



# **PARCO NATURALE REGIONALE DELLE ALPI LIGURI**

(Provincia di Imperia)

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024**

Approvato con Deliberazione del Consiglio dell'Ente n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## PREMESSA

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale. Il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione e *governance* che assorbe, in ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione alla cui redazione sono tenute le Pubbliche Amministrazioni.

L'adozione del PIAO avviene in forma semplificata, avendo l'Ente Parco un numero di dipendenti inferiore a 50, come previsto dal DPR 24 giugno 2022 n.81, che all'art.1 stabilisce che per le Pubbliche Amministrazioni *“con piu' di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:*

*a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*

*b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);*

*c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);*

*d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);*

*e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);*

*f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).*

*2. Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.*

*3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”*

La forma semplificata è disciplinata dall'art. 6 del DM 24 giugno 2022 afferente il regolamento PIAO.

L'adozione avviene nelle more delle linee guide regionali, ad oggi non ancora emanate, e dovrà essere oggetto di approvazione da parte della Regione Liguria.

In questa fase di prima applicazione del PIAO si è scelto di concepire il nuovo documento programmatico con un contenuto ulteriore rispetto a quello minimo previsto dalla normativa, con l'obiettivo futuro di far convergere nel documento tutti gli atti di pianificazione previsti, delineando per quanto possibile le strategie messe in campo nei vari ambiti e la loro convergenza sul valore pubblico quale finalità ultima dell'azione amministrativa e delle politiche dell'Ente.

## 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

**Il Parco Naturale Regionale delle Alpi Liguri** si sviluppa interamente in **Provincia di Imperia**, interessando l'Alta Valle Arroscia, l'Alta Valle Argentina e la Val Nervia. L'area protetta ha una

superficie di 6.041,21 ettari e interessa il territorio dei **Comuni di Cosio d'Arroschia, Mendatica, Montegrosso Pian Latte, Pigna, Rezzo, Rocchetta Nervina, Triora e Molini di Triora**.

La vicenda che ha portato all'attuale profilo istituzionale del Parco delle Alpi Liguri trova le proprie origini nella **legge regionale 12 settembre 1977 n. 40**, che stabilisce le norme per la salvaguardia dei valori naturali e la promozione di Parchi e riserve naturali in Liguria ed individua parti del territorio regionale aventi preminente interesse ambientale, da tutelare e valorizzare anche attraverso l'istituzione di Parchi e riserve naturali regionali con gestione affidata alle Comunità Montane, ai Comuni e ai Consorzi di Enti Locali. La successiva legge regionale 15 luglio 2022, n. 7, di ridefinizione dei confini dei Parchi Naturali Regionali delle Alpi Liguri, dell'Aveto e del Beigua, la quale ha disposto per il Parco Naturale Regionale delle Alpi Liguri l'aggiunta di una porzione di territorio compresa nel Comune di Molini di Triora;

### Carta d'identità dell'area protetta

<b>Istituzione</b>	Legge Regionale n. 34/2007
<b>Sede Legale</b>	Via Roma 11, 18026 Rezzo (IM)
<b>Organi</b>	Presidente Direttore dell'Ente Consiglio del Parco Comunità del Parco
<b>Territorio</b>	<b>Valli interessate</b> Alta Valle Arroschia (e parte Val Tanarello), Alta Valle Argentina, Alta Val Nervia  <b>Comuni interessati</b> Cosio d'Arroschia, Mendatica, Montegrosso Pian Latte, Pigna, Rezzo, Rocchetta Nervina, Triora, Molini di Triora
<b>Superficie</b>	6.099,76 ettari
<b>Siti d'Importanza Comunitaria gestiti (ora Zone Speciali di Conservazione)</b>	Cima Piancavallo-Bric Cornia, Monte Monega-Monte Prearba, Monte Saccarello-Monte Frontè, Monte Gerbonte, Gouta-Testa d'Alpe-Valle Barbaira, Monte Toraggio-Monte Pietravecchia, Bosco di Rezzo, Monte Abellio (parziale), Monte Ceppo (parziale)
<b>E – mail</b>	<a href="mailto:info@parconaturalealpiliguri.it">info@parconaturalealpiliguri.it</a>
<b>PEC</b>	<a href="mailto:parcoalpiliguri@legalmail.it">parcoalpiliguri@legalmail.it</a>
<b>Sito istituzionale</b>	<a href="http://www.parconaturalealpiliguri.it">www.parconaturalealpiliguri.it</a>
<b>Telefono</b>	0183.753384
<b>PI e CF</b>	01474770086

Il territorio è suddiviso in 4 entità areali non continue fra loro, di seguito descritte:

#### Zona di Piancavallo

Posta sul confine tra la Provincia di Imperia e la Provincia di Cuneo, l'area è fra le più interessanti a livello naturalistico grazie all'estesa copertura boschiva, che consente di osservare un'eccezionale

varietà di specie arboree; larici (il Bosco delle Navette), pini silvestri, abeti e faggi nascondono inoltre aree carsiche di grande interesse geologico (la forra d'incisione della Gola delle Fascette si sviluppa per circa 600 metri). Qui nidificano i rapaci, il fagiano di monte, il picchio nero, il gracchio corallino, e tra i mammiferi predominano le popolazioni di camosci.

#### Dorsale M. Saccarello - M. Fronté - M. Monega

E' la zona a più elevata altitudine dell'intera Liguria. Da sempre terra di pastorizia e di transumanza, si distingue per le ampie zone di pascolo, con praterie alpine e antiche malghe; il Monte Saccarello offre all'inizio dell'estate una delle più estese fioriture di rododendri in Europa, mentre a sud del Monte Monega si estende la suggestiva faggeta di Rezzo, la più grande della Regione.

#### Comprensorio M. Gerbonte - Toraggio/Pietravecchia

Si tratta della zona forse più imponente, a livello visivo, dell'intera area Parco, con un altissimo grado di biodiversità: la foresta demaniale di Gerbonte ospita, in 622 ettari, pini silvestri e abeti accanto ad aceri, faggi e larici, fra i quali volano il gufo e l'aquila reale, il biancone e il picchio nero. La straordinaria storia climatica e geologica di queste zone (l'alternanza di periodi glaciali e interglaciali, la vicinanza al mare) hanno contribuito alla formazione di estese pareti rocciose, cavità e canali carsici dove convivono specie vegetali mediterranee e 'relitti glaciali'.

#### Foresta di Gouta-Testa d'Alpe

Abeti bianchi, faggi, aceri di monte e pini silvestri si affacciano qui a poca distanza dal mare, al confine tra la Val Nervia e la Francia, a un'altitudine compresa fra i 1000 e i 1400 metri s.l.m.; l'ambiente quasi 'dolomitico' dell'area è reso ancora più suggestivo dal corso del Rio Barbaira, che qui forma cascate, *canyon* e piccoli laghi. Notevole è la flora, grazie alle fioriture di orchidee e alla presenza di alcuni endemismi quali l'elegante giglio a fiocco (*Lilium pomponium*); tra i mammiferi, la foresta vanta l'*habitat* di specie straordinarie, quali il rarissimo gatto selvatico.



<b>Codice</b>	<b>Nome</b>	<b>Superficie (ha)</b>
IT1313776	PIANCAVALLO	1.109
IT1314677	SACCARELLO - GARLENDIA	986
IT1314678	SCIORELLA	1.473
IT1314679	TORAGGIO - GERBONTE	2.484
IT1315380	TESTA D'ALPE - ALTO	1.544
IT1315481	CEPPO - TOMENA	2.071
	<b>Totale</b>	<b>9.667</b>

Ai sensi delle leggi regionali vigenti, l'Ente Parco è responsabile per la gestione di tutte le ZPS sopra elencate.

Oltre alla funzione di vigilanza per la conservazione di habitat e specie di interesse comunitario individuate in applicazione delle Direttiva Habitat e Uccelli e della normativa di settore, la legge regionale n. 28/2009 affida agli Enti gestori il compito di predisporre gli strumenti pianificatori gestionali: per il Parco delle Alpi Liguri si è provveduto alla predisposizione del Piano Integrato, adottato con deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 29 del 15.09.2015 e successivamente approvato con deliberazione del Consiglio Regionale n. 9 del 21.05.2019.

Con decreti del Presidente n. 22 del 07.10.2019 e n. 27 del 29.11.2019 sono stati approvati i progetti di aggiornamento dei Piani di Gestione della ZSC IT1315313 GOUTA-TESTA D'ALPE-VALLE BARBAIRA e della ZSC IT1315504 BOSCO DI REZZO. Con decreto del Presidente n. 31 del 28.12.2019 è stato approvato lo schema di convenzione con la Regione Liguria e l'Amministrazione provinciale di Imperia per la realizzazione del piano di gestione della Zona di Conservazione Speciale (ZSC) "IT1315408 LECCETA DI LANGAN", in esecuzione della deliberazione del Consiglio del Parco n. 19 del 17.03.2018.

Con successivo decreto del Commissario Straordinario n. 29 del 24.12.2020 è stato altresì approvato lo schema di convenzione con la Provincia di Imperia per la realizzazione dei Piani di gestione relativi alle seguenti Zone Speciali di Conservazione (ZSC):

IT1315805 BASSA VALLE ARMEA;  
IT1314723 CAMPASSO-GROTTA SGARBU DU VENTU;  
IT1315503 MONTE CARPASINA;  
IT1315715 CASTEL D'APPIO;  
IT1315922 POMPEIANA;  
IT1315716 ROVERINO.

A completamento delle informazioni fornite si evidenzia che sono in corso di aggiornamento i confini del parco, che verranno definiti da una specifica legge regionale e di cui si darà atto con il prossimo aggiornamento del PIAO.

## **1.1. Contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo l'evidenziazione delle eventuali caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare, che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e come questi possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione dell'Ente.

L'Ente ha convenuto che i dati da utilizzare per realizzare l'analisi del contesto esterno, debbano avere una rilevanza rispetto alle caratteristiche del territorio stesso; ha, quindi, ritenuto di reperire e analizzare esclusivamente quei dati e quelle informazioni presenti eventualmente nel territorio geograficamente limitrofo al Parco.

L'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile **fase del processo di gestione del rischio**, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali. Non sono segnalate azioni rilevanti da parte della Polizia giudiziaria e il contesto dell'Ente Parco, sebbene inserito nella Regione settentrionale più interessata da fenomeni mafiosi, non ricade nell'area dove le organizzazioni criminali operano in maniera palese e strutturata, con connivenze all'interno delle PA.

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

Gli «aventi interessi» rilevanti o potenziali «condizionatori», persuasori, istigatori e *stakeholder* sono costituiti in prevalenza da figure legate al settore immobiliare e terriero, sia “puro” che legato alle strutture turistiche operanti all'interno del Parco, nonché ai proprietari di edifici e terreni che possono aumentare il loro valore immobiliare con operazioni di ampliamento edilizio o trasformazione: il loro rapporto con l'Amministrazione è di norma regolato attraverso l'acquisizione di un nulla osta per qualunque attività sia svolta nel territorio del Parco (anche di carattere non edilizio ad esempio manifestazioni a carattere ludico, musicale, sportivo e così via); tale nulla osta o permesso è reso attraverso atto pubblico, relazionato alle misure regolamentari del Piano Integrato del Parco (PidP).

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

Non esistono poi, in maniera evidente, rappresentanti di interessi particolari (*lobbies*) che possano esercitare particolare pressione sugli Uffici essendo, questa, concentrata sugli amministratori. In tal senso si constata che il controllo pubblico da parte degli Enti sovraordinati sul Parco resta ad oggi molto elevato.

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

- a) le istituzioni e gli Enti pubblici locali, ossia la propria “rete istituzionale”;
- b) il territorio e le comunità inteso come l'insieme di tutti quei soggetti che, singolarmente o in forma associata, agiscono all'interno dei confini del Parco e/o nelle aree ad esso funzionalmente connesse;

c) l'economia locale comprendenti gli insiemi degli operatori del territorio.

## 1.2. Gli organi dell'Ente

La legge regionale di riordino delle aree protette (L.R. 22 febbraio 1995 n. 12) - in attuazione della legge quadro nazionale sulle aree protette (L. 6 dicembre 1991 n. 394) - individua gli organi istituzionali e gli strumenti di programmazione e di gestione del Parco per perseguire le finalità istitutive del Parco medesimo e i più generali obiettivi di conservazione e di sviluppo sostenibile.

Il Parco delle Alpi Liguri trova dunque nelle normative nazionali (L. 394/1991) e regionali (L.R. 12/1995) in materia di aree protette, nonché nel proprio Statuto, i fondamenti per la propria organizzazione interna.

### Gli organi dell'Ente Parco

<b>Presidente</b>	<p>a) Resta in carica quattro anni, può essere rieletto ed è affiancato nelle sue funzioni da un Vicepresidente;</p> <p>b) è nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale tra i componenti del Consiglio, all'atto della relativa nomina, sentita la Comunità del Parco.</p>
<b>Consiglio del Parco</b>	<p>E' costituito con decreto del Presidente della Giunta, esprime una equilibrata rappresentanza delle comunità locali e degli interessi generali ed è così composto:</p> <p>a) quattro rappresentanti designati dalla Comunità del Parco, dei quali tre su indicazione degli Enti locali i cui territori siano interessati dal Parco naturale ed almeno uno in rappresentanza di interessi generali;</p> <p>b) un rappresentante della Regione Liguria.</p>
<b>Comunità del Parco (art. 17 dello Statuto)</b>	<p>Componenti:</p> <p>a) il Presidente della Provincia di Imperia o da assessore o consigliere da lui delegato in via permanente;</p> <p>b) i Sindaci dei Comuni ricadenti nel territorio del Parco, o da assessori o consiglieri da loro delegati in via permanente;</p> <p>c) un rappresentante delle associazioni di agricoltori, designato di concerto dalle associazioni maggiormente rappresentative a livello locale;</p>

- d) un rappresentante designato dal Rettore dell'Università degli Studi di Genova, competente nelle materie di pertinenza del Parco;
- e) un rappresentante del mondo della scuola e della didattica designato dall'Ufficio Scolastico Provinciale con competenze didattiche coerenti con l'attività del Parco;
- f) il rappresentante dell'Ambito Territoriale di Caccia e del Comprensorio Alpino designato di concerto dai rispettivi Presidenti;
- g) un rappresentante designato di concerto dalle associazioni ambientaliste riconosciute dal Ministero dell'Ambiente ai sensi dell'art.13 della legge 8 luglio 1986 n. 349, maggiormente rappresentative a livello locale;
- h) un rappresentante designato di concerto dalle associazioni escursionistiche maggiormente rappresentative a livello locale;
- i) un rappresentante della minoranza linguistica brigasca designato dalle relative associazioni.

Oltre ai membri suddetti fanno parte della Comunità del Parco, a solo titolo consultivo e senza diritto di voto:

- a) un rappresentante designato di concerto dalle associazioni di categoria del Turismo più rappresentative a livello provinciale;
- b) un rappresentante dell'associazione provinciale allevatori di Imperia operante nel territorio del Parco;
- c) un rappresentante delle associazioni di pesca sportiva più rappresentative a livello provinciale;
- d) un rappresentante delle Pro Loco designato dall'UNPLI provinciale.

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

Il **Consiglio** delibera in merito a tutte le questioni di ordine generale previste dalle normative vigenti in materia di aree protette e dallo Statuto dell'Ente, adotta gli strumenti di pianificazione e programmazione (Piano Integrato del Parco), approva tutti i provvedimenti di carattere amministrativo, contabile e finanziario di interesse generale.

La **Comunità del Parco** concorre all'approvazione dello Statuto, collabora alla predisposizione del Piano Integrato dell'Area Protetta sul quale esprime un parere obbligatorio ed esprime il proprio parere obbligatorio sul bilancio di previsione e sul Bilancio di esercizio, sui regolamenti e su altre questioni a richiesta del Consiglio.

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

## **2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1. Valore pubblico**

La legge regionale n. 12/1995 enuncia, all'articolo 1, le **finalità istitutive delle aree protette in Liguria**: *“promuovere la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale ambientale e paesaggistico della Liguria, favorire un coerente sviluppo sociale ed economico delle comunità interessate”*.

Lo **Statuto dell'Ente Parco Naturale Regionale delle Alpi Liguri** elenca, all'articolo 3, le seguenti finalità:

- ✓ **tutelare e valorizzare il patrimonio naturale**, con particolare riferimento alle singolarità geologiche, vegetali ed animali, alle risorse idriche, alle risorse forestali, alle connessioni ecologiche, agli habitat, alle specie rare, endemiche e in pericolo, ovvero protette da convenzioni ed obblighi internazionali e comunitari o da leggi statali e regionali, alle identità del territorio del Parco, alla compresenza di specie appartenenti a fasce climatiche diverse;
- ✓ **tutelare e valorizzare il patrimonio antropologico, storico e culturale delle comunità locali**, intese quali parti della più ampia civiltà ligure-provenzale delle Alpi Marittime;
- ✓ **tutelare e valorizzare la minoranza linguistica brigasca** e l'influenza provenzale-alpina nel patrimonio linguistico locale;
- ✓ **tutelare e valorizzare il paesaggio** quale espressione della equilibrata integrazione fra le risorse degli ambienti naturali e l'uso che la comunità locale ne ha fatto nel corso della sua storia, anche in collaborazione con Enti o organismi preposti secondo i principi enunciati dalla “Convenzione Europea del Paesaggio” (Firenze, 2000) e secondo le linee guida individuate nella categoria V dalla IUCN (*International Union for Conservation of Nature - The World Conservation Union*);
- ✓ **sperimentare e promuovere nuove forme di gestione e utilizzazione delle risorse naturali**

- che rispondano alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica del territorio, con particolare riguardo all'impiego di fonti rinnovabili di energia e allo smaltimento dei rifiuti;
- ✓ **tutelare, garantire e incentivare quelle attività umane sostenibili** che hanno contribuito positivamente alla caratterizzazione del paesaggio quali, in primo luogo, le attività agricole, l'allevamento e la pastorizia, la silvicoltura, le attività turistiche e tutte quelle attività, anche ricreative, che hanno permesso, e permettono tuttora, il presidio attivo del territorio;
  - ✓ **promuovere lo studio, la divulgazione, la conoscenza pubblica** dei valori e delle peculiarità naturali e culturali dell'area;
  - ✓ **concorrere allo sviluppo culturale, sociale ed economico delle comunità locali**, valorizzando le tradizioni e l'identità dei luoghi, e promuovendo come risorsa la qualità e la diversificazione ambientale, naturale e culturale;
  - ✓ **promuovere iniziative coordinate** in campo naturalistico, forestale, agricolo, culturale, turistico, artigianale, commerciale, di riqualificazione ambientale e di miglioramento dei servizi e della viabilità, anche in collaborazione con le regioni limitrofe, italiane e francesi, appartenenti al medesimo areale alpino;
  - ✓ **promuovere la conoscenza e la fruizione** a fini didattici, culturali, scientifici e ricreativi dei beni ambientali e culturali in forme compatibili con la loro tutela, al fine di contribuire a migliorare la qualità della vita delle comunità del Parco e i modelli di impiego del tempo libero improntati ad un equilibrato rapporto con l'ambiente, ivi compresa l'attività venatoria e di pesca nei limiti delle vigenti normative.

Gli obiettivi fondamentali dell'Ente sono definiti dal **Piano Integrato del Parco (PIoP)**, che risulta il documento cardine e il riferimento per le strategie di operatività, nonché la linea guida primaria per la programmazione delle azioni e il loro svolgimento. Un altro passaggio importante è la crescita delle competenze della struttura operativa, fortemente connessa al raggiungimento di una dotazione organica sufficiente a far fronte alle attività di programmazione.

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

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

Fin dalla sua istituzione, come sancito nel proprio Statuto, il Parco delle Alpi Liguri ha sviluppato la propria linea d'azione indirizzando le attività al perseguimento di uno **sviluppo socio-economico del territorio e di promozione e valorizzazione delle attività tradizionali**, nella consapevolezza che queste sono strettamente connesse alla tutela del territorio e del paesaggio.

La *vision* dell'Ente trova i propri riferimenti nel Piano Integrato: il documento è il risultato di un'attenta **sintesi fra le esigenze di tutela del territorio e le possibilità di sviluppo delle comunità locali**, che puntano sul recupero e sulla valorizzazione delle attività agro-silvo-pastorali tradizionali facendo del territorio del Parco un grande laboratorio per lo sviluppo sostenibile e partecipato da parte delle popolazioni e delle amministrazioni, in grado di agevolare le attività produttive preesistenti, di aumentare le opportunità di sviluppo turistico-ricettivo nel comprensorio, di

salvaguardare e promuovere una corretta e consapevole fruizione del patrimonio ambientale, rurale e storico-culturale dei Comuni del Parco.

I grandi temi/obiettivo individuati dal PIdP sono:

### Asse 1 - Risorse Naturali

*Conservazione della risorse naturali, valorizzazione dell'immagine del Parco e dei caratteri di naturalità che lo contraddistinguono in ambito locale ed europeo.*

Gli interventi orientati a sostenere la conservazione di habitat e specie floristiche e faunistiche prevedono 17 schede d'azione, soprattutto della tipologia Monitoraggi e Ricerca, ma anche Programmi Didattici e formazione, Regolamenti e alcuni Interventi Attivi. Tra queste è compresa un'azione di Monitoraggio che pone le basi per la ricerca scientifica dell'adattamento degli habitat del Parco ai cambiamenti climatici.

Gli interventi orientati a sostenere la fruizione del Parco riguardano Interventi Attivi e Incentivi, oltre a prevedere le Misure Regolamentari per la fruizione del Parco e l'attività outdoor.

Asse 1		
Asse	Linee strategiche/ Obiettivi	Azioni
<b>1 Risorse naturali</b>  la conservazione della risorse naturali, la valorizzazione dell'immagine del Parco e dei caratteri di naturalità che lo contraddistinguono in ambito locale ed europeo;	Garantire la conservazione delle risorse naturali e della biodiversità  Garantire l'adattamento/mitigazione al cambiamento climatico  Fruizione sociale del parco e delle risorse naturali	Protezione habitat e specie Studio e ricerca Monitoraggio Risorse idriche Adattamento al cambiamento climatico Messa in rete dei servizi, delle strutture, delle attrezzature e dei percorsi esistenti potenziamento ed il miglioramento dei servizi educativi ed informativi

### Asse 2 - Sviluppo locale sostenibile e qualità della vita

*Garantire lo sviluppo sostenibile delle popolazioni locali, per contrastarne le dinamiche di spopolamento e migliorarne la qualità della vita.*

Gli interventi orientati a sostenere e incentivare le attività tradizionali prevedono azioni di tipologia Incentivi e Programmi Didattici e si concentrano sulle seguenti filiere produttive: attività pastorali, coltura del castagno, apicoltura, filiera della pietra, filiera del legno.

Gli interventi orientati a sviluppare le attività emergenti innovative (green economy per il turismo e per la filiera del bosco) o tradizionali già in sensibile crescita (prodotti tipici di eccellenza) prevedono tre schede di azione di tipologia Interventi Attivi e Incentivi.

#### Asse 2

Asse	Linee strategiche/ Obiettivi	Azioni
<b>2 Sviluppo locale sostenibile e qualità della vita</b>  lo sviluppo sostenibile delle popolazioni locali, per contrastarne le dinamiche di spopolamento e migliorarne la qualità della vita;	Migliorare i fattori endogeni dello sviluppo tradizionale in chiave innovativa e sostenibile  Valorizzazione delle attività agropastorali e dell'artigianato  Migliorare l'accessibilità ai beni e ai servizi e alle opportunità di vita civile  Favorire un'immagine unitaria del Parco	Misure forestali Gestione dei pascoli Accessibilità forestale Eccellenza gastronomica Servizi alla popolazione Servizi alle imprese Formazione professionale Promozione Coordinamento, accordi, sinergie

#### Asse 3 - Eccellenza e attrattività

*Sviluppo sostenibile del turismo e della 'qualità globale' dei prodotti e dei servizi per i visitatori.*

Gli obiettivi generali e specifici dell'asse 3 si attuano attraverso sette schede d'azione: una della tipologia Interventi Attivi, per la riqualificazione del patrimonio architettonico in dotazione del Parco, in termini di efficienza energetica, ed una scheda d'azione della tipologia Programmi Didattici sulle fonti rinnovabili. Le altre cinque schede d'azione della tipologia Incentivi intendono favorire il recupero del patrimonio culturale e architettonico del Parco, perché emerga l'eccellenza di questo territorio e ne venga aumentata la capacità di attrarre e accogliere visitatori.

#### Asse 3

Asse	Linee strategiche/ Obiettivi	Azioni
<b>3 Eccellenza e attrattività</b>  lo sviluppo sostenibile del turismo e la 'qualità globale' dei prodotti e dei servizi per i visitatori.	Valorizzazione del patrimonio storico, paesistico e della cultura tradizionale  Qualificazione delle forme della ricettività, dell'accoglienza e delle attrezzature	Recupero del patrimonio culturale Recupero del patrimonio architettonico Ricettività Trasporto sostenibile Energia

#### Asse 4 - Gestione

*Rafforzare l'Ente Parco affinché sia in grado di gestire le attività di coordinamento e di attuazione del Piano Integrato.*

Gli obiettivi generali e specifici dell'asse 4 si attuano attraverso quattro schede d'azione della tipologia Interventi Attivi, per la gestione del Piano Integrato, della candidatura e della *governance*

come Patrimonio Unesco, per la comunicazione delle attività del Parco e il monitoraggio dei visitatori.

Asse 4

Asse	Linee strategiche/ Obiettivi	Azioni
<b>4 Gestione</b> <b>Rafforzare l'Ente Parco affinché sia in grado di gestire le attività di coordinamento e di attuazione del Piano Integrato</b>	Gestione dei data base e del GIS del Parco  Implementazione delle attività di monitoraggio: - <u>per le attività scientifiche</u> per monitorare le dinamiche naturali, necessarie per i Piani di gestione, e le dinamiche di tipo socio-economico; - <u>per attività di valutazione</u> degli effetti del piano sul sistema complessivo;  Promuovere <i>governance</i> , per coordinare e orientare le azioni e i programmi, le sinergie e le complementarità	Risorse umane  Attrezzature hardware e software per gestire i dati disponibili e per condividere/divulgare le conoscenze

In particolare, il PidP individua i seguenti **progetti strategici** come strumenti con funzione programmatica e di integrazione degli interventi di diversa categoria descritti nelle singole schede, che concorrono alla realizzazione di temi/obiettivo connessi a strategie, come di seguito sintetizzato:

### Asse 1 - Risorse Naturali

Linee strategiche/obiettivi: garantire la conservazione delle risorse naturali e della biodiversità, garantire l'adattamento/mitigazione al cambiamento climatico; migliorare la fruizione sociale del Parco e delle sue risorse naturali.

Azioni: protezione habitat e specie, studio e ricerca, monitoraggio risorse idriche, adattamento al cambiamento climatico, messa in rete di servizi/strutture/attrezzature/percorsi esistenti, potenziamento e miglioramento dei servizi educativi e informativi.

ASSE 1	
MR	Monitoraggio habitat e specie emergenti (flora e fauna)
MR	Monitoraggio habitat e specie floristiche a presenza puntuale, locale o particolarmente a rischio
MR/PD	Azioni di valorizzazione del territorio e di informazione/sensibilizzazione sulle specie della flora (aree floristiche)
MR/RE	Inventario e Monitoraggio rapaci rupicoli e gracchio corallino
MR	Inventario e Monitoraggio avifauna delle aree aperte

<b>IN</b>	Cicloturismo: piste ciclabili e miglioramento della sicurezza sulla viabilità ordinaria
<b>IN</b>	Sistema delle aree sosta camper dei Comuni del Parco
<b>IN</b>	Rete sentieristica dei SIC
<b>RE</b>	Misure Regolamentari per la fruizione del Parco e l'attività outdoor

## Asse 2 - Sviluppo locale sostenibile e qualità della vita

Linee strategiche/obiettivi: migliorare i fattori endogeni dello sviluppo tradizionale in chiave innovativa e sostenibile, valorizzare le attività agropastorali e dell'artigianato, migliorare l'accessibilità ai beni e ai servizi e alle opportunità di vita civile, favorire un'immagine unitaria del Parco.

Azioni: misure forestali, gestione dei pascoli, accessibilità forestale, eccellenza gastronomica, servizi alla popolazione, servizi alle imprese, formazione professionale, promozione, coordinamento/accordi/sinergie.

<b>ASSE 2</b>	
<b>IN</b>	Attività tradizionali: prati e pascoli
<b>IN</b>	Attività tradizionali: filiera del legno e artigianato locale d'eccellenza
<b>IN</b>	Attività tradizionali: filiera della pietra e artigianato locale d'eccellenza
<b>IN</b>	Attività tradizionali: castanicoltura da frutto
<b>PD</b>	Attività tradizionali: apicoltura
<b>PD</b>	Attività tradizionali: prati e pascoli
<b>IA</b>	Valorizzazione dei prodotti tipici del Parco
<b>IN</b>	Incentivazione filiera bosco -- energia e bosco – legno
<b>IN</b>	Rete del turismo green

## Asse 3 - Eccellenza e attrattività

Linee strategiche/obiettivi: valorizzazione del patrimonio storico, paesistico e della cultura tradizionale, qualificazione delle forme della ricettività, dell'accoglienza e delle attrezzature.

Azioni: recupero del patrimonio culturale, recupero del patrimonio architettonico, ricettività, trasporto sostenibile, energia.

ASSE 3	
IA	Riqualificazione energetica degli edifici del Parco
IN	Passeggiate e percorsi nei borghi rurali
IN	Valorizzazione dei luoghi della Memoria del Parco
IN	La Rete dei Musei del Parco
IN	Incentivazione recupero edifici e manufatti storici, della tradizione o rappresentativi dell'identità culturale
IN	Miglioramento dell'accessibilità e dell'accoglienza: valorizzazione percorsi autolinee
PD	Fonti rinnovabili

#### Asse 4 - Gestione

Linee strategiche/obiettivi: gestione dei data base e del GIS del Parco, implementazione delle attività di monitoraggio:

Azioni: risorse umane, attrezzature hardware e software per gestire i dati disponibili e per condividere/divulgare le conoscenze.

ASSE 4	
IA	Le Alpi del Mediterraneo come Patrimonio UNESCO
IA	Gestione del PIDP
IA	Comunicazione
IA	Monitoraggio visitatori

In linea generale le azioni, così come definite nella proposta di **Piano Programma 2020-2021**, adottata con decreto del Commissario Straordinario n. 30 del 28.12.2019, sono finalizzate a:

1. garantire la conservazione degli ecosistemi, in termini di salvaguardia, studio, gestione e riqualificazione;
2. promuovere la fruizione sociale dell'ambiente e lo sviluppo di percorsi di valorizzazione sostenibile;
3. consolidare le relazioni con gli altri soggetti istituzionali presenti sul territorio sulla base di un confronto costruttivo e di una collaborazione leale;
4. rafforzare l'immagine e la capacità di iniziativa del Parco, agendo sulla struttura istituzionale e operativa dell'Ente di gestione, incrementandone la visibilità, il ruolo ed il riconoscimento;
5. sviluppare il collegamento in rete con le altre aree protette del sistema regionale, nazionale ed internazionale mediante l'attuazione ed il coordinamento di progetti comunitari.

Alla luce di tali elementi di priorità si individuano le seguenti linee di indirizzo:

### **Conservazione attiva degli ecosistemi e tutela della biodiversità**

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

### **Sviluppo del turismo e della fruizione sociale**

Il turismo costituisce uno dei principali motori di dinamica sociale ed economica delle comunità che insistono sulle aree del Parco ed in quelle ad esso prossime. Il Parco interviene con apposite azioni affinché il turismo, le attività sportive outdoor e la valorizzazione del comprensorio siano pianificati in modo tale da attivare le opportune sinergie e la collaborazione tra soggetti istituzionali e operatori locali.

### **Conoscenza scientifica ed educazione ambientale**

Comprende azioni per la diffusione della conoscenza delle risorse ambientali attraverso la promozione e l'organizzandone della fruizione a fini didattici e scientifici. A tal fine l'Ente Parco è orientato a promuovere progetti di ricerca e attività educative. Nelle intenzioni dell'Ente Parco l'educazione allo sviluppo sostenibile deve, infatti, diventare un elemento strategico per la promozione di un comportamento critico e propositivo dei cittadini verso il proprio contesto ambientale.

Tali attività trovano riferimento strutturale nel Centro di Educazione Ambientale riconosciuto dal Sistema Regionale per l'Educazione Ambientale, che opera quotidianamente con le scuole dei Comuni del Parco e della Provincia di Imperia, in collaborazione con operatori e strutture attivi a livello regionale e nazionale.

### **Informazione e comunicazione**

Nell'ottica di consolidare un articolato processo di azioni e di strumenti finalizzati alla comunicazione e all'informazione sulle diverse attività istituzionali ed iniziative di competenza dell'Ente Parco allo scopo di rendere partecipi e consapevoli tutti i soggetti portatori di interesse nel comprensorio del Parco, si inserisce in questa linea strategica la predisposizione di attività informative in grado di supportare i processi attivati sul territorio, ai fini di meglio sviluppare e

condividere progetti ed azioni. In particolare si ritiene fondamentale che tale comunicazione sia svolta in modo sinergico con gli uffici del Parco e professionisti incaricati in modo da dare una chiara impronta identitaria alla comunicazione.

### Avvio degli strumenti per la sostenibilità a supporto delle azioni di pianificazione e gestione

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

Il Parco ha avviato un Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001:2004 impegnandosi a migliorare in modo continuo le proprie prestazioni ambientali, nonché a migliorare la qualità dell'ambiente naturale del territorio di propria competenza. Recentemente il Parco ha ottenuto il rinnovo della certificazione al **Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001:2015**.

In particolare, a seguito di tale rinnovo, gli impegni che il Parco si assume per i prossimi anni saranno supportati nella loro attuazione dal Sistema di Gestione Ambientale rispondente ai requisiti della norma ISO14001 che, integrandosi trasversalmente con le procedure organizzative interne, assicurino:

- l'impegno ad operare nel rispetto della normativa ambientale applicabile alle attività dell'Ente e di ogni altro impegno di conformità sottoscritto dal Parco;
- il coinvolgimento di tutto il personale e dei collaboratori del Parco nell'attuazione dei principi espressi dalla presente politica;
- il perseguimento del miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali, la prevenzione di ogni forma di inquinamento e la tutela della biodiversità, anche attraverso la responsabilizzazione e sensibilizzazione di cittadini, turisti, dipendenti, fornitori, appaltatori ed operatori economici.

In sintesi, l'Ente Parco Naturale Regionale delle Alpi Liguri ha definito la propria **missione** come segue: *mantenere, recuperare, far conoscere e valorizzare il patrimonio naturale e culturale con le sue identità, consentendone la fruizione consapevole e favorendo il presidio del territorio con migliori condizioni di vita ed uno sviluppo economico sostenibile delle comunità locali.*

Per il perseguimento di tali finalità, il Parco:

- a) elabora e favorisce progetti ed attività volti al mantenimento ed al ripristino degli equilibri faunistici e vegetazionali;
- b) sostiene le attività agro-silvo-pastorali tradizionali anche attraverso la promozione delle produzioni locali;
- c) realizza e recupera strutture per la fruizione turistica e mantiene una qualificata rete sentieristica;
- d) promuove la consapevolezza dei valori esistenti attraverso iniziative di promozione ed una capillare attività di educazione ambientale;

e) opera per la valorizzazione del patrimonio storico-culturale e delle tradizioni.

## 2.2. PERFORMANCE

Con decreto del Commissario Straordinario n. 14 del 6 luglio 2020 l'Ente Parco Naturale Regionale delle Alpi Liguri ha modificato il sistema di misurazione e valutazione della Performance.

Di seguito si elencano gli obiettivi strategici declinati in obiettivi specifici. Al presente documento sono allegate, per farne parte integrante e sostanziale, le schede degli obiettivi.

Il meccanismo individuato dalla delibera CIVIT n. 112/10 e successive modifiche e integrazioni consente di strutturare il percorso che, da ogni obiettivo strategico, conduce agli obiettivi operativi, che rappresentano la logica conclusione dello schema complessivo dell'albero della Performance.

Si riassumono di seguito, pertanto, gli obiettivi strategici e i conseguenti obiettivi operativi finalizzati al loro perseguimento.

<b>Obiettivo strategico 1. CONSERVAZIONE ATTIVA DEGLI ECOSISTEMI, TUTELA DELLA BIODIVERSITA' E DEL PAESAGGIO</b>	
<b>Finalità:</b> garantire la conservazione degli ecosistemi, in termini di salvaguardia, studio, gestione e riqualificazione, con azioni mirate alla salvaguardia e alla tutela dei valori naturalistici, paesaggistici e ambientali, alla gestione del patrimonio faunistico, alla conservazione attiva e alla valorizzazione degli ecosistemi che caratterizzano il patrimonio naturale, con particolare riferimento agli habitat e alle specie di cui alle Direttive Comunitarie per la costruzione della Rete Natura 2000.	
<b>Obiettivi operativi</b>	Rilascio autorizzazioni
	Rilascio nulla osta, pareri, valutazioni di incidenza
	Autorizzazioni attraversamento con armi
	Attuazione e aggiornamento piani di tutela e gestione siti Natura 2000
	Tutela e salvaguardia alberi monumentali
	Attivazione tirocini formativi curriculari con allievi Scuola Forestale
	Attività preliminari di attivazione Servizio Guardia Parco
	Coordinamento segnalazioni Vespa velutina

<b>Obiettivo strategico 2. TURISMO E SVILUPPO SOSTENIBILE</b>	
<b>Finalità:</b> promuovere la fruizione sociale dell'ambiente e lo sviluppo di percorsi di	

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

<b>Obiettivi operativi</b>	Tempestività riscontro atti amministrativi/segnalazioni
	Attività/eventi di promozione
	Attività di promozione dell'immagine dell'Ente: analisi preliminare di fattibilità acquisto e vendita oggettistica personalizzata e attrezzature multimediali, pubblicazioni e pagine promozionali su riviste di settore

### Obiettivo strategico 3. EDUCAZIONE AMBIENTALE E CONOSCENZA SCIENTIFICA, INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

**Finalità:** rafforzare l'immagine e la capacità di iniziativa del Parco, incrementandone la visibilità mediante azioni per la diffusione della conoscenza delle risorse ambientali e attraverso la promozione della loro fruizione a fini didattici e scientifici, anche nell'ottica di sviluppare la comunicazione e l'informazione verso tutti i soggetti portatori di interesse.

<b>Obiettivi operativi</b>	Attività didattiche e laboratori, escursioni guidate
	Aggiornamento portali e canali di comunicazione istituzionali
	Collaborazioni con altri Enti Parco
	Gestione progetti di educazione ambientale su finanziamenti regionali
	Mantenimento Certificazione ISO14001: modifica Ente certificatore e riesame Sistema di Gestione Ambientale

### Obiettivo strategico 4. ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELL'ENTE PARCO

**Finalità:** rafforzare la capacità di iniziativa del Parco, agendo sulla struttura istituzionale e operativa dell'Ente per incrementarne il ruolo e il riconoscimento; migliorare l'efficacia e l'efficienza, potenziando e innovando la gestione finanziario-contabile e l'attività tecnico-amministrativa e applicando i principi di etica e legalità della P.A.

<b>Obiettivi operativi</b>	Proposta di riorganizzazione dei servizi dell'Ente: istituzione posizioni di lavoro di elevata qualificazione (EQ) in attuazione delle disposizioni del nuovo C.C.N.L.
----------------------------	--

Riorganizzazione degli spazi di lavoro e delle dotazioni di servizio: completamento ufficio unico, adesione convenzione quadro Consip Telefonia Mobile, ampliamento e allestimento autoveicoli
Redazione e adozione proposta P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)
Perseguimento obiettivi Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni C.A.D.: nomina responsabile per la conservazione dei documenti informatici, acquisto applicativi area di segreteria in SAAS (servizio di conservazione sostitutiva)

Obiettivo strategico 5. COOPERAZIONE TRANSFRONTALIERA	
<p><b>Finalità:</b> partecipare ai programmi di cooperazione transfrontaliera Italia-Francia, nell'ambito del Programma Interreg-Alcotra, realizzando le attività previste nel rispetto dei tempi e delle fasi di attuazione, per far emergere la destinazione turistica del territorio transfrontaliero, combattere efficacemente gli impatti del cambiamento climatico sull'economia montana, promuovere nuove modalità di trasporto sostenibile, sviluppare le attività outdoor, salvaguardare il patrimonio naturale e culturale delle Alpi occidentali, proteggere e valorizzare la biodiversità e gli ecosistemi alpini in Francia e in Italia.</p>	
<b>Obiettivi operativi</b>	Progetto UE Interreg-Alcotra PITER ALPIMED e progetti semplici: rimodulazione e attuazione, gestione e rendicontazione, coordinamento, affidamento incarichi, trasferte e missioni, realizzazione materiali promozionali, comunicazione, redazione atti amministrativi
	Progetto UE Interreg-Alcotra PITEM MITO: rimodulazione e attuazione, gestione e rendicontazione, coordinamento, affidamento incarichi, trasferte e missioni, realizzazione materiali promozionali, comunicazione, redazione atti amministrativi
	Progetto UE Interreg-Alcotra PITEM PACE: rimodulazione e attuazione, gestione e rendicontazione, coordinamento, affidamento incarichi, trasferte e missioni, realizzazione materiali promozionali, comunicazione, redazione atti amministrativi
	Progetto UE Interreg-Alcotra PITEM BIODIVALP e progetti semplici: rimodulazione e attuazione, gestione e rendicontazione, coordinamento, affidamento incarichi, trasferte e missioni, realizzazione materiali promozionali, comunicazione, redazione atti amministrativi
	Accordi di collaborazione transfrontaliera: adesione dell'Ente Parco al network internazionale della Mission Operationnelle Transfrontalière (MOT) e al Gruppo Europeo di Cooperazione Territoriale (GECT) Marittime-Mercantour

## 2.2.1 – Piano delle azioni positive

Nell'ambito della programmazione degli obiettivi di performance sono definiti anche gli obiettivi per favorire le pari opportunità e gli equilibri di genere.

### Descrizione degli obiettivi:

Per il triennio 2022-2024 viene adottato il seguente piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

### Descrizione degli obiettivi:

- a) impegnarsi a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro, per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli in cui esse sono sottorappresentate;
- b) favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, tenendo conto delle eventuali esigenze particolari rappresentate dalla donna e specialmente riferite all'allattamento dei figli e all'assistenza di persone anziane e disabili;
- c) rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Nella progressione della carriera dei dipendenti, sarà favorita, al fine di riequilibrare la presenza femminile, la designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione.

### Azioni Positive:

- a) nell'organizzazione di eventuali corsi di preparazione per le selezioni saranno tenute in considerazione le eventuali esigenze particolari rappresentate dalla donna, specialmente riferite all'allattamento dei figli e all'assistenza di persone anziane e disabili;
- b) sarà incoraggiata la presenza della donna ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente;
- c) sarà assicurata, in tutte le commissioni di concorso, la presenza di almeno una donna;
- d) nelle selezioni saranno fissati criteri di valutazione finalizzati a valorizzare le competenze e i ruoli della donna;
- e) nella progressione della carriera dei dipendenti, sarà favorita, al fine di riequilibrare la presenza femminile, la designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione;
- f) ferma restando la disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto di appartenenza, saranno attivate forme di consultazione con le organizzazioni sindacali al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne con gli impegni di carattere familiare;
- g) al fine di promuovere il benessere e garantire la salute dei lavoratori, non solo in condizioni di emergenza epidemiologica ma anche per agevolare il dipendente fragile o colui che ha necessità tali da dover conciliare particolari situazioni della vita privata con gli impegni di lavoro, l'Ente incentiva l'utilizzo del lavoro agile;
- h) per le assunzioni straordinarie saranno attivate forme di selezione tendenti a favorire l'equilibrio eventuale nella rappresentanza di genere.

*Soggetti e uffici coinvolti:*

Verranno impegnati e coinvolti nella realizzazione delle azioni positive tutti gli uffici e le strutture dell'Ente, in particolar modo gli uffici amministrativi.

*Impegno di spesa:*

I costi delle azioni verranno finanziati con specifici capitoli del Bilancio annuale e pluriennale.

*Periodo di realizzazione:*

Si prevede di raggiungere nel corso del triennio gli scopi prefissi.

## **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

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

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

Al fine della corretta individuazione delle necessarie misure di prevenzione sono state analizzate tutte le aree di attività in cui si articola la competenza istituzionale dell'Amministrazione utilizzando le analisi di rischio sulle aree già individuate in linea generale nel precedente Piano 2021/2023.

### **Valutazione di impatto del contesto esterno**

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

Non sono segnalate azioni rilevanti da parte della Polizia giudiziaria e il contesto dell'Ente Parco, sebbene inserito nella Regione settentrionale più interessata da fenomeni mafiosi, non ricade nell'area dove le organizzazioni criminali operano in maniera palese e strutturata, con connivenze all'interno delle PA.

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

Gli «aventi interessi» rilevanti o potenziali «condizionatori», persuasori, istigatori e *stakeholder* sono costituiti in prevalenza da figure legate al settore immobiliare e terriero, sia “puro” che legato alle strutture turistiche operanti all’interno del Parco, nonché ai proprietari di edifici e terreni che possono aumentare il loro valore immobiliare con operazioni di ampliamento edilizio o trasformazione: il loro rapporto con l’Amministrazione è di norma regolato attraverso l’acquisizione di un nulla osta per qualunque attività sia svolta nel territorio del Parco (anche di carattere non edilizio ad esempio manifestazioni a carattere ludico, musicale, sportivo e così via); tale nulla osta o permesso è reso attraverso atto pubblico, relazionato alle misure regolamentari del Piano Integrato del Parco (PIIdP).

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

Non esistono poi, in maniera evidente, rappresentanti di interessi particolari (*lobbies*) che possano esercitare particolare pressione sugli Uffici essendo, questa, concentrata sugli amministratori. In tal senso si constata che il controllo pubblico da parte degli Enti sovraordinati sul Parco resta ad oggi molto elevato.

### **Valutazione di impatto del contesto interno**

Il presente PTPCeT tiene conto della specificità della struttura organizzativa dell’Ente, che si articola in **aree organizzative**, poste alle dirette dipendenze del Direttore:

- a) Area Amministrativo-Finanziaria;
- b) Area Tecnico-Scientifica;
- c) Area Fruizione ed Educazione Ambientale.

Con riferimento al contesto interno dell’Ente Parco delle Alpi Liguri, si può rilevare un equilibrato e bilanciato ruolo dei diversi organi e dei livelli di indirizzo gestionali, compatibilmente alla struttura organizzativa.

Attualmente, la struttura organizzativa dell’Ente Parco risulta composta da:

- 1 Direttore, condiviso a scavalco in convenzione con l’Ente Parco Naturale Regionale dell’Antola, l’Ente Parco Naturale Regionale di Montemarcello Magra Vara e l’Ente Parco Naturale Regionale di Portofino;
- 3 dipendenti di categoria C assunti a tempo determinato (50%), a supporto delle attività tecnico-amministrative richieste dai progetti comunitari.

Sono inoltre attivi distacchi, completamenti orari e convenzioni per l’utilizzo di personale dipendente della Regione Liguria e di altri Enti pubblici per assicurare l’assolvimento delle ordinarie attività dell’Ente e lo svolgimento delle azioni previste nell’ambito dei progetti comunitari e regionali.

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

Nel corso del 2022 l'Ente è stato oggetto di una richiesta di informazioni da parte di ANAC – a seguito della ricezione di un esposto – relativamente ad un rischio di conflitto di interesse del Presidente in quanto titolare di carica in un altro ente (Comprensorio Alpino). Il riscontro dell'Ente ha escluso la possibilità dell'insorgenza di conflitti di interesse, tuttavia al fine di scongiurare anche le più remote possibilità dell'insorgenza del paventato conflitto di interesse, si ritiene di introdurre una misura generale che porti a limitare l'utilizzo della decretazione di urgenza del Presidente, ancorché soggetta a ratifica del Consiglio, al fine di una più corretta e collegiale valutazione degli interessi in gioco che scongiuri anche il solo minimo rischio dell'insorgere di un potenziale conflitto di interessi.

### **Mappatura dei processi e identificazione dei rischi corruttivi**

Le Aree di Rischio previste dal PNA 2019 per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi presso l'Ente Parco delle Alpi Liguri sono le seguenti:

- A. Acquisizione e progressione del personale
- B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es. autorizzazioni e concessioni, ecc.)
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es. erogazione contributi, etc.)
- D. Contratti pubblici
- E. Incarichi e nomine
- F. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- G. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- H. Affari legali e contenzioso

<b>Acquisizione e progressione del personale</b>	<p>Numero di processi mappati per l'area di rischio: 3</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI</li> <li>2. PROGRESSIONI DI CARRIERA</li> <li>3. RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</li> </ol>
<b>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	<p>Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATIVO / DICHIARATIVO</li> <li>2. PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO</li> </ol>
<b>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	<p>Numero di processi mappati per l'area di rischio: 4</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI</li> <li>2. CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI</li> <li>3. GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE</li> <li>4. GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE</li> </ol>
<b>Contratti pubblici</b>	<p>Numero di processi mappati per l'area di rischio: 7</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. PROGRAMMAZIONE</li> <li>2. PROGETTAZIONE</li> <li>3. SELEZIONE DEL CONTRAENTE</li> <li>4. ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO</li> <li>5. VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO</li> <li>6. ESECUZIONE DEL CONTRATTO</li> <li>7. RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO</li> </ol>

<b>Incarichi e nomine</b>	<p>Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2</p> <p>1. CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE</p> <p>2. NOMINA SPECIFICHE PARTICOLARI RESPONSABILITA' E NOMINA TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</p>
<b>Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</b>	<p>Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2</p> <p>1. GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE</p> <p>2. GESTIONE DEI BENI PATRIMONIALI E DEMANIALI</p>
<b>Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</b>	<p>Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1</p> <p>1. CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI</p>
<b>Affari legali e contenzioso</b>	<p>Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1</p> <p>1. AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO</p>

**Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio e monitoraggio sull' idoneità e l'attuazione delle misure**

**A. Codice di comportamento**

L' Ente Parco Naturale Regionale delle Alpi Liguri ha approvato il proprio Codice di Comportamento ai sensi del D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, disponibile nella sua ultima versione aggiornata sul sito internet - Sezione *Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti Generali*, con deliberazione del Consiglio n. 21 del 07.04.2014. Le disposizioni riportate nel Codice specificano le norme di condotta dei dipendenti e collaboratori dell'Ente Parco.

L'Ente adeguerà il proprio Codice di Comportamento ai contenuti previsti dalle Linee guida approvate con deliberazione ANAC n. 177/2020.

La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, l'Ente consegna ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di Comportamento.

Il Codice di Comportamento dei dipendenti viene altresì trasmesso a tutti i nuovi consulenti e collaboratori, tramite posta elettronica con conferma di presa visione da parte degli stessi.

Per ciò che riguarda i collaboratori delle imprese che svolgono servizi per l'Amministrazione, l'Ente Parco delle Alpi Liguri si impegna a mettere in visione copia del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici a tutte le imprese fornitrici di servizi in sede di stipula del contratto con le medesime.

#### **Modalità della programmazione della misura:**

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Come da descrizione misura
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	Consiglio dell'Ente Parco per approvazione e aggiornamento RPCT per comunicazione e controllo dipendenti Funzionari e Responsabili di Unità Organizzativa per fornitori, nuovi assunti e collaboratori occasionali
<b>Indicatori di monitoraggio e Valori attesi</b>	Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	2019: Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100% 2020: Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%

#### **B. Rotazione del personale o misure alternative**

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo.

Si tratta di uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva, e va sostenuta da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Essa deve essere impiegata in un quadro di miglioramento delle capacità professionali, senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Ove non sia possibile utilizzare la rotazione, occorre operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi: evitare l'isolamento di certe

mansioni, favorire la trasparenza “interna” delle attività o l’articolazione delle competenze, c.d. “segregazione delle funzioni”.

Nel PNA è specificato che la “**rotazione del personale**” è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla L. 190/2012 (art. 1, co. 4 lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b), sulla quale l’Autorità intende nuovamente soffermarsi per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di *mala gestio* e corruzione.

Tenuto conto di alcune criticità operative che tale istituto presenta, l’Autorità nel PNA 2019 ha dedicato all’argomento un apposito approfondimento (Allegato 2 del PNA 2019), cui si rinvia.

In tale approfondimento si è dato conto della distinzione fra la rotazione ordinaria prevista dalla L. 190/2012 e la rotazione straordinaria prevista dall’ art. 16, co. 1, lett. l-quater del D.Lgs. n. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

L’orientamento dell’ANAC è stato quello di rimettere l’applicazione della misura della rotazione ordinaria all’autonoma programmazione delle Amministrazioni e degli altri Enti tenuti all’applicazione della L. 190/2012, in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell’organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (Capitolo 5 dell’Allegato 2 del PNA 2019).

L’attuale configurazione della struttura organizzativa dell’Ente Parco delle Alpi Liguri, le ridotte dimensioni e il numero limitato di personale operante al suo interno non consentono all’Ente di utilizzare tale strumento al livello delle Posizioni Organizzative, in quanto ciò causerebbe inefficienza e inefficacia dell’azione amministrativa, tali da compromettere l’attività dell’Ente stesso. Pertanto l’Amministrazione ritiene opportuno non applicare alcuna rotazione del personale.

La **rotazione “straordinaria”** (cfr. PNA 2019 Parte III, § 1.2), da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, è disciplinata nel D.Lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

L’Ente Parco delle Alpi Liguri si impegna ad attuare la rotazione straordinaria anche in caso di attesa della conclusione di procedimenti penali a carico del medesimo soggetto, allineandosi all’orientamento normativo volto a rendere autonomi i due procedimenti (cfr. d.lgs. 150/2009).

La deliberazione ANAC n. 215/2019, adottata integralmente all’interno del PNA 2019, stabilisce che la rotazione straordinaria è obbligatoriamente prevista per i reati di corruzione, concussione, istigazione alla corruzione, millantato credito, turbata libertà degli incanti e del procedimento di scelta del contraente negli affidamenti, mentre è nelle facoltà dell’Ente disporla per gli altri reati contro la P.A. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell’art. 3 del D.Lgs. n. 39 del 2013, dell’art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e del D.Lgs. n. 235 del 2012).

## **Rotazione e formazione**

La formazione è misura fondamentale per garantire ai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.

Formazione, analisi dei carichi di lavoro e altre misure complementari, sono strumenti imprescindibili per rendere fungibili le competenze al fine di agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

#### **Modalità della programmazione della misura:**

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Come da descrizione misura
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	Consiglio del Parco per determinazione dei processi di riorganizzazione e aggiornamento Direttore/RPCT per attivazione della misura
<b>Indicatori di monitoraggio e Valori attesi</b>	Rotazioni straordinarie attivate se necessarie: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	Nell'anno 2021 non si è verificata la fattispecie

#### **C. Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extra-istituzionali**

##### **Per i titolari di PO**

Al momento del conferimento di ogni incarico di Posizione Organizzativa, ogni dipendente deve sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tali dichiarazioni sono comunque rese annualmente da ogni incaricato di Posizione Organizzativa.

##### **Per i commissari di gara**

Al momento del conferimento di ogni incarico quale commissario di gara, ogni soggetto sia interno all'Ente sia esterno deve sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tali dichiarazioni sono pubblicate in Amministrazione Trasparente/Bandi di gara e contratti, nella raccolta dedicata alla singola procedura di reclutamento.

##### **Attività e incarichi extra-istituzionali**

Presso l'Ente Parco delle Alpi Liguri vige il vincolo di rilascio di autorizzazione preliminare allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali. All'atto del rilascio dell'autorizzazione all'incarico, il Direttore dell'Ente acquisisce opportuna dichiarazione di assenza conflitto di interesse per le attività extra-istituzionali eventualmente svolte.

##### **Attività extra lavoro vietate (art. 53, comma 3 bis, D.Lgs. n. 165/2001)**

Per tutti i dipendenti dell'Ente Parco, fatto salvo quanto stabilito dalle norme sul rapporto di lavoro a tempo parziale e da altre specifiche norme, è interdetto:

- a. l'esercizio di un'attività di tipo commerciale, artigianale, agricolo-imprenditoriale, di coltivatore diretto professionale, industriale o professionale;
- b. instaurare, in costanza del rapporto di lavoro con l'Ente, altri rapporti di impiego, sia alle dipendenze di Enti pubblici che alle dipendenze di privati;
- c. assumere cariche in società costituite a fine di lucro salvo che la carica assegnata non preveda la partecipazione all'attività di impresa, ma solo all'esercizio dei doveri e diritti del semplice socio;
- d. qualsiasi attività incompatibile con i compiti d'ufficio.

I suddetti divieti valgono anche per il dipendente che si trovi in aspettativa non retribuita o in altre forme di astensione dal lavoro non retribuite, che prevedano, comunque, il mantenimento e la conservazione del rapporto di lavoro con l'Ente Parco, fatte salve espresse deroghe previste da specifiche norme di legge, come nella fattispecie di cui all'art. 18 della L. 183/2010, o del Contratto Collettivo di Lavoro.

Non possono, inoltre, essere oggetto di incarico extra lavoro da parte dello stesso Ente di appartenenza:

- a) attività o prestazioni che rientrino nelle mansioni attribuite al dipendente o che comunque rientrino fra i compiti del servizio di assegnazione;
- b) attività o prestazioni rese in rappresentanza dell'Amministrazione (prestazioni nelle quali il dipendente agisce per conto dell'Ente Parco, rappresentando la sua volontà e i suoi interessi).

#### **Attività extra lavoro che possono essere svolte previa autorizzazione (art. 53, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001)**

Fatto salvo e nel rispetto di quanto indicato dal D.Lgs. 165/2001, il dipendente può, svolgere, fuori dall'orario di lavoro, senza necessità di preventiva autorizzazione le seguenti attività anche a titolo oneroso purché non incompatibili con la posizione ricoperta nell'Amministrazione:

- a) collaborazione a giornali, riviste enciclopedie e simili;
- b) utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- c) partecipazione a seminari e convegni in qualità di relatore;
- d) incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- e) incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, comando o fuori ruolo, a seguito della definizione della procedura autorizzativa su istanza del dipendente interessato;
- f) incarichi conferiti da organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.
- g) prestazioni rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio assistenziale senza scopo di lucro.

#### **Vigilanza**

Ai sensi dall'art. 15 del D.Lgs. n. 39/2013, al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto

legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'ANAC.

A tale proposito è utile ricordare che l'ANAC, con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con deliberazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità).

Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente.

All'esito del suo accertamento il RPCT irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."

#### **Modalità della programmazione della misura:**

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Come da descrizione misura
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	Direttore/RPCT per attivazione della misura
<b>Indicatori di monitoraggio e Valori attesi</b>	Verifiche attendibilità dichiarazioni inconferibilità/incompatibilità ricevute: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	Nell'anno 2021 non si è verificata la fattispecie

#### **D. Whistleblowing**

Con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ANAC ha dettato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti" (cd. *whistleblower*).

Attualmente sono in fase di consultazione le nuove linee-guida di ANAC in materia di *whistleblowing*, emanate nel mese di luglio 2019 ma non ancora adottate definitivamente attraverso apposita deliberazione. In particolare, per quanto riguarda la tutela dei dipendenti nei confronti delle eventuali misure ritorsive che fossero messe in atto a seguito di una segnalazione di *whistleblowing*, l'Ente Parco delle Alpi Liguri intende sin da ora adeguarsi a quanto previsto dalle nuove linee-guida, che saranno a breve definitivamente deliberate da ANAC, e che recepiscono quanto previsto dalla Legge 179/2017.

L'articolo 54 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n. 190/2012 e poi modificato dalla Legge n. 179/2017, introduce le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", il cosiddetto *whistleblowing*.

La disposizione pone tre condizioni:

1. la tutela dell'anonimato;

2. il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante;
3. la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso.

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

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

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

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

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

Trova piena applicazione in materia la L. 179/2017, c.d. Legge sul *whistleblowing*, cui si rimanda integralmente.

#### **Modalità della programmazione della misura:**

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Come da descrizione misura
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	RPCT per monitoraggio del portale di segnalazione e dell'applicazione della misura
<b>Indicatori di monitoraggio e Valori attesi</b>	N. segnalazioni ricevute = 0 Gestione corretta delle segnalazioni ricevute: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	N. segnalazioni ricevute nel 2021: 0 Gestione corretta delle segnalazioni ricevute: 100%

#### **E. Formazione**

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

Il RPCT deve prevedere – nell'ambito delle iniziative formative annuali – adeguati interventi dedicati alla formazione continua, riguardante le norme e le metodologie per la prevenzione della corruzione.

L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell'attività, l'applicazione delle misure di contrasto alla corruzione, l'applicazione del Codice di Comportamento.

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

#### **Modalità della programmazione della misura:**

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Come da descrizione misura
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	RPCT per svolgimento attività formativa verso Responsabili di Unità Organizzativa e Personale
<b>Indicatori di monitoraggio e Valori attesi</b>	N. ore formative effettuate Personale formato su personale presente: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	Dall'anno 2021, tutto il personale distaccato può accedere alla piattaforma web regionale specifica per la formazione, che fornisce ai dipendenti aggiornamenti normativi, compresa l'anticorruzione e la trasparenza. Nel corso del 2021, per la predisposizione del piano dei Rischi, il Responsabile dell'U.O. Amministrativa e un Istruttore amministrativo di Cat. C hanno seguito un corso in modalità on line di 12 ore.

#### **F. Trasparenza**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- a) la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'Amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- b) la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento ed eventuali "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- c) la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- d) la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato (per gli Enti tenuti a tale pubblicazione).

L'art. 2 bis del D.Lgs. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. 97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 del D.Lgs. 33/2013.

I destinatari degli obblighi di trasparenza sono ora ricondotti a tre macro categorie di soggetti:

- 1) le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del D.Lgs. 165/2000, ivi comprese le autorità portuali nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, destinatarie dirette della disciplina contenuta nel decreto (art. 2-bis, co. 1);
- 2) gli Enti Pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per le P.A. «in quanto compatibile» (art. 2 bis, co. 2);

- 3) le Società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed Enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le P.A. «in quanto compatibile» e «limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» (art. 2-bis, co. 3).

L'Ente Parco delle Alpi Liguri è tenuto ad adottare, entro il **31 gennaio** di ogni anno (o altra data indicata da ANAC), un unico Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

**Modalità della programmazione della misura:**

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Come da descrizione misura e come meglio specificato nel seguente paragrafo "M SEZIONE TRASPARENZA"
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	RPCT per svolgimento attività di controllo Responsabili di Unità Organizzativa e Personale incaricato per la corretta pubblicazione dei dati di competenza Nucleo di Valutazione, per l'annuale attestazione di conformità
<b>Indicatori di monitoraggio e Valori attesi</b>	Grado di attestazione conformità obblighi di pubblicazione annuale NdV. Monitoraggio richieste di accesso civico semplice e generalizzato.
<b>Attuazione della misura</b>	Nel 2021: sezione Amministrazione Trasparente costantemente aggiornata per quanto attiene dati e documenti di pubblicazione obbligatoria per il 2020. Attuazione della misura Accesso Civico. Nel 2021: rilevate n. 0 richieste di accesso civico generalizzato.

**G. Svolgimento attività successiva cessazione lavoro**

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

L'Ente Parco delle Alpi Liguri attua l'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. 30.3.2001, n. 165, introdotto dalla legge 6.11.2012, n. 190, prevedendo il rispetto di questa norma quale clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico) la quale si impegna ad osservarla.

Nel PNA 2018, 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. Le novità del PNA 2019 attengono a:

- a) ambito di applicazione estensione del concetto di dipendente pubblico;
- b) esercizio di poteri autoritativi e negoziali es. dirigenti o funzionari con poteri dirigenziali o partecipanti al processo di decisione;
- c) soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione estensione più ampia possibile;
- d) sanzioni.

#### **Modalità della programmazione della misura:**

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Come da descrizione misura
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	Direttore/RUP Responsabili di Unità Organizzativa e Personale incaricato per la corretta indicazione nei bandi di gara della clausola
<b>Indicatori di monitoraggio e Valori attesi</b>	Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola: 0% Casi <i>pantouflage</i> evidenziatisi: X
<b>Attuazione della misura</b>	Casi <i>pantouflage</i> evidenziatisi nel 2021: 0

#### **H. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna**

L'Ente Parco delle Alpi Liguri intende programmare interventi idonei a garantire l'adozione (e/o la corretta e continua attuazione) della misura "Commissioni, assegnazioni di uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro le PA".

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte del parco quale membro di commissione o altro incarico fiduciario devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di condanne per delitti contro la PA.

Per quanto attiene il controllo della veridicità di tali dichiarazioni, l'Ente Parco procede a richiedere a campione il certificato carichi pendenti degli incaricati (Commissari di Gara, altri incaricati fiduciari diversi dal Direttore e P.O.).

#### **Modalità della programmazione della misura:**

<b>Fasi/attività per la sua attuazione</b>	Come da descrizione misura
<b>Tempi di attuazione</b>	Costante nel tempo
<b>Responsabili della sua attuazione</b>	Segretario/RPCT per attivazione della misura
<b>Indicatori di monitoraggio e Valori attesi</b>	Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100%
<b>Attuazione della misura</b>	Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100% Violazioni evidenziate nel 2021: 0

#### **Programmazione dell'attuazione della trasparenza**

Nell'allegato "Piano dei Rischi 2021", in attuazione del PNA 2019 e dello schema di caricamento e monitoraggio PTPCeT predisposto da ANAC, l'Ente Parco ha individuato ed elencato misure specifiche, relative ai processi lavorativi la cui valutazione del rischio risulti "Critico" o "Alto", afferenti alle seguenti categorie:

- a) misure di controllo;
- b) misure di trasparenza;
- c) misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- d) misure di regolamentazione;
- e) misure di semplificazione;
- f) misure di formazione;
- g) misure di rotazione;
- h) misure di disciplina del conflitto di interessi.

In ognuna delle diverse Aree in cui è articolato l'allegato "Piano dei Rischi 2021" sono pertanto riportate in apposite colonne:

1. Fasi e tempi di attuazione
2. Indicatori di attuazione
3. Valore target
4. Soggetto Responsabile

### **2.3. TRASPARENZA**

Ai sensi dell'art.1 del D.Lgs. n. 33/2013, come risultante dalle modificazioni di cui al D.Lgs. n. 97/2016, la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati, documenti e informazioni anche meramente detenuti dall'Amministrazione che concernono l'organizzazione e l'attività della Pubblica Amministrazione, allo scopo di fornire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle

funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Per forme di controllo diffuso si intendono i controlli effettuati sia attraverso la pubblicazione obbligatoria dei dati secondo la disciplina del presente piano, sia mediante le forme di accesso civico "potenziato-generalizzato" al dato meramente detenuto ai sensi e per l'effetto del successivo articolo.

Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, sulla home page del sito istituzionale è collocata un'apposita sezione immediatamente e chiaramente visibile denominata "Amministrazione Trasparente".

Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 viene individuato quale responsabile dell'individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati della "Amministrazione Trasparente" il Direttore dell'Ente Parco.

Nel biennio 2021-2022 l'Ente Parco si è impegnato in una graduale e costante informatizzazione dei propri processi amministrativi: dal Protocollo informatico alla gestione di determinazioni e pubblicazione contestuale nell'albo online e nella sezione Amministrazione Trasparente.

L'attività di pubblicazione dei dati sul sito web per finalità di trasparenza avviene nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di:

- liceità, correttezza e trasparenza;
- minimizzazione dei dati;
- esattezza;
- limitazione della conservazione;
- integrità e riservatezza;

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- e) la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'Amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- f) la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento ed eventuali "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- g) la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- h) la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato (per gli Enti tenuti a tale pubblicazione).

L'art. 2 bis del D.Lgs. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. 97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 del D.Lgs. 33/2013.

I destinatari degli obblighi di trasparenza sono ora ricondotti a tre macro categorie di soggetti:

- 4) le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del D.Lgs. 165/2000, ivi comprese le autorità portuali nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, destinatarie dirette della disciplina contenuta nel decreto (art. 2-bis, co. 1);
- 5) gli Enti Pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per le P.A. «in quanto compatibile» (art. 2 bis, co. 2);
- 6) le Società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed Enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le P.A. «in quanto compatibile» e «limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» (art. 2-bis, co. 3).

L'Ente Parco delle Alpi Liguri è tenuto ad adottare, entro il **31 gennaio** di ogni anno (o altra data indicata da ANAC), un unico Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

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

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

Attualmente, la struttura organizzativa dell'Ente Parco risulta composta da:

- 1 Direttore, condiviso a scavalco in convenzione con l'Ente Parco Naturale Regionale dell'Antola, l'Ente Parco Naturale Regionale di Portofino e l'Ente Parco Naturale Regionale di Montemarcello-Magra-Vara (convenzione aggiornata con decreto del Presidente n. 9 del 19.11.2021);
- 1 Funzionario categoria D e 1 Istruttore categoria C in distacco totale;
- 3 dipendenti di categoria C assunti a tempo determinato (50%), a supporto delle attività tecnico-amministrative richieste dai progetti comunitari, con contratti prorogati al 31.12.2022.
- 2 dipendenti con contratto di somministrazione, uno a tempo pieno e uno a tempo part time al 50% sino al 30 novembre 2022.

Sono inoltre attivi distacchi, completamenti orari e convenzioni per l'utilizzo di personale dipendente della Regione Liguria e di altri Enti pubblici per assicurare l'assolvimento delle ordinarie attività dell'Ente e lo svolgimento delle azioni previste nell'ambito dei progetti comunitari e regionali: a seguito della deliberazione di Giunta regionale n. 326 del 16 aprile 2021, con la quale è stato disciplinato il regime di cui all'art. 29 bis, comma 6, della L.R. 22 febbraio 1995 n. 12 afferente i distacchi funzionali presso gli Enti Parco, con decreto del Commissario Straordinario n. 19 del 04.06.2021 e successivo decreto del Presidente n. 5 del 29.07.2021 è stato approvato lo schema di accordo ex art. 15, L. n. 241/90 e ss.mm.ii. con la Regione Liguria per l'utilizzo di personale regionale in regime di distacco.

L'attuale struttura operativa dell'Ente, suddivisa in Servizi, è stata definita con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, approvato con deliberazione del Consiglio n. 12 del 10.03.2014 e con il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente Parco,

approvato con decreto del Presidente n. 16 del 16.10.2018 e modificato con decreto del Commissario Straordinario n. 23 del 24.06.2021.

La struttura dell'Ente è suddivisa nei seguenti Servizi:

- Servizio Direzione e Programmazione;
- Servizio Staff;
- Servizio Affari Amministrativi;
- Servizio Guardiaparco (Guardia delle Alpi, Autodrappello, Guida e cursore delle Alpi);
- Servizio Demo-Etno-Antropologico e Comunicazione (Cultura e Territorio, Laboratorio sul benessere e stile di vita mediterraneo);
- Servizio Affari Finanziari e Amministrazione del Personale (Fureria e Tesori delle Alpi);
- Servizio Educazione e Reti Ambientali, Banca del Territorio e Patrimonio identitario (Ambiente e Alpi, Patrimonio dell'Umanità);
- Servizio Tecnico e Patrimonio del Parco.

Con decreto del Commissario Straordinario del 18 giugno 2022 n. 4 è stato adottato il regolamento relativo all'area delle posizioni organizzative, determinandone i criteri per conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa e la metodologia di graduazione, ai sensi degli artt. 13 e 14, ccnl 21.05.2018.

Sono state individuate le seguenti posizioni di responsabilità:

- RESPONSABILE Programmazione risorse finanziarie, umane e strumentali
- RESPONSABILE Affari amministrativi e di Bilancio
- RESPONSABILE Servizi Tecnici, di rete e patrimonio del Parco
- RESPONSABILE Biodiversità e reti naturali

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Tra gli strumenti di programmazione confluiti nel PIAO ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021 è incluso il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), la cui adozione da parte di ogni ente pubblico è stata prevista dall'art. 263, comma 4bis del decreto legge 34/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020, al fine di programmare lo sviluppo del lavoro agile oltre la fase emergenziale.

Tale Piano definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti. Tutto ciò anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, coinvolgendo i cittadini e gli stakeholders.

L'impatto delle crisi e delle situazioni emergenziali hanno certamente accelerato il processo di cambiamento già in atto nella pubblica amministrazione mettendo in luce alcuni limiti e criticità dell'azione amministrativa conosciute da tempo.

L'Ente Parco è caratterizzato da una struttura snella, particolarmente intersecata con quella regionale, che comporta necessariamente un adeguamento organizzativo che consenta lo svolgimento delle attività in modalità "agile".

In particolare sono emerse, in tutta la loro evidenza, alcune esigenze:

- Rafforzare la logica del lavoro per obiettivi e risultati al posto di quella per adempimenti superando definitivamente l'autoreferenzialità che spesso ha contraddistinto la pubblica amministrazione;

- Traguardare l'esito finale e l'impatto dell'azione amministrativa e delle attività con particolare riferimento ai bisogni dei cittadini, dell'utenza e degli stakeholders;
- Velocizzare i processi decisionali spesso troppo lenti rispetto alle necessità dei territori e non al passo con i mutamenti sempre più rapidi del contesto in cui operano le pubbliche amministrazioni;
- Semplificare e digitalizzare le procedure;
- Garantire maggiore flessibilità organizzativa al fine di rendere l'apparato amministrativo proattivo, resiliente e dinamico;
- Valorizzare il capitale umano per garantire allo stesso tempo, motivazione, benessere e produttività.

Per avviare un percorso di compiuta implementazione di tali obiettivi anche al di fuori delle situazioni emergenziali è necessario sviluppare un'organizzazione agile che faciliti il funzionamento della macchina amministrativa, anche alla luce della nuova organizzazione del "sistema" Parchi.

Appare evidente quindi che l'organizzazione e il lavoro agile sono molto di più del lavoro a distanza e riguardano un nuovo modo di lavorare più efficace ed efficiente a prescindere dal luogo ove si svolge la prestazione lavorativa. Questa tipologia di organizzazione comunemente definita agile o smart organisation si è progressivamente affermata negli ultimi anni come una delle più promettenti evoluzioni dell'organizzazione aziendale.

Come ricordato nelle linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Ufficio per la valutazione della performance) il lavoro agile supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità scelte per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione.

In conformità a tali principi l'implementazione di un'efficace organizzazione agile può tradursi in una maggiore flessibilità lavorativa e autonomia con la conseguenza di una maggiore responsabilità e impegno sui risultati da ottenere e quindi una maggiore produttività.

L'ambito di gestione dell'organizzazione del lavoro è strettamente connesso, inoltre, alla misurazione e valutazione della performance in quanto condizione abilitante per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati e per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Per questo motivo la legge n. 77/2020 aveva stabilito che, in via ordinaria, il POLA diventasse una sezione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) del D.Lgs n. 150/2009, per poi confluire, a seguito del DL 80/2021, nel PIAO.

### **3.2.1 Lavoro a distanza**

L'incentivazione all'utilizzo del "lavoro agile" è concisa con l'emergenza sanitaria. Infatti i DPCM del 23 febbraio e dell'8 marzo 2020 hanno dato l'avvio all'esecuzione della prestazione lavorativa in tale modalità semplificandone la procedura di accesso, proprio perché era diventato l'unico modo per garantire la continuità operativa. Ciò ha prodotto vantaggi all'interno dell'Ente, in termini di miglioramento della produttività e riduzione dell'assenteismo nonché soddisfazione del lavoratore e il miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro. L'impulso al superamento dello smart working emergenziale a favore dello smart working ordinario è stato dato dal DPCM del 23 settembre 2021, che ha disposto il rientro dei dipendenti dal 15 ottobre 2021. Pertanto lo SW non cessa dal 15 ottobre ma è soggetto ad alcune condizioni, tra cui un'adeguata rotazione del personale in SW e in presenza, secondo le disposizioni impartite dal Direttore.

### 3.2.3 Linee strategiche per l'organizzazione agile

Con lo sviluppo progressivo dell'organizzazione e del lavoro agile il Parco Naturale Regionale delle Alpi Liguri intende perseguire alcuni obiettivi:

- Rafforzare l'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati
- Velocizzare i processi decisionali e ridurre le tempistiche di servizio
- Estendere la digitalizzazione dei servizi e delle attività
- Migliorare il benessere dei lavoratori e la conciliazione tempi di vita e lavoro
- Promuovere la flessibilità organizzativa, la cooperazione interna ed esterna e il lavoro in team
- Sviluppate le competenze organizzative e digitali del personale

All'inizio della fase emergenziale l'Ente Parco manifestava diverse carenze infrastrutturali che non consentivano una adeguata resa della prestazione lavorativa in modalità "agile". Per questo motivo già dal 2020 sono state messe in opera attività finalizzate alla digitalizzazione dei processi e alla dematerializzazione dei documenti. In particolare attraverso:

- l'acquisto di *hw* idoneo per il personale;
- l'acquisto di modem wi-fi e telefoni cellulari;
- La messa in opera di un *cloud* "privato" per la condivisione di documenti e la *web collaboration*;
- La migrazione del sistema di protocollo in un nuovo applicativo in *SaaS* con integrazione della casella PEC, assegnazione pratiche, fascicolazione con conservazione a norma con conseguente adeguamento alle disposizioni AGID;
- Reingenerizzazione dei processi amministrativi fondamentali;
- La migrazione dell'applicativo relativo agli atti amministrativi in nuovo applicativo in *SaaS* basato su *work flow* applicativo e completa dematerializzazione del procedimento: dalla creazione dell'atto alla pubblicazione;
- Adozione del nuovo manuale di gestione dei documenti informatici

Gradualmente l'Ente Parco ha attivato le procedure alla modalità di lavoro "agile".

A questi strumenti si sono affiancati altri tools di collaborazione via web maggiormente utilizzati anche da parte dei vari stakeholders dell'Ente Parco come Starleaf, Skype, Teams, Zoom ecc.

Tutti questi strumenti sono condizioni abilitanti dell'organizzazione agile consentendo un risparmio di tempi e mezzi, l'emancipazione dalla modalità cartacea, oltretutto l'accesso e l'utilizzo delle funzioni a prescindere dalla presenza fisica in ufficio dell'operatore pubblico e dell'utente.

### 3.2.4 Obiettivi e azioni per l'organizzazione agile (programma di sviluppo 2022/2024)

La corretta implementazione delle nuove logiche organizzative esige una programmazione puntuale nell'arco del triennio di riferimento 2022/2024.

A tal fine proseguirà l'attività di sviluppo tecnologico e verrà data particolare attenzione ad un piano di formazione digitale del personale, con l'obiettivo di coinvolgere nel lavoro agile tutto il personale con un criterio di rotazione e consentire, in caso di necessità, il funzionamento della struttura amministrativa anche in caso di nuove emergenze.

## 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

### 3.3.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale

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

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

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

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

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

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

È un adempimento non soppresso dal DPR 30 giugno 2022 n.81, in quanto l'Ente Parco ha meno di 50 dipendenti, viene prescritto dall'articolo 6 del D.Lgs 165/2001.

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

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

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

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

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

Il Parco Naturale Regionale delle Alpi Liguri è un ente pubblico non economico strumentale della Regione Liguria, facente parte del settore regionale allargato (DGR del 18 marzo 2022 n.196). In quanto tale si ritiene applicabile il limite di assunzioni legato al *turn over* del personale, a differenza della Regione che invece risulta soggetta alle disposizioni di cui all’articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto legge n. 34 del 2019, che stabilisce i nuovi limiti in materia di facoltà assunzionali basato sul principio della sostenibilità finanziaria, in sostituzione del precedente criterio fondato sul *turn over* e sui tetti di spesa, introducendo una nuova disciplina maggiormente flessibile per il reclutamento di personale, dettagliata nel DM 17/03/2020 attuativo della predetta disposizione. Nella copertura del *turn over* oltre che alla capacità assunzionale c.d. “*di competenza*”, gli enti possono sommare i resti delle pregresse capacità assunzionali, secondo quanto previsto dall’art. 3, comma 5, del decreto-legge n. 90/2014 come modificato dall’art. 14-bis della Legge n. 26/2019, di conversione del decreto legge n. 2/2019, a norma del quale a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. Come sancito dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 22 settembre 2015, il riferimento al “*triennio precedente*” (da intendersi ora come quinquennio) va interpretato in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Il giorno da cui si deve calcolare il triennio (*rectius* quinquennio) dei resti utilizzabili è il primo giorno del primo anno della programmazione triennale alla quale si fa riferimento (deliberazione n.68/2017 del 10 maggio 2017, Corte dei Conti, sezione di controllo per la Campania). Decorso il triennio (*rectius* quinquennio), la capacità assunzionale maturata e non utilizzata viene definitivamente persa

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

Il Legislatore regionale oltre ad introdurre dei vincoli può anche disciplinare le tipologie dei rapporti di lavoro ammissibili, in particolare l’art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95 consente una peculiare opportunità agli enti parco, prevedendo l’applicazione ai predetti enti delle disposizioni di cui all’articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005), relativamente al c.d. “*scavalco in eccedenza*” che consente agli enti strumentali regionali di utilizzare, per un massimo di 12 ore settimanali, personale di altri enti pubblici, debitamente autorizzato. Tale personale che giuridicamente viene assimilato a forme flessibili di impiego di personale consente all’Ente di utilizzare personale già formato senza vincoli di medio termine e costi ridotti.

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

La DGR 1314 del 2013 definisce la dotazione organica dell'Ente Parco delle Alpi Liguri nella misura che viene rappresentata nella tabella che segue:

	categorie	Dotazione organica vigente al 1/1/2013 *	modifiche	Nuova dotazione organica *	Dipendenti effettivi
Ente Parco Alpi Liguri  (Delib. Consiglio E.P. n. 42 del 11.10.2013)	dirigente	1	0	1	0
	D	2	0	2	
	C	2	+0,22	2,22 <i>(0,22 unità da altri enti pubblici)</i>	3
	B	9	-3	6	0
	<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>-2,88</b>		<b>11,22</b>

Secondo quanto disposto dalle linee guida ministeriali la spesa massima potenziale dell'Ente Parco è quindi pari ad € 437.439,90=, come meglio specificato nella tabella che segue:

<b>COSTO PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA ex DGR n. 1314-2013</b>	
Stipendi Direttore	86.314,63 €
Risultato Direttore	12.566,78 €
Oneri Direttore	26.019,64 €
Stipendi	223.967,34 €
Oneri su Stipendi	59.515,14 €
INAIL totale	1.614,24 €
IRAP totale	27.442,14 €
<b>TOTALE</b>	<b>437.439,90 €</b>

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

Alla luce della valutazione dei fabbisogni viene proposta la seguente dotazione organica, al netto del personale oggetto di completamento orario e distacco parziale, salvo quello incaricato di posizione organizzativa:

Cat.	Posti coperti alla data di adozione del provvedimento		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	Full-Time	Part-Time	Full-Time	Part-Time
<b>Direttore (Qualifica dirigenziale)</b>	0	1 (convenzione)	0	0
<b>D</b>	1(distacco)	1(distacco)	0	0
<b>C</b>	1(distacco) + 1 (interinale)	3 + 1 (interinale)	0	3 + 0,5 (interinale)
<b>B3</b>	0	0	0	0
<b>B1</b>	0	0	0	0
<b>A</b>	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	3	6	0	3,5

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

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

*omissis ...L'efficacia autorizzatoria del provvedimento della Giunta che approva il Piano cessa allo spirare dell'anno di riferimento”.*

Successivamente con la DGR n.874 del 05/10/2021 recante “*Misure di riorganizzazione delle politiche di programmazione e di reclutamento del personale di ogni categoria e qualifica del personale del sistema regionale*” l’organo ha disposto quanto segue:

- tutte le assunzioni a tempo determinato e indeterminato di personale dirigente e delle categorie previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro degli enti destinatari delle presenti direttive, anche integralmente finanziate da fondi comunitari, ivi incluse quelle derivanti da processi di mobilità o da mobilità volontaria, devono essere preventivamente autorizzate dalla Regione Liguria a seguito di istruttoria congiunta effettuata dal Dipartimento competente e dalla Direzione Centrale Organizzazione, e devono essere previste nel Piano Triennale dei fabbisogni di personale ovvero nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), adottato in attuazione della normativa statale vigente e con il parere obbligatorio dell’organo di revisione economico – finanziaria;
- gli enti destinatari delle presenti direttive, nella predisposizione e nell’approvazione dei propri strumenti programmatici, devono:
  - a) indicare la struttura di assegnazione del personale di qualifica dirigenziale di cui prevedono l’assunzione evitando di ricorrere ad assunzioni di personale dirigente da collocare in posizione di professionale o, ove il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato non consenta l’immediata attribuzione di una struttura, i tempi di assegnazione ad una struttura già esistente nell’organigramma;
  - b) privilegiare le sostituzioni del personale dirigente cessato e motivare l’eventuale destinazione ad altre funzioni di personale dirigente già in servizio;
  - c) individuare la destinazione del personale del comparto di cui si prevede l’assunzione, privilegiando le sostituzioni del personale cessato e motivando la destinazione ad altre funzioni di personale già in servizio;
  - d) indicare i dati esposti nell’ultimo Conto annuale del personale presentato;
  - e) indicare l’andamento dei costi di personale sostenuti nell’ultimo triennio e l’andamento delle cessazioni e delle assunzioni, anche a tempo determinato, avvenute nello stesso periodo in relazione al valore complessivo delle spese correnti e dei trasferimenti regionali;
  - f) riportare le risultanze dell’ultimo bilancio di esercizio approvato;

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

### **Determinazione del fabbisogno di personale**

La verifica del fabbisogno di personale dell’Ente Parco, di cui alla proposta di dotazione organica sopra riportata, presuppone una ricognizione delle necessità dell’Ente. Di seguito quindi il fabbisogno emerso:

Esercizio 2022

2022	LORDO + ONERI
DIRETTORE (convenzione)	49.756,78 €
D (gestione pratiche personale)	2.500,00 €
"C1" - Istruttore Amministrativo/Contabile (50%) (n.a.)	1.465,69 €
"C1" - Istruttore Tecnico (50%) (n.a.)	1.465,69 €
"C1" - Guardiaparco (50%) (nuova a.)	1.465,69 €
"C1" -Amministrativo (50%)	15.621,38 €
"C1" - Tecnico (50%)	15.621,38 €
"C1" - Tecnico (50%)	15.621,38 €
"C1" interinale PSR	31.242,76 €
"C1" interinale PSR (50%)	15.621,38 €
"C1" interinale PSR (50%) - tempo pieno seconda unità	5.326,33 €
"C1" completamento (33%)	10.310,11 €
"D6" completamento (33%)	14.956,92 €
"D2" completamento (11,11%)	3.905,62 €
"C1" completamento (22,22%)	6.874,19 €
"C2" completamento (22,22%)	7.096,00 €
"D5" completamento (16,66%)	7.454,93 €
"D6" completamento (13,88%)	6.215,63 €
TOTALE	212.521,87 €

Tempo indeterminato
Tempo determinato
Interinale
completamenti orari

Si precisa nel corso dell'esercizio sono previste tre nuove assunzioni cat. C1 a tempo indeterminato part time al 50% a decorrere dal 01/12/2022 e il passaggio di una unità interinale dal 50% al 100% con decorrenza 01/09/2022. Per i dettagli si rinvia alle tabelle successive.

Al 31/12/2022 è previsto il termine dei due contratti dei tecnici "C1" part time a tempo determinato e la proroga del "C1" amministrativo a tempo determinato sino al 30/06/2023.

Al 30/11/2022 è prevista la proroga delle due unità assunte con contratto di lavoro somministrato sino al 30/06/2023.

### Esercizio 2023

<b>2023</b>	<b>LORDO + ONERI</b>
DIRETTORE (convenzione)	49.756,78 €
"D" convenzione (gestione pratiche personale)	2.500,00 €
"C1" - Istruttore Amministrativo/Contabile (50%)	15.120,76 €
"C1" - Istruttore Tecnico (50%)	15.120,76 €
"C1" - Guardiaparco (50%)	15.120,76 €
"C1" -Amministrativo (50%)	7.810,69 €
"C1" interinale PSR	15.621,38 €
"C1" interinale PSR	15.621,38 €
"C1" completamento (33%)	10.310,11 €
"D6" completamento (33%)	14.956,92 €
"D2" completamento (11,11%)	3.905,62 €
"C1" completamento (22,22%)	6.874,19 €
"C2" completamento (22,22%)	7.096,00 €
"D5" completamento (16,66%)	7.454,93 €
"D6" completamento (13,88%)	6.215,63 €
Totale	193.485,91 €

Tempo indeterminato
Tempo determinato
Interinale
completamenti orari

## Esercizio 2024

2024	LORDO + ONERI
DIRETTORE (convenzione)	49.756,78 €
"C1" - Istruttore Amministrativo/Contabile (50%)	15.621,38 €
"C1" - Istruttore Tecnico (50%)	15.621,38 €
"C1" - Guardiaparco (50%)	15.621,38 €
Totale	96.620,92 €

Tempo indeterminato
Tempo determinato
Interinale
completamenti orari

## Capacità assunzionali 2022

Per il calcolo delle capacità assunzionali 2022, fermo restando il tetto massimo di € 437.439=, va determinato anzitutto il risparmio di spesa derivante dalle risorse derivanti dalle cessazioni dell'ultimo quinquennio:

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE (compreso accessorio)
1	Istruttore Tecnico	C6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	€ 23.523,20	€ 9.789,30	€ 36.227,16
2	Istruttore Tecnico	C6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	€ 23.523,20	€ 9.789,30	€ 36.227,16
<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2021</b>							€ 72.454,32
<b>QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2022 (A)</b>							€ 9.723,40
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2023/2024 (A-B) (C)</b>							€ 62.730,92

La circolare del MEF - Ragioneria Generale dello Stato prot.45220 del 10/03/2021 ad oggetto: "Reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale ai sensi dell'art.30 del D. Lgs. 165/2001" rileva che, con decorrenza dalla vigenza del predetto D.M., la mobilità in entrata verso Regioni e Comune erode la capacità assunzionale degli Enti destinatari e ritenuto, quindi, per converso, che le corrispondenti mobilità in uscita non possano più essere considerate neutre in quanto incidono sui criteri di sostenibilità della spesa, rispetto ai valori soglia fissati a livello nazionale. La stessa

circolare chiarisce che *“La neutralità finanziaria della procedura di mobilità tra enti è garantita solo qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn over (e non configurato quale limite di spesa), per cui l’ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l’ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo. La neutralità finanziaria è garantita per la pubblica amministrazione nel suo complesso e non rispetto al singolo ente (mobilità neutrale). Pertanto, trattandosi di disciplina limitativa comune agli enti in parola basata sul criterio del turn over, le amministrazioni che acquisiranno in mobilità personale proveniente dal medesimo comparto potranno considerare tali assunzioni neutrali ai fini della finanza pubblica. Ciò significa che l’amministrazione che cede l’unità di personale in mobilità non potrà utilizzare (ex. articolo 14, comma 7, del decreto legge n. 95/2012) le corrispondenti economie da cessazione per alimentare il budget assunzionale destinato a nuove assunzioni dall’esterno (ma può sostituire il personale ceduto attivando analogo procedura di mobilità in entrata, purché neutrale ossia intercorrente con una amministrazione pubblica soggetta al turn over). L’amministrazione che acquisisce la predetta unità di personale in mobilità non dovrà imputare il relativo onere a valere sulle proprie facoltà assunzionali nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turn over (cfr. Sezione controllo Lombardia 74/2020/PAR e Sezione controllo Umbria 110/220/PAR).”*. Nel caso dell’Ente Parco la mobilità in uscita è indirizzata verso la Regione Liguria, non soggetta a regime di *turn over*, per la quale il passaggio del personale precedentemente in carico all’ente parco non è risultata neutra ai sensi dell’art. 33 del DL 34/2019, pertanto simmetricamente per l’Ente Parco l’uscita del personale ha quale effetto il ripristino delle capacità assunzionali derivanti dal *turn over*, pur con le limitazioni sopra esposte.

#### Limiti lavoro flessibile.

Gli articoli 50 e 52 del CCNL 21/5/2018 comparto Funzioni Locali disciplinano le modalità di stipulazione dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato, prevedendone la durata massima, le limitazioni quantitative e le ipotesi di esenzione dalle medesime. L’art. 50 co. 4 prevede che *“Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:*

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

...

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

....”

Il personale evidenziato nelle tabelle dei fabbisogni come “tempo determinato”, “interinale” e “completamento orario” risulta interamente finanziato da fondi europei o regionali collegati alla misura PSR 7.1 e pertanto non concorre alle limitazioni quantitative. I completamenti orari sono applicati marginalmente a nuovi servizi.

L'art. 52 del CCNL Funzioni Locali al co. 3 prevede che *“Le ipotesi di contratto di somministrazione esenti da limitazioni quantitative sono:*

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

....

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

...”f

Il personale interinale è applicato alle attività finanziate dalla misura 7.1 con contributi regionali e pertanto non concorre ai limiti quantitativi.

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

Dal conto annuale relativo all'esercizio 2009 risultano erogati compensi relativi a personale con contratti di lavoro flessibile pari ad € 122.924=. Il limite previsto risulta ampiamente rispettato, tenuto conto che i contratti flessibili etero-finanziati non concorrono all'erosione del limite previsto dal predetto articolo 9.

Analisi del costo del personale 2022

	costo	fondi ue/reg.
Nuove assunzioni 2022	4.397,07 €	
Tempi determinati proroga 2022	46.864,14 €	46.864,14 €
completamenti orari 2022	56.813,40 €	56.813,40 €
Interinali PSR	52.190,47 €	52.190,47 €
Totale costo del personale	160.265,09 €	155.868,02 €

	costo	fondi ue
Costo convenzione direttore (su 4 enti)	49.756,78 €	
Costo convenzione D personale	2.500 €	

Dall'analisi del fabbisogno di personale determinato dall'Ente, dagli spazi assunzionali determinati dalla cessazione di due unità di personale con decorrenza 01/01/2021, dal tetto di spesa assoluto e dai limiti quantitativi afferenti i contratti di natura flessibile, si può attestare che le previsioni di spesa del personale per gli anni 2022 e seguenti rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente.

### Nuove assunzioni 2022:

N.D.	Profilo professionale	Cat	Modalità di assunzione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE (comprensivo accessorio)
1	n. 1 Istruttore Amministrativo/contabile 50%	C1	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/12/2022	€ 847,67	€ 288,48	€ 1.465,69
2	n. 1 Istruttore Tecnico 50%	C1	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/12/2022	€ 847,67	€ 288,48	€ 1.465,69
3	n. 1 Guardia Parco 50%	C1	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/12/2022	€ 847,67	€ 288,48	€ 1.465,69
4	N. 1 Interinale 50%	C1	Passaggio al 100% unità già in servizio	01/09/2022	€ 3.390,68	€ 1.048,06	€ 5.326,33
<b>TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI</b>							€ 9.723,40
<b>QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2022 (A)</b>							€ 9.723,40

### Costo su base annua:

N.D.	Profilo professionale	Cat	Modalità di assunzione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE (comprensivo accessorio e irap)
1	n. 1 Istruttore amministrativo/contabile 50%	C1	CONCORSO/SCORRIMENTO O GRADUATORIE	01/12/2022	€ 10.172,04	€ 3.053,03	€ 15.117,17
2	n. 1 Istruttore tecnico 50 %	C1	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/12/2022	€ 10.172,04	€ 3.053,03	€ 15.117,17
3	n. 1 guardiaparco 50%	C1	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/12/2022	€ 10.172,04	€ 3.053,03	€ 15.117,17
4	n. 1 Interinale 50%	C1	Passaggio al 100% unità già in servizio	01/09/2022	€ 10.172,04	€ 3.053,03	€ 15.117,17
<b>TOTALE COSTO ANNUO NUOVE ASSUNZIONI</b>							€ 61.668,68

### Riepilogo

La politica del personale dell'Ente Parco è orientata al contenimento delle spese di personale, a partire dall'utilizzo di un Dirigente in convenzione con altri Enti Parco, la cui spesa in parte viene in parte rendicontata sui finanziamenti afferenti i progetti europei - quota non evidenziata in bilancio per motivi di prudenza. La spesa di personale a carico dell'Ente è estremamente ridotta, tenuto conto che tutto il personale flessibile, salvo una parte marginale, trova copertura finanziaria nei progetti europei o in finanziamenti finalizzati provenienti da enti terzi. Il mantenimento di una bassa spesa di personale effettiva, consentita da politiche regionali sul personale degli Enti Parco e da finanziamenti

finalizzati, permette all'Ente di liberare risorse per le spese correnti e di investimento ed assolvere adeguatamente ai propri compiti istituzionali.

### 3.4.1 La formazione delle risorse umane

Come per l'ultimo triennio, anche per il 2022 e gli anni seguenti, le azioni formative dovranno tenere conto dell'evoluzione del contesto economico/sociale/culturale (ad esempio in seguito alla necessità di attuare il PNRR e di gestire le situazioni emergenziali) in cui devono operare le Pubbliche Amministrazioni e i continui mutamenti delle condizioni e dei vincoli a cui è soggetta l'azione pubblica che ha generato nuovi fabbisogni sia sul piano macro e micro organizzativo, sia su quello formativo.

Il lavoro pubblico che si è affermato nell'ultimo decennio, con l'accelerazione di questi ultimi due anni, ha evidenziato quindi la necessità di rivedere profondamente le modalità formative e di apprendimento, sia nei contenuti, sia nelle modalità di erogazione degli interventi formativi.

Il ruolo della formazione è fondamentale, infatti, per accompagnare il processo di sviluppo organizzativo e di cambiamento in atto nella pubblica amministrazione.

Per fare questo saranno utilizzati percorsi formativi in modalità a distanza, interventi formativi diffusi e di breve durata per agevolare l'apprendimento, l'autoformazione, il microlearning e adattarsi alle nuove forme di organizzazione del lavoro agile e digitale.

A questo si aggiungerà il miglioramento delle necessarie competenze specialistiche e digitali e delle capacità di implementare nuovi modelli organizzativi che tendano alla semplificazione e qualità delle procedure, alla rapidità dei processi decisionali e alla digitalizzazione dei servizi.

#### Linee strategiche per la formazione

L'Ente Parco individua le seguenti priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale del proprio personale dirigenziale, ai responsabili di posizione organizzativa e al personale appartenente alle categorie B,C,D dal processo di riforma della pubblica amministrazione e dall'esigenza di formare e riqualificare il personale:

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