



Ente Parco di  
Montemarcello-Magra-Vara  

---

Parco Naturale Regionale

# **ENTE PARCO NATURALE REGIONALE DI MONTEMARCELLO MAGRA VARA**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**P.I.A.O.**

**2022-2024**

Approvato con Deliberazione di Consiglio n. .... del .....

## INDICE

### **Premessa**

<b>1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione, Territorio e Popolazione.....</b>	<b>pag.3</b>
<b>2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione</b>	
2.2 Sottosezione Performance.....	pag.5
2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.....	pag.7
<b>3. Sezione Organizzazione e capitale umano</b>	
3.1 Sottosezione Struttura organizzativa .....	pag.16
3.2 Sottosezione Organizzazione Lavoro Agile.....	pag.18
3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.....	pag.19
<b>4. Sezione di monitoraggio.....</b>	<b>pag.31</b>

Allegato A\_ Piano della Performance

Allegato B\_ Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Allegato C\_ Conto annuale del personale anno 2021 (DGR 874/2021)

Allegato D\_ Andamento costi e movimentazione personale anni 2019-2021 in relazione alla spesa corrente e ai trasferimenti regionali (DGR 874/2021)

Allegato E\_ Risultanze ultimo bilancio di esercizio 2021 (DGR 874/2021)

**Premessa**

L'articolo 6 del DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con la legge n. 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR. Le finalità del PIAO sono infatti:

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

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

Con Decreto Ministeriale del 24 giugno 2022 sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del Piano, nonché le modalità semplificate per la sua adozione da parte degli enti con meno di 50 dipendenti.

Il PIAO dell'Ente Parco di Montemarcello-Magra-Vara è stato pertanto elaborato seguendo il suddetto schema tipo.

**1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE, TERRITORIO E POPOLAZIONE**

<b>ENTE</b>	ENTE PARCO NATURALE REGIONALE DI MONTEMARCELLO MAGRA VARA
<b>SEDE LEGALE</b>	Via Agostino Paci 2 - 19038 Sarzana (SP)
<b>CODICE FISCALE</b>	91009830117
<b>PRESIDENTE</b>	Dott.ssa Eleonora Landini
<b>SITO INTERNET ISTITUZIONALE</b>	<a href="http://www.parcomagra.it">www.parcomagra.it</a>
<b>TELEFONO</b>	0187 691071

<b>E-MAIL</b>	<a href="mailto:info@parcomagra.it">info@parcomagra.it</a> <a href="mailto:segreteria@parcomagra.it">segreteria@parcomagra.it</a>
<b>E-MAIL PEC</b>	<a href="mailto:parcomagra@legalmail.it">parcomagra@legalmail.it</a>

## Territorio e popolazione

- A confine tra Liguria e Toscana, il Parco Montemarcello-Magra-Vara si distribuisce lungo una porzione rilevante della Provincia della Spezia.
- E' l'unico parco fluviale ligure
- Comprende tre zone ambientalmente distinte:
  - il promontorio del Caprione;
  - il tratto di fiume Magra che scorre in territorio ligure;
  - la bassa e media Val di Vara.
- Gestisce 4 ZSC (ZONE SPECIALI DI CONSERVAZIONE): IT343502 Parco della Magra-Vara, IT1345109 Montemarcello, IT1345101 Piana del Magra, IT1345114 Costa di Maralunga per un totale di quasi 5000 ha.
- Comprende il 60% delle foreste alluvionali e la totalità delle dune embrionali liguri (habitat prioritari);
- Sono presenti circa 200 specie ornitiche, tutte e tre le specie di lampreda italiane *Lampetra fluviatilis* (Lampreda di fiume), *Lampetra planeri* (Lampreda comune), *Petromyzon marinus* (Lampreda di mare) e una popolazione ottimamente strutturata di trota autoctona (*Salmo cettii*).

**Anno di nascita:** 1995 (con L.R. n.12 del 22/02/1995 viene istituito il Parco Naturale Regionale di Montemarcello Magra).

**Superficie a terra:** 4.320 ha (di cui 2.726 ha con divieto di caccia).

Area contigua: 1542,27 ha - Area contigua a regime speciale: 1.206,20 ha

**16 Comuni:** Ameglia, Arcola, Beverino, Bolano, Borghetto Vara, Brugnato, Calice al Cornoviglio, Carro, Carrodano, Follo, Lerici, Rocchetta Vara, Santo Stefano Magra, Sarzana, Sesta Godano e Vezzano Ligure.

SUPERFICIE TOTALE COMUNE	SUPERFICIE IN AREA PROTETTA (%)
Ameglia	56,03
Arcola	31,08
Beverino	9,44
Bolano	4,45
Borghetto Vara	1,98
Brugnato	8,90
Calice al Cornoviglio	1,28
Carro	0,59
Carrodano	1,64
Follo	11,90
Lerici	63,51
Rocchetta Vara	0,56
S. Stefano di Magra	7,41
Sarzana	10,54
Sesta Godano	0,83
Vezzano Ligure	27,52

## 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

Questa sezione esplicita i contenuti del Piano della Performance e del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

### 2.2 Performance

La presente sottosezione contiene la programmazione degli obiettivi strategici e operativi secondo quanto previsto dal capo II del D. Lgs. 150/2009.

In allegato (ALL. A) il dettaglio degli obiettivi operativi con gli indicatori di performance di efficacia e di efficienza.

AMBITI DI INTERVENTO	STRATEGIE	OBIETTIVI OPERATIVI	SETTORE	SOGGETTI ESTERNI COINVOLTI
<b>1. PIANIFICAZIONE E MANUTENZIONE DEL TERRITORIO</b>	<b>1.A Interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sul territorio</b>	Interventi di monitoraggio e manutenzione della sentieristica, delle aree attrezzate, dei percorsi ciclopedonali fluviali e delle proprietà dell'ente	SETTORE TECNICO AMBIENTALE	Associazioni escursionistiche
	<b>1.B Progettazioni strategiche</b>	Adozione piano di Parco avvio procedure finalizzate all'adozione del Piano di Parco integrato	SETTORE TECNICO AMBIENTALE	Progettisti incaricati sulla misura 7.1 PSR
	<b>1.C Progettazione/Manutenzione/Acquisti digitalizzazione, mezzi e attrezzature tecniche e di ufficio</b>	Analisi sistemi informatici dell' ente, dei programmi e delle attrezzature funzionali agli obiettivi di Piano - Adeguamento e riqualificazione uffici - acquisto attrezzature informatiche, aggiornamento software ufficio e manutenzione mezzi trasporto.	SETTORE TECNICO AMBIENTALE	
<b>2. PIANIFICAZIONE MONITORAGGIO, RETE NATURA 2000, CONSERVAZIONE ATTIVA DELLA BIODIVERSITA' E DEI SERVIZI ECOSISTEMICI</b>	<b>2.A Progetto Comunitario "STREAMS" del Programma per l'ambiente e azione per il clima (Life + 2014-2020) - FAUNA ZONE UMIDE</b>	Progetto di re-stocking delle popolazioni di <i>Salmo cetti</i> del Bacino del Vara	SETTORE TECNICO AMBIENTALE SETTORE FINANZIARIO CONTABILE	
	<b>2.B Gestione degli ungulati</b>	Realizzazione prelievi previsti dal Piano faunistico	SETTORE TECNICO AMBIENTALE SETTORE AMMINISTRATIVO	
	<b>2.C Presidio del territorio</b>	Monitoraggio uso del territorio, gestione faunistica, collaborazione con gli enti locali	SETTORE TECNICO AMBIENTALE SETTORE AMMINISTRATIVO	
	<b>2.D Attuazione Piano/Regolamento, contributi istruttori autorizzativi, Valutazione di incidenza e Nulla Osta</b>	Istruttorie finalizzate al rilascio di autorizzazioni e pareri (Nulla Osta, Vinca, contributi istruttori, contributi VAS, concessioni demaniali) nel rispetto della normativa vigente	SETTORE TECNICO AMBIENTALE SETTORE AMMINISTRATIVO	

<b>3. EDUCAZIONE, COMUNICAZIONE E PROMOZIONE AMBIENTALE</b>	<b>3.A Miglioramento dell'immagine del Parco, trasparenza amministrativa e comunicazione</b>	Comunicazione a mezzo stampa e social, manutenzione e uso continuativo del sito web, organizzazione eventi, promozione	SETTORE PROMOZIONE, EDUCAZIONE E DIVULGAZIONE SETTORE TECNICO AMBIENTALE SETTORE AMMINISTRATIVO	
	<b>3.B Centro di Educazione Ambientale e promozione accoglienza nelle strutture del Parco</b>	Progettazione e realizzazione di interventi di educazione ambientale nelle scuole in presenza, in classe, sul campo e con uso di piattaforme web. Gestione strutture fruizione e accoglienza.	SETTORE PROMOZIONE, EDUCAZIONE E DIVULGAZIONE SETTORE AMMINISTRATIVO	CEA - affidamento - LIPU
<b>4. ORGANIZZARE PER OTTIMIZZARE EFFICIENZA, EFFICACIA E TRASPARENZA</b>	<b>4.A Miglioramento dell'attività amministrativa, formazione e gestione del personale</b>	Consolidamento dell'attività amministrativa e miglioramento dell'efficienza gestionale, applicazione della normativa in materia di digitalizzazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e privacy.	SETTORE FINANZIARIO CONTABILE SETTORE AMMINISTRATIVO	una unità di personale di RL in regime di distacco
	<b>4.B Miglioramento della performance organizzativa -revisione procedure - adozione nuovi strumenti di programmazione - riorganizzazione degli uffici</b>	Mappatura dei processi, adozione regolamenti e nuovi documenti di programmazione, monitoraggio risorse finanziarie, creazione network tra Enti Parco regionali per le procedure di acquisto, affidamento e informatizzazione dei servizi	SETTORE FINANZIARIO CONTABILE SETTORE TECNICO AMBIENTALE SETTORE AMMINISTRATIVO	

*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:

- 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;
- 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;
- 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:

- sarà incoraggiata la presenza della donna ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente;
- sarà assicurata, in tutte le commissioni di concorso, la presenza di almeno una donna;
- nelle selezioni saranno fissati criteri di valutazione finalizzati a valorizzare le competenze e i ruoli della donna;
- 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;

- 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;
- 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;
- 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 i servizi dell'Ente, in particolar modo gli uffici amministrativi.

Risorse finanziarie:

I costi delle azioni verranno finanziati con specifici stanziamenti del Bilancio di previsione annuale e pluriennale.

Periodo di realizzazione:

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

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Il Piano triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato con Deliberazione di Consiglio n. 16 del 26.05.2022, (**ALL. B**) è un documento di natura programmatica con cui ogni amministrazione o ente individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione, definendo le misure (interventi organizzativi) volti a prevenire il rischio, nonché le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

La proposta di Piano è predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e Trasparenza (RPCT), con adeguato supporto da parte della struttura organizzativa.

Qualora nell'Ente Parco fosse commesso un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT sarà chiamato a risponderne personalmente, salvo poter dimostrare di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sulla sua applicazione ed osservanza.

Il Piano costituisce uno strumento agile, volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione nella amministrazione pubblica per i quali si introduce una nuova attività di controllo, assegnata dalla Legge 190/2012 al Responsabile dell'Anticorruzione.

Finora, l'approccio più utilizzato nel combattere la corruzione in Italia è stato di tipo repressivo, trascurando invece comportamenti di tipo preventivo; attraverso questo Piano si pensa ad invertire questa tendenza per allinearsi anche ai modelli più avanzati d'Europa.

Per centrare l'obiettivo, interagendo con la struttura sin dalla nascita degli atti, è essenziale recuperare la garanzia del controllo, infatti, la corruzione è agevolata quando il controllo manca del tutto, viene trascurato oppure è insufficiente.

#### Valutazione di impatto del contesto esterno

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

Non sono segnalate azioni rilevanti da parte della Polizia giudiziaria e il contesto del Parco, 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, stakeholder sono costituiti in prevalenza da figure legate al settore immobiliare, 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, attività in genere proibite nel parco, ad eccezione che nelle zone di sviluppo (individuate con la lettera D nel Piano del Parco).

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

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

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

Non esistono poi in maniera evidente, rappresentanti di interessi particolari (lobbies) che possano esercitare particolare pressione sugli Uffici essendo questa, concentrata sugli amministratori. In tal senso si constata che il controllo pubblico, e da parte degli enti sovraordinati sul Parco resta ad oggi molto elevato, come testimoniano le periodiche rassegne di stampa collegata a qualunque ipotesi di modifica “diretta o strisciante” delle regole, in particolare quelle edilizie, che riguardano il Parco.

### Valutazione di impatto del contesto interno

La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita con Deliberazione di Consiglio n.6 del 26.08.2021 che approva il nuovo Regolamento degli uffici e dei servizi.

Alla data del 1.01.2022, l'Ente Parco di Montemarcello Magra Vara ha n. 2 dipendenti a tempo indeterminato, un dipendente a tempo determinato part time, n. 2 dipendenti a tempo pieno e n.4 dipendenti a tempo parziale in posizione di distacco da Regione Liguria. E' attivo, inoltre, un contratto di completamento orario con un dipendente della Regione Liguria.

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

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

### Mappatura dei processi sensibili

Le Aree di Rischio previste per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi presso l'Ente parco di Montemarcello Magra Vara 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, etc.)
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es. erogazione contributi, etc.)
- D. Contratti pubblici

### Identificazione e valutazione di rischi corruttivi potenziali e concreti

- A. Acquisizione e progressione del personale

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 3

- CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI
- PROGRESSIONI DI CARRIERA
- RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA' (da 1 a 5)						VALORI PROBABILITA' (media matematica)	INDICI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (da 1 a 5)				VALORI IMPATTO (media matematica)	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO
		DISCREZIONALITA'	RILEVANZA ESTERNA	COMPLESSITA' DEL PROCESSO	VALORE ECONOMICO	FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	CONTROLLI		IMPATTO ORGANIZZATIVO	IMPATTO ECONOMICO	IMPATTO REPUTAZIONALE	IMP. ORGANIZZATIVO,		
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A	B1	B2	B3	B4	B	A x B
ACQUISIZIONI E PROGRESSIONI DI PERSONALE	CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE	2	5	1	5	5	4	3,67	3	1	0	4	2,00	7,33
	PROGRESSIONI DI CARRIERA	2	2	1	1	1	2	1,50	1	1	0	4	1,50	2,25
	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	2	2	1	1	1	2	1,50	1	1	0	4	1,50	2,25

B. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 2

- PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATIVO / DICHIARATIVO
- PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA' (da 1 a 5)						VALORI PROBABILITA' (media matematica)	INDICI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (da 1 a 5)				VALORI IMPATTO (media matematica)	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO
		DISCREZIONALITA'	RILEVANZA ESTERNA	COMPLESSITA' DEL PROCESSO	VALORE ECONOMICO	FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	CONTROLLI		IMPATTO ORGANIZZATIVO	IMPATTO ECONOMICO	IMPATTO REPUTAZIONALE	IMP. ORGANIZZATIVO,		
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A	B1	B2	B3	B4	B	A x B
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATIVO/DICHIARATIVO	2	5	1	5	1	4	3,00	5	1	0	3	2,25	6,75
	PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO	2	5	1	3	1	2	2,33	3	1	0	4	2,00	4,67

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 1

- CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA' (da 1 a 5)						VALORI PROBABILITA' (media matematica)	INDICI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (da 1 a 5)				VALORI IMPATTO (media matematica)	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO
		DISCREZIONALITA'	RILEVANZA ESTERNA	COMPLESSITA' DEL PROCESSO	VALORE ECONOMICO	FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	CONTROLLI		IMPATTO ORGANIZZATIVO	IMPATTO ECONOMICO	IMPATTO REPUTAZIONALE	IMP. ORGANIZZATIVO,		
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A	B1	B2	B3	B4	B	A x B
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	CONCESSIONI ED EROGAZIONE DI CONTRIBUTI	4	5	1	3	1	4	3,00	1	1	0	4	1,50	4,50

## D. Contratti pubblici

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 4

- PREDISPOSIZIONE BANDO
- ESPLETAMENTO GARA D'APPALTO
- ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO
- ESECUZIONE DEL CONTRATTO

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA' (da 1 a 5)						VALORI PROBABILITA' (media matematica)	INDICI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (da 1 a 5)				VALORI IMPATTO (media matematica)	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO
		DISCREZIONALITA'	RILEVANZA ESTERNA	COMPLESSITA' DEL PROCESSO	VALORE ECONOMICO	FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	CONTROLLI		IMPATTO ORGANIZZATIVO	IMPATTO ECONOMICO	IMPATTO REPUTAZIONALE	IMP. ORGANIZZATIVO,		
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A	B1	B2	B3	B4	B	A x B
AFFIDAMENTO LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	PREDISPOSIZIONE BANDO	2	5	1	5	5	2	3,33	3	1	0	4	2,00	6,67
	ESPLETAMENTO GARA D'APPALTO	2	5	1	5	5	2	3,33	3	1	0	4	2,00	6,67
	ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO	2	5	1	5	5	4	3,67	5	1	0	4	2,50	9,17
	ESECUZIONE DEL CONTRATTO	1	5	1	5	5	2	3,17	1	1	0	2	1,00	3,17

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

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente parco, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione. Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Ente parco.

Per processo è qui inteso un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

#### Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

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

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

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

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal RPCT con il coinvolgimento dei Responsabili di U.O. del parco, identificando annualmente le aree "sensibili" su cui intervenire.

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

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

AREA A: ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE							
SOTTO-AREA/PROCESSO	LIVELLO DI RISCHIO	PROCEDIMENTO	RISCHI CONNESSI	MISURE ESISTENTI	MISURE DA ATTUARE (PROCEDURE/AZIONI)	RESPONSABILE	TEMPI
CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE	7,33	Conferimento incarichi a terzi: studio, ricerche, consulenze rappresentanza e difesa in giudizio	Limite della rotazione di professionisti e istruttoria complementare sui curricula simili al fine di favorire un'impresa/professionista	Applicazione Regolamento per lavori, forniture e servizi in economia - controllo di regolarità e legittimità degli incarichi Applicazione Legge Regionale n. 37/2011 relativa alla Stazione Unica Appaltante Regionale (SUAR)	Verifica dei requisiti necessari e dei rapporti (di parentela e cointeressenza) tra dipendenti e privati - attuazione di verifiche a campione Revisione Regolamento per lavori, forniture e servizi in economia	Direttore - Settore Tecnico e Tutela della Biodiversità	Immediato per ogni incarico
		Conferimento incarichi extra istituzionali ai dipendenti	Omesse verifiche su incompatibilità al fine di agevolare i richiedenti	Art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 modificato da L. 190/2012 Pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente	Applicazione Codice di Comportamento dei Dipendenti	Direttore -Settori Amministrativo e Finanziario - contabile	Controllo entro 15 giorni dalla comunicazione del dipendente per l'assunzione di un nuovo incarico
PROGRESSIONI DI CARRIERA	2,25	Procedura di progressione	Progressione economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti o candidati particolari	Contrattato Collettivo Nazionale del Lavoro - Direttive Regione Liguria - Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi	Trasparenza e formazione	Direttore	
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	2,25	Procedura di concorso sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati"; Irregolare formazione della commissione di selezione finalizzata al reclutamento di candidati particolari; Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e della imparzialità; Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzati al reclutamento di candidati particolari.	Dlgs 150/2009; Dlgs 165/2001 - Leggi regionali e direttive al riguardo- Regolamento degli uffici e dei servizi - Verifica assenza di incompatibilità dei componenti le commissioni	Trasparenza: adeguata pubblicità dei bandi (qualifiche richieste, tempistica, diario delle prove) Verifica assenza di incompatibilità dei componenti le commissioni Rotazione di commissari (per i concorsi interni i componenti devono essere esterni, e viceversa, salvo il presidente)	Direttore -Settori Amministrativo e Finanziario - contabile	Predisposizione in caso di procedura di concorso
		Procedura di mobilità interna	Discrezionalità nella scelta del dipendente - Rischio di accordo collusivo	Regolamento degli Uffici e dei Servizi	Verifica del fabbisogno di personale (Dotazione Organica) e dei profili professionali (presenti/necessari)	Direttore - e tutti i settori dell'ente	Predisposizione entro tre mesi dall'eventuale mobilità interna
		Procedura di mobilità esterna ex art. 30 Dlgs 165/2001	Accoglimento richiesta: Valutazione distorta dell'istituto Reclutamento: Predisposizione di prove troppo specifiche atte a favorire un partecipante. Irregolare formazione della commissione di selezione finalizzata al reclutamento di candidati particolari. Valutazione non corretta delle prove.	Dlgs 165/2001 - Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi	Verifica dell'adeguatezza delle prove previste (pubblicazione diario delle prove) Rotazione di commissari (per i concorsi interni i componenti devono essere esterni, e viceversa, salvo il presidente) Trasparenza: adeguata pubblicità dei bandi (qualifiche richieste, tempistica, diario delle prove) Verifica assenza di incompatibilità dei componenti delle commissioni	Direttore - Commissione concorso	Predisposizione in caso di procedura mobilità esterna

AREA B: PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI							
SOTTO-AREA/PROCESSO	LIVELLO DI RISCHIO	PROCEDIMENTO	RISCHI CONNESSI	MISURE ESISTENTI	MISURE DA ATTUARE (PROCEDURE/AZIONI)	RESPONSABILE	
PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATIVO	6,75	Patrocini / Rilascio uso logo Ente Parco	Concessione patrocinio volto a favorire determinati soggetti	Approvazione da parte del Consiglio del Parco	Misure esistenti efficaci (nessun intervento richiesto)	Consiglio direttivo dell'Ente Parco	
		Nulla osta, valutazioni di incidenza, autorizzazioni al transito e al sorvolo, autorizzazioni ambientali	Violazione delle norme vigenti o "corsie preferenziali" nella trattazione delle pratiche al fine agevolare determinati soggetti	Piano del Parco - Regolamenti del Parco - Normativa nazionale e regionale	Misure esistenti efficaci (nessun intervento richiesto)	Direttore - Settore Tecnico e Tutela della Biodiversità	
PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO	4,67	Rilascio pareri per concessioni demaniali in area SIC	Rilascio di pareri per concessioni in violazione di norme vigenti, volto a favorire determinati soggetti	Piano del Parco - Regolamenti del Parco - Normativa nazionale e regionale	Misure esistenti efficaci (nessun intervento richiesto)	Direttore - Settore Tecnico e Tutela della Biodiversità	

AREA C: PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO							
SOTTO-AREA/PROCESSO	LIVELLO DI RISCHIO	PROCEDIMENTO	RISCHI CONNESSI	MISURE ESISTENTI	MISURE DA ATTUARE (PROCEDURE/AZIONI)	RESPONSABILE	
CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI CONTRIBUTI	4,5	Erogazioni contributi ad associazioni per iniziative realizzate in collaborazione	Discrezionalità nell'assegnazione di contributi volta a favorire determinati soggetti	Norme di Trasparenza ai sensi Dlgs 33/2013 Esplicitazione dei requisiti e della documentazione necessaria per attivare la collaborazione	Misure esistenti efficaci (trattasi di rimborsi spese ad Associazioni che da anni collaborano con l'Ente Parco per la manutenzione dei sentieri del territorio)	Direttore	

AREA D: AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE							
SOTTO-AREA/ PROCESSO	LIVELLO DI RISCHIO	PROCEDIMENTO	RISCHI CONNESSI	MISURE ESISTENTI	MISURE DA ATTUARE (PROCEDURE/AZIONI)	RESPONSABILE	TEMPI
PREDISPOSIZIONE BANDO	6,67	DEFINIZIONE DELL'OGGETTO DI AFFIDAMENTO	Definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa	Norme e regolamenti nazionali, regionali, comunali e del parco Verifica della compatibilità con CONSIP, MEPA e SUAR	Formalizzazione di un programma di controlli/direzioni lavori da effettuare in relazione alle fasi di esecuzione dell'opera	Direttore, tutti i Settori-salvo bandi SUAR	Da realizzare a cadenza semestrale
		INDIVIDUAZIONE DELLO STRUMENTO/ISTITUTO DELL'AFFIDAMENTO (Modalità di affidamento: proroga, gara, altra tipologia)	Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto.				
		REQUISITI DI QUALIFICAZIONE	Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione)				
		REQUISITI DI AGGIUDICAZIONE	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa; elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto				
		REDAZIONE DEL CRONOPROGRAMMA	Omessa previsione di penali in caso di mancato rispetto del cronoprogramma dei lavori o nell'esecuzione dell'opera o del Contratto di Servizio. Mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali extraguadagni da parte dello stesso esecutore				
ESPLETAMENTO GARA D'APPALTO	6,67	VALUTAZIONE DELLE OFFERTE	Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali.	Utilizzo SUAR Liguria e normative di settore	Definizione di criteri per la composizione delle commissioni e verifica che chi vi partecipa non abbia interessi o legami parentali con le imprese concorrenti	Per affidamenti inferiori a € 40.000 Direttore - Commissione di gara - RUP (per affidamenti superiori ad € 40.000 ricorso alla SUAR)	Immediato per ogni procedura di gara
		VERIFICA DELLA EVENTUALE ANOMALIA DELLE OFFERTE	Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale.				
		REVOCA DELL'AFFIDAMENTO	Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario				
ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO	9,17	PROCEDURE NEGOZiate E AFFIDAMENTI IN ECONOMIA	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa.	Regolamento per l'esecuzione di lavori, forniture e servizi in economia	Revisione Regolamento per l'esecuzione di lavori, forniture e servizi in economia per adeguarlo al D.Lgs. n. 50 del 18.04.2016	Direttore - tutti i Settori dell'ente, salvo bandi SUAR	2019-2020
		AFFIDAMENTI DIRETTI	Abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa, compreso il mancato ricorso al mercato elettronico (Consip/Mepe)				
ESECUZIONE DEL CONTRATTO	3,17	VARIANTI IN CORSO DI ESECUZIONE AL CONTRATTO	Ammissioni di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recupero lo sconto effettuato in sede di gara o per conseguire extra guadagni	Normativa nazionale	Periodico reporting dei controlli realizzati e di tutte le varianti richieste, per ogni opera	Responsabile Unico Procedimento	Immediato per ogni contratto
		SUBAPPALTO	Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso				

### Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio e in stretta connessione con il sistema di programmazione.

### Programmazione dell'attuazione della 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:

- 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;

- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- 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;
- 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).

### Programmazione dell'attuazione della trasparenza

#### Il nuovo accesso civico

Il D.lgs. 97/2016 ha modificato ed integrato il D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 (cd. "Decreto trasparenza"), con particolare riferimento al diritto di accesso civico, formalizzando le diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini;

*Accesso "generalizzato"* che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;

*Accesso civico "semplice"* correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione (art. 5 D.lgs. 33/2013); le modalità e i responsabili della procedura di accesso civico sono pubblicati sul sito istituzionale al link "Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Accesso Civico";

*Accesso documentale* riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (Artt. 22 e succ. L.241/90).

Le modalità di attivazione *dell'accesso civico generalizzato*, l'iter e le esclusioni e le limitazioni all'accesso, così come dettagliate nelle Determinazioni ANAC n. 1309 del 28/12/2016 "LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 comma 3 del D.lgs. 33/13" sono state recepite in toto dall'Ente parco di Montemarcello Magra Vara.

#### Obblighi di pubblicazione

All'art. 10 del d.lgs. 33/2013 è chiarito che la sezione del PIAO sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni organizzazione, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

#### Monitoraggio

Nell'obiettivo di programmare ed integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione rientra, inoltre, la modifica apportata all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012 dall'art. 41 co. 1 lett. f) del d.lgs. 97/2016 in cui è previsto che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RPTC svolge, come previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio annuale, basato su schede dettagliate di cui all'allegato C del documento, in modo da garantire riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nella sezione apposita del PIAO.

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

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

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali dell'Ente ed è funzionale al raggiungimento degli obiettivi ed ai programmi definiti dall'Ente Parco di Montemarcello Magra Vara.

L'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione di Consiglio n.6 del 26.08.2021, si informa ai seguenti principi e criteri:

- a) efficacia gestionale;
- b) efficienza tecnica e di efficienza comportamentistica;
- c) equità;
- d) professionalità, di flessibilità e di responsabilizzazione del personale;

- e) imparzialità nei rapporti con i terzi;

L'efficacia gestionale rappresenta il grado di realizzazione degli obiettivi predeterminati, ovvero il rapporto tra obiettivi e risultati. Per efficienza si intende il rapporto tra prestazioni erogate e risorse impiegate.

L'efficienza tecnica si misura in relazione al corretto e razionale uso dei fattori produttivi, per cui l'erogazione di un servizio potrà dirsi efficiente nel momento in cui si sia realizzato un obiettivo non inferiore a quello che si doveva ottenere, attraverso una corretta applicazione dei mezzi tecnologici a disposizione e utilizzando un numero di mezzi non superiore a quello necessario.

L'efficienza comportamentistica si consegue attenendosi rigidamente nella gestione di un servizio ad un criterio di minimizzazione dei costi.

L'equità è un criterio di valutazione in ordine all'insussistenza di discriminazioni nell'accesso al servizio sia sotto il profilo del costo, sia sotto quello delle modalità di erogazione.

Per professionalità si intende il possesso di competenze specifiche, tecniche e amministrative in relazione ai compiti da svolgere.

Per flessibilità si intende la disposizione a svolgere più compiti in base alla molteplicità dei compiti dell'Ente.

Per responsabilizzazione del personale si intende l'impegno ad assolvere i compiti affidati nei tempi e nei modi.

L'organizzazione si informa al principio della separazione delle competenze, per cui agli organi dell'Ente competono solo ed esclusivamente funzioni di indirizzo e funzioni di controllo sul conseguimento degli obiettivi, mentre agli uffici fanno capo le competenze gestionali.

### **Organigramma**

La struttura organizzativa è suddivisa in Servizi. Il Servizio rappresenta la struttura di massimo livello in cui è articolata l'organizzazione dell'Ente.

La struttura dell'Ente è suddivisa nei seguenti Servizi:

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

Il Servizio assume compiti specialistici ed è punto di riferimento per:

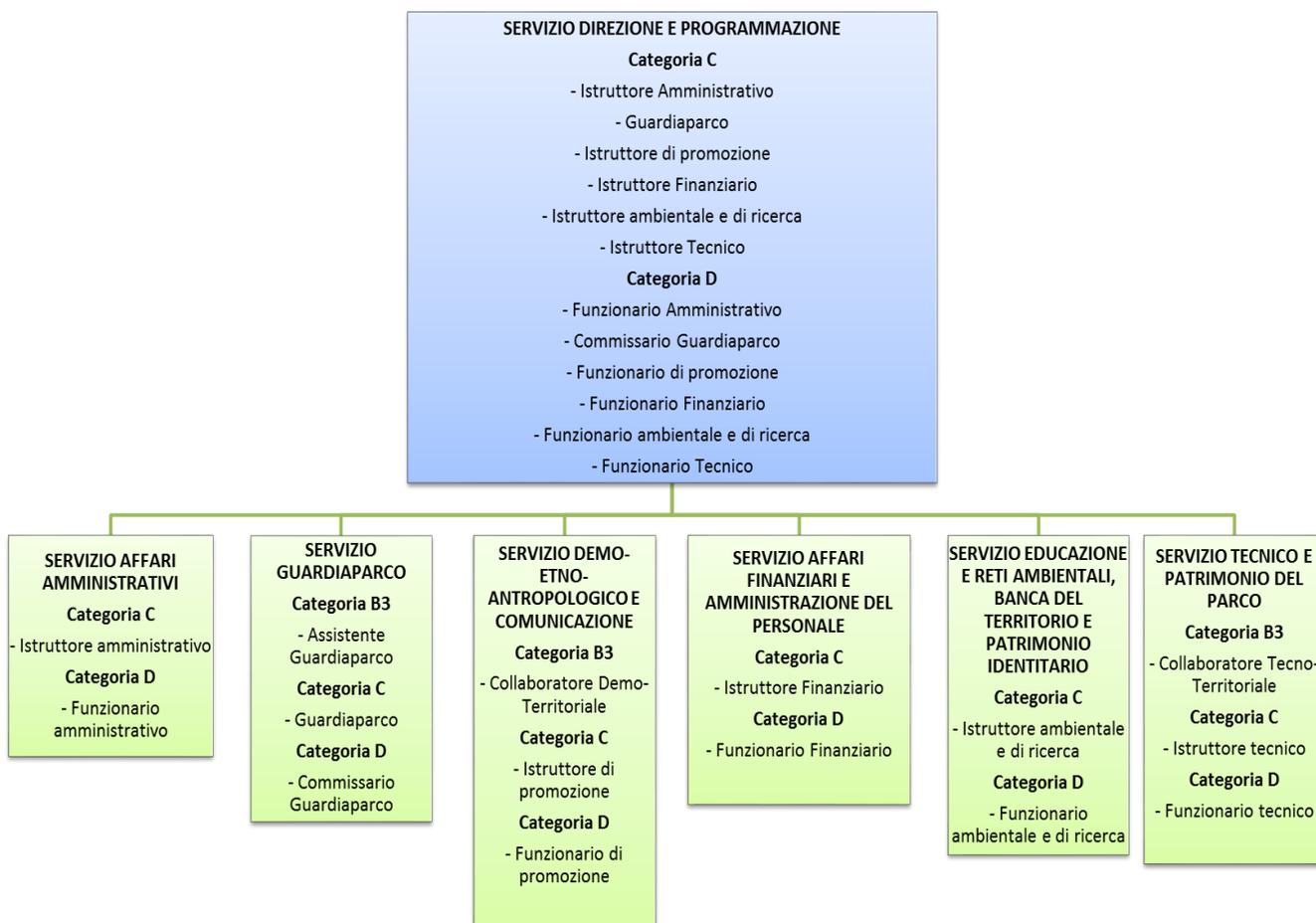
- a) la gestione di interventi rivolti all'assolvimento di funzioni strumentali di prevalente indirizzo interno oppure alla prestazione di servizi finali destinati all'utenza esterna;
- b) la verifica e la valutazione dei risultati degli interventi;
- c) l'elaborazione di programmi operativi di attività e di piani di lavoro, correlati alla formulazione di definiti obiettivi strumentali;
- d) le interazioni tra momento politico ed apparato tecnico – professionale.

Il coordinamento tra i Servizi è garantito del Direttore.

La titolarità dei Servizi è affidata, con provvedimento motivato del Direttore dell'Ente, a dipendenti inquadrati nella categoria D, individuati tenendo conto, rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere, dei seguenti elementi:

- a. la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare;
- b. i requisiti culturali;
- c. le attitudini e le capacità professionali;
- d. l'esperienza professionale acquisita.

In caso di assenza di personale di categoria D all'interno dei Servizi, la titolarità degli stessi può essere affidata temporaneamente al Direttore. Tra i servizi istituiti all'interno dell'Ente è prevista la mobilità delle risorse umane in base a particolari esigenze derivanti dall'attuazione dei programmi di attività.



### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

In particolare

- Rafforzare l'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati
- Migliorare le performance, la pianificazione e il monitoraggio delle attività
- Estendere la digitalizzazione dei servizi e delle attività
- Migliorare il benessere dei lavoratori e la conciliazione tempi di vita e lavoro

- Promuovere la flessibilità organizzativa, la cooperazione interna ed esterna e il lavoro in team
- Sviluppare le competenze organizzative e digitali del personale
- Valorizzare il capitale umano e intellettuale quale risorsa centrale per la *mission* dell'Ente.

Al fine di perseguire tali obiettivi, è prevista e favorita la partecipazione del personale a percorsi formativi organizzati dalla Regione Liguria in tema di competenze digitali e informatiche, competenze manageriali e organizzative, team building, modelli organizzativi agili. In un'organizzazione agile le comunicazioni assumono il massimo rilievo e devono essere supportate da strumenti digitali adeguati e tutto il personale è stato istruito in merito all'utilizzo di una serie di strumenti per garantire l'esecuzione di videoconferenze e riunioni a distanza. Oltre alla scrivania virtuale regionale, il personale in distacco presso l'Ente Parco può accedere da remoto a sistemi di *collaboration* (*cloud* e cartelle condivise) e protocollo.

### **3.3 Piano triennale del fabbisogno 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 e 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 D. Lgs. 165/2001, che ha dato esito negativo.

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

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

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

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

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

La DGR della Regione Liguria n.1314 del 2013 definisce la **dotazione organica teorica** dell'Ente Parco di Montemarcello Magra Vara che viene rappresentata nella tabella che segue:

	categorie	Dotazione organica vigente al 1/1/2013 *	modifiche	Nuova dotazione organica *	Dipendenti effettivi 2013
<b>Ente Parco Montemarcello Magra</b>  (Delib. Consiglio E.P. n. 37 del 17.10.2013)	<b>dirigente</b>	1	0	1	1
	<b>D</b>	2 (2 D3)	+1	3	1
	<b>C</b>	2 (2 C1)	+3	5	2
	<b>B</b>	8 (7 B3 + 1 B1)	-7	1	1
	<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>-3</b>	<b>10</b>	<b>5</b>

In coerenza con quanto disposto dalle linee guida ministeriali per la redazione dei piani dei fabbisogni del personale la spesa massima potenziale dell'Ente Parco è pari ad € 404.706,02, come meglio specificato nella tabella che segue:

**COSTO PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA ex DGR n. 1314-2013**

Stipendi Direttore	87.876,36 €
Oneri Direttore	23.445,41 €
Stipendi	210.562,12 €
Oneri su Stipendi	55.962,66 €
INAIL totale	1.492,19 €
IRAP totale	25.367,27 €
<b>TOTALE</b>	<b>404.706,02 €</b>

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

Alla luce della valutazione dei fabbisogni viene proposta la seguente dotazione organica:

Categoria	Posti coperti alla data di adozione del provvedimento		Posti da coprire per effetto del presente piano dei fabbisogni nel 2022	
	Full-Time	Part-Time	Full-Time	Part-Time
<b>Direttore (Qualifica dirigenziale)</b>	0	1 (convenzione)	0	1 (convenzione)
<b>D</b>	2 (distacco)	1 (distacco)	0	1
<b>C</b>	2	1 (distacco) + 1 a tempo det.	1 a tempo d.	4 a tempo d.
<b>B3</b>	0	0	0	0
<b>B1</b>	0	0	0	0
<b>A</b>	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	4	4	1	6

L'art. 7 (Assunzioni di personale da parte degli Enti del settore regionale allargato) della Legge regionale 24 dicembre 2010, n. 22 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria (Legge finanziaria 2011)" che testualmente recita: "*1. Fermo restando il rispetto di quanto disposto dall'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è fatto divieto agli enti del settore regionale allargato, come individuato ai sensi dell'articolo 25 della legge regionale 24 gennaio 2006, n. 2 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della*

*Regione Liguria. Legge finanziaria 2006) e successive modifiche e integrazioni, di procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato o indeterminato se non previa autorizzazione regionale. 2. La Giunta regionale definisce le modalità di attuazione del presente articolo. 3. Fermo restando il rispetto di quanto previsto dall'articolo 34 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e integrazioni, le assunzioni autorizzate ai sensi del presente articolo possono aver luogo solo a seguito dell'esperimento di procedure di mobilità effettuate in riferimento al personale del settore regionale allargato e delle Comunità Montane. 4. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono fonte di responsabilità amministrativa per i Direttori e i Dirigenti che le hanno disposte.”*

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

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

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

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

#### **Piano delle assunzioni di personale 2022-2024**

La verifica del fabbisogno di personale dell'Ente Parco presuppone una ricognizione delle necessità dell'Ente. Di seguito il dettaglio del fabbisogno emerso così come sopra riportato nella proposta di dotazione organica.

#### **Esercizio 2022**

CATEGORIA	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
DIRIGENTE	DIRETTORE	€ 31.039,65	€ 41.550,36	BILANCIO
D1	Funzionario Economico - Finanziario - C.O. 33,33% (12 ore/settimana)	€ 8.359,11	€ 11.333,90	BILANCIO
C6	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana, dal 01.10.22)	€ 915,38	€ 1.238,01	BILANCIO
C4	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana, dal 01.10.22)	€ 868,06	€ 1.175,18	BILANCIO
C2	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana, dal 01.10.22)	€ 822,45	€ 1.114,60	BILANCIO
C1	Istruttore Amministrativo - Contabile (t.det. dal 01/10/2022)	€ 5.782,39	€ 7.932,99	BILANCIO
C1	Istruttore tecnico ambientale (t.det. fino al 30/06/2023) - 15 ore/settimana (41,67%)	€ 9.623,25	€ 13.202,33	PRG EU LIFE STREAMS SALMO CETTII
		<b>57.410,29 €</b>	<b>77.547,37 €</b>	

Nel corso dell'esercizio è prevista l'assunzione di una unità di personale a tempo determinato, cat. C1, profilo istruttore amministrativo – contabile con decorrenza dall'1/10/2022 e la proroga di un contratto a tempo determinato, cat. C1, profilo istruttore tecnico – ambientale a tutto il 30/06/2023.

Per lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ente, come si evince dalla tabella sopra riportata, sono attivati dei contratti a tempo determinato di completamento orario con il personale della Regione Liguria ai sensi dell'art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95.

### Esercizio 2023

CATEGORIA	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
DIRIGENTE	DIRETTORE	€ 31.039,65	€ 41.550,36	BILANCIO
C1	Istruttore Amministrativo Contabile - 50%	€ 11.564,78	€ 15.679,78	BILANCIO
C1	Istruttore Guardiaparco - 50%	€ 11.564,78	€ 15.679,78	BILANCIO
D1	Funzionario Economico - Finanziario - C.O. 33,33% (12 ore/settimana)	€ 8.372,02	€ 11.351,41	BILANCIO
C6	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana, dal 01.10.22)	€ 3.661,51	€ 4.952,06	BILANCIO
C4	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana, dal 01.10.22)	€ 3.469,62	€ 4.697,14	BILANCIO
C2	Istruttore Guardiaparco - C.O. 13,89% (5 ore/settimana, dal 01.10.22)	€ 3.284,90	€ 4.451,77	BILANCIO
C1	Istruttore Amministrativo - Contabile (t.det. dal 01/10/2022)	€ 23.129,56	€ 31.731,95	BILANCIO
C1	Istruttore tecnico ambientale (t.det. fino al 30/06/2023) - 15 ore/settimana (41,67%)	€ 4.819,04	€ 6.611,35	PRG EU LIFE STREAMS SALMO CETTI
C1	Istruttore tecnico ambientale (stabilizzato dal 01/07/2023) - 18 ore/settimana (50%)	€ 5.782,39	€ 7.839,89	BILANCIO
<b>TOTALE</b>		<b>106.688,25 €</b>	<b>144.545,49 €</b>	

Nel 2023 è prevista l'assunzione a tempo indeterminato di due unità di personale part time, categoria C1 (un Istruttore amministrativo contabile e un Guardiaparco) e la stabilizzazione di un istruttore tecnico ambientale con decorrenza 1/7/2023 ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75.

### **Esercizio 2024**

CATEGORIA	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
DIRIGENTE	DIRETTORE	€ 31.039,65	€ 41.550,36	BILANCIO
C1	Istruttore Amministrativo Contabile - 50%	€ 11.564,78	€ 15.679,78	BILANCIO
C1	2 Istruttori Guardiaparco - 50%	€ 23.129,56	€ 31.359,57	BILANCIO
C1	Istruttore tecnico ambientale (stabilizzato dal 01/07/2023) - 18 ore/settimana (50%)	€ 11.564,78	€ 15.679,78	BILANCIO
C1	Istruttore Amministrativo - Contabile ( t.det. dal 01/10/2022)	€ 23.129,56	€ 31.731,95	BILANCIO
<b>TOTALE</b>		<b>100.428,32 €</b>	<b>136.001,44 €</b>	

Nel 2024 è prevista l'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale part time, categoria C1 – Istruttore Guardiaparco.

### **Riepilogo spesa fabbisogno personale**

Esercizio 2022	Esercizio 2023	Esercizio 2024
€ 77.547,37	€ 144.545,49	€ 136.001,44

### **di cui per assunzioni a tempo indeterminato**

Esercizio 2022	Esercizio 2023	Esercizio 2024
€ 0,00	€ 39.199,45	€ 62.719,13

**Capacità assunzionali 2022**

Per il calcolo delle capacità assunzionali 2022, fermo restando il tetto massimo teorico di € 404.706,02, viene determinato il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di unità di personale dell'ultimo quinquennio:

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE (compreso accessorio)
1	Direttore	Dirigente	Scadenza contratto	01/01/2021	73.281,38 €	26.870,20 €	100.151,58 €
2	Funzionario Tecnico	D7	Mobilità volontaria – Passaggio diretto vs Regione Liguria	01/01/2021	34.592,62 €	12.324,71 €	46.917,33 €
3	Funzionario Amministrativo	D3	Mobilità volontaria – Passaggio diretto vs Regione Liguria	01/01/2020	28.496,70 €	10146,57 €	38.643,27 €
<b>TOTALE COSTO CESSATI PERIODO 2017-2021 (A)</b>							185.712,18 €
<b>QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2022 (B)</b>							77.547,37 €
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2023/2024 (A-B)</b>							108.164,81 €

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 analoga procedura di mobilità in entrata, purché neutrale ossia intercorrente con una amministrazione pubblica soggetta al turn over). L’amministrazione che acquisisce la predetta unità di personale in mobilità non dovrà imputare il relativo onere a valere sulle proprie facoltà assunzionali nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del*

*diverso meccanismo del turn over (cfr. Sezione controllo Lombardia 74/2020/PAR e Sezione controllo Umbria 110/220/PAR).*”. Nel caso dell’Ente Parco la mobilità in uscita è indirizzata verso la Regione Liguria, non soggetta a regime di turn over, per la quale l’assunzione non è risultata neutra ai sensi dell’art. 33 del DL 34/2019, pertanto simmetricamente per l’Ente Parco l’uscita del personale ha quale effetto il ripristino delle capacità assunzionali derivanti dal turn over, pur con le limitazioni sopra esposte.

### **Limiti lavoro flessibile**

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” è finanziato in parte da progetti UE, i “completamenti orari” sono finanziati dal bilancio e afferiscono all’attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento dei servizi esistenti e pertanto non concorre alle limitazioni quantitative.

L’art. 9, co. 28, del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, in 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 € 145.632,00 (oneri a carico dell’Ente esclusi). Il limite previsto risulta ampiamente rispettato (si veda tabella seguente). Il contratto a tempo determinato finanziato da fondi comunitari non concorre all’erosione del limite previsto dal D.L.78/2010.

<b>Esercizio 2022</b>	<b>Esercizio 2023</b>	<b>Esercizio 2024</b>	<b>Limite spesa (anno 2009)</b>
€ 47.787,04	€ 77.776,30	€ 54.169,20	€ 145.632,00

### **Analisi del costo del personale 2022**

	<b>Costo (oneri inclusi)</b>	<b>Fonti di finanziamento</b>
Tempo determinato (proroga 2022)	€ 13.202,33	Fondi comunitari
Completamenti orari	€ 14.861,69	Bilancio
Tempo determinato	€ 7.932,99	Bilancio
Convenzione Direttore (condiviso con Enti Parco Antola, Alpi Liguri e Portofino)	€ 41.550,36	Bilancio
<b>Totale costo del personale</b>	<b>€ 77.547,37</b>	

Dall'analisi del fabbisogno di personale determinato dall'Ente, dagli spazi assunzionali determinati dalla movimentazione di personale nel periodo 2017-2021, 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 – 2023- 2024 rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente.

### Nuove assunzioni a tempo indeterminato

N.D.	Profilo professionale	Cat	Modalità di assunzione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore Amministrativo Contabile - 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2023	€ 11.564,78	€ 4.115,00	€ 15.679,78
2	Guardiaparco - 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2023	€ 11.564,78	€ 4.115,00	€ 15.679,78
3	Istruttore tecnico ambientale (50%)	C1	STABILIZZAZIONE	01/07/2023	€ 5.782,39	€ 2.057,50	€ 7.839,89
4	Guardiaparco - 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2024	€ 11.564,78	€ 4.115,00	€ 15.679,78
<b>TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2022-2024</b>							<b>€ 54.879,23</b>

### Costo su base annua:

N.D.	Profilo professionale	Cat	Modalità di assunzione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore Amministrativo Contabile - 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2023	€ 11.564,78	€ 4.115,00	€ 15.679,78
2	Guardiaparco - 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2023	€ 11.564,78	€ 4.115,00	€ 15.679,78
3	Istruttore tecnico ambientale (50%)	C1	STABILIZZAZIONE	01/07/2023	€ 11.564,78	€ 4.115,00	€ 15.679,78
4	Guardiaparco - 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2024	€ 11.564,78	€ 4.115,00	€ 15.679,78
<b>TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI</b>							<b>€ 62.719,13</b>

## Riepilogo

La politica del personale dell'Ente Parco è orientata al contenimento delle spese di personale, a partire dall'utilizzo di un Dirigente in convenzione con altri Enti Parco, che svolge la funzione di Direttore dell'Ente Parco. La spesa di personale a carico dell'Ente è estremamente ridotta e finalizzata all'attuazione di processi di riorganizzazione volti al miglioramento dei servizi esistenti.

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

### 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 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 priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale coinvolgendo tutto il personale (direttore, responsabili titolari di posizione organizzativa e personale dei livelli)

Dal processo di riforma della Pubblica Amministrazione e dall'esigenza di formare e riqualificare il personale sono definite le seguenti priorità:

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

#### 4. MONITORAGGIO

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

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio che sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.