



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 - 2024



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

DENOMINAZIONE: PARCO NATURALE REGIONALE DEL FIUME SILE

INDIRIZZO: VIA TANDURA 40 – TREVISO -

SITO INTERNET ISTITUZIONALE: www.parcosile.it

TELEFONO: 0422 321994

EMAIL: info@parcosile.it

PEC: segreteria.parcosile.tv@pecveneto.it

Facebook: <https://www.facebook.com/parcosile/>

Instagram: <https://instagram.com/parcosile?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

Youtube: [Parco Naturale Regionale del Fiume Sile - YouTube](#)

CODICE FISCALE: 94023150264



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

Sommario

SEZIONE 1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 Valore pubblico	5
2.1.1 OBIETTIVI STRATEGICI	5
2.1.2 STAKEHOLDERS	8
2.2 Performance	9
2.2.1 CONTESTO ESTERNO	9
2.2.2 CONTESTO INTERNO	11
2.2.3 OIV	11
2.2.4 ALBERO DELLA PERFORMANCE	12
2.2.5 OBIETTIVI STRATEGICI	12
2.2.6 OBIETTIVI OPERATIVI	12
2.2.7 PIANO DI AZIONI POSITIVE	15
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	19
2.3.1 SOGGETTI COINVOLTI	19
2.3.2 CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	21
2.3.3 MAPPATURA DEI PROCESSI	21
2.3.4 VALUTAZIONE DEL RISCHIO	21
2.3.5 TRATTAMENTO DEL RISCHIO	23
2.3.6 TRASPARENZA	24
2.3.7 MONITORAGGIO E RIESAME	25
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	26
3.1 Struttura organizzativa	26
3.1.1 ORGANIGRAMMA	26
3.1.2 LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA	26
3.1.3 DATI RELATIVI AL PERSONALE	26
3.2 Organizzazione del lavoro agile	29
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	30
3.3.1 CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2021	30
3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	31
3.4 Formazione del personale	31
SEZIONE 4 – MONITORAGGIO	33
ALLEGATO A – Scheda mappatura dei processi	
ALLEGATO B – Scheda Valutazione del rischio	
ALLEGATO C – Scheda Misure Ente Parco	
ALLEGATO D – Scheda Trasparenza Ente Parco	



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

SEZIONE 1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

L'Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile è stato istituito con la Legge Regionale n. 8 del 1991 ed è un Ente strumentale della Regione Veneto.

Il Parco comprende in tutto o in parte il territorio dei Comuni di Piombino Dese, Vedelago, Istrana, Morgano, Quinto di Treviso, Treviso, Silea, Casier, Quarto d'Altino, Roncade, Casale sul Sile, situati nelle Province di Treviso, Padova e Venezia.

Al fine di tutelare i caratteri naturalistici, storici e ambientali del territorio del fiume Sile, persegue le seguenti finalità, individuate dall'art. 2 della legge istitutiva:

- a) la protezione del suolo e del sottosuolo, della flora, della fauna, dell'acqua;
- b) la protezione e la valorizzazione del bacino idrografico nella sua funzione di risorsa idropotabile;
- c) la tutela, il mantenimento, il restauro e la valorizzazione dell'ambiente naturale, storico, architettonico e paesaggistico considerato nella sua unitarietà e il recupero delle parti eventualmente alterate;
- d) la salvaguardia delle specifiche particolarità antropologiche, idrogeologiche, geomorfologiche, vegetazionali e zoologiche;
- e) la fruizione a fini scientifici, culturali e didattici;
- f) la promozione, anche mediante la predisposizione di adeguati sostegni tecnico-finanziari, delle attività di manutenzione degli elementi naturali e storici costituenti il Parco, nonché delle attività economiche tradizionali, turistiche e di servizio compatibili con l'esigenza primaria della tutela dell'ambiente naturale e storico;
- g) lo sviluppo socio-economico degli aggregati abitativi e delle attività esistenti entro il perimetro del Parco, compatibilmente con le esigenze di tutela, con particolare riferimento alle attività connesse all'agricoltura e piscicoltura, che concorrono a determinare il paesaggio agricolo e fluviale, creando migliori condizioni abitative e di vita per le collettività locali;
- h) la promozione e la disciplina delle funzioni di servizio per il tempo libero e di organizzazione dei flussi turistici.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

SEZIONE 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Il Valore Pubblico perseguito dall'Ente Parco del Sile è connesso alle proprie finalità istituzionali, individuate nell'art. 2 della legge istitutiva (v. sez. 1), il cui perseguimento dipende a sua volta dalle strategie individuate a livello organizzativo e alle performances individuali.

La Valorizzazione avviene dunque nello svolgimento del mandato istituzionale dell'Ente e nel conseguente soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (benessere ambientale, sociale ed economico) e del contesto interno (salute organizzativa, professionale e di genere).

2.1.1 OBIETTIVI STRATEGICI

I principali obiettivi strategici dell'Ente Parco sono i seguenti:

- **Riqualficazione fluviale del Parco, iniziata con il progetto Life Siliffe, finanziato a livello comunitario.**

La riqualficazione fluviale del Parco è stata avviata nell'agosto 2015 tramite il Progetto Life Siliffe, volto alla valutazione dell'ecosistema "fiume" e di tutte le sue componenti, al fine di realizzare interventi concreti di creazione di aree pilota per la gestione degli habitat ripariali. Il Progetto ha interessato anche il Piano Ambientale del Parco, che è stato implementato con indicazioni specifiche e vincolanti per la gestione degli habitat stessi. L'intervento ha interessato l'area del Parco Naturale Regionale del Fiume Sile ed ha seguito le linee guida dettate dal Piano Ambientale, in modo da assicurare la tutela e valorizzazione dell'ambiente, con particolare attenzione alla gestione delle zone agricole e le aree umide. La realizzazione del Progetto ha comportato nel concreto una serie di azioni, quali l'applicazione dell'indice di funzionalità fluviale all'intero corso del Sile, la realizzazione di interventi di miglioramento di habitat ripariali della rete Natura 2000, un piano di contrasto alla diffusione delle specie acquatiche aliene (gambero della Louisiana, tartaruga americana, siluro) mediante la cattura delle stesse ed il rafforzamento delle specie autoctone correnti, nonché lo svolgimento di incontri con gli agricoltori per promuovere le misure agroambientali del Piano di Sviluppo Rurale Veneto 2014-2020. Il Life Siliffe ha ottenuto un finanziamento comunitario dell'importo totale di € 1.409.780,69, che nello specifico ha avuto come beneficiario coordinatore l'Ente Parco Regionale del Fiume Sile e come beneficiari associati la Regione Veneto, la Provincia di Treviso e Bioprogramm s.c.r.l., ed è stato portato a termine il 31 dicembre 2018. Negli anni successivi l'azione iniziata, in un'ottica di continuità futura, è stata proseguita. Si segnala l'intervento di miglioramento degli habitat fluviali, effettuato ad agosto 2020. Nello specifico, è stata bonificata un'area di 150 metri, al fine di creare una maggior variabilità morfologica, adatta alle specie salmonicole delle trote marmorate e dei termoletti, tipiche della zona. Contestualmente sono state programmate delle attività di ripopolamento, mediante l'introduzione di 20.000 piccole trotelle di marmorata e di 6.000 termoletti, con cadenza annuale, per i successivi quattro anni.

- **Implementazione della rete della Greenway, percorso ciclopedonale che si snoda lungo l'asse del Sile, dalla risorgiva alla foce.**

Attualmente è in corso l'ampliamento della Greenway mediante la creazione di un percorso sulla riva destra del Sile, nella località di Sant'Angelo di Treviso. Nel corso del 2021 Veneto Strade ha presentato il relativo progetto, che si prospetta verrà realizzato nell'anno corrente. Inoltre, al fine di ottenere un miglioramento della fruibilità della ciclopedonale, è stato recentemente portato a termine un progetto per l'implementazione della cartellonistica segnaletica lungo l'itinerario compreso nell'area del Parco. L'importanza della realizzazione di tali piani di mobilità lenta



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

permette di aumentare notevolmente la possibilità di attraversare il territorio del Parco per ammirarne le bellezze e conoscerne il patrimonio naturale. Ciò si traduce nella possibilità per gli Enti locali e le associazioni di categoria di ampliare l'offerta turistica del territorio del Fiume Sile e delle eccellenze che attorno ad esso gravitano, con ricadute in termini di volano per l'economia dei luoghi che ne consegue. Significa anche mettere a disposizione dei cittadini itinerari in sicurezza di collegamento casa lavoro, palestre a cielo aperto per migliorare il proprio benessere psico-fisico, maggiore conoscenza delle peculiarità ambientali del territorio e delle sue aree protette.

In questi ultimi anni, durante i quali l'emergenza sanitaria ha stravolto le abitudini di tutti, andando a limitare notevolmente le occasioni di contatto sociale, di viaggio e non solo, i cittadini hanno riscoperto le attività all'aria aperta, tra le poche realizzabili con un basso rischio di contagio, e di conseguenza le aree naturali presenti sul nostro territorio. Anche il Parco del Sile è stato interessato da questo fenomeno ed è quindi costante l'impegno per permettere ai cittadini di fruire dei percorsi presenti al suo interno, nello specifico la Greenway, ma anche l'itinerario della Treviso-Ostiglia. Gli stessi vanno a formare un vero proprio anello di percorsi di mobilità lenta inseriti sia nell'ambito della REV (rete escursionistica veneta) gestita dalla Regione Veneto, ma anche nell'ambito dell'importante progetto strategico "Green Tour Verde in movimento" promosso sempre dalla Amministrazione regionale.

- **Promozione delle attività turistiche e dell'educazione ambientale**

La promozione delle attività turistiche è volta alla valorizzazione del patrimonio paesaggistico, storico, enogastronomico e delle tradizioni locali del Parco del Sile. I contributi iscritti a bilancio destinati allo sviluppo di questo obiettivo, stanziati dalla Regione, nello specifico, sono di € 90.000 per valorizzazione e promozione, e di € 10.000 per progetti promozionali e materiale informativo. Gli stessi sono stati investiti in un Piano di Promozione, unitamente agli altri Parchi Regionali, realizzato tramite attività di informazione e diffusione di contenuti legati ai Parchi per mezzo della stampa locale e nazionale, televisione, radio e social media. Nel 2021 si è inoltre iniziato a lavorare per l'affidamento di un servizio di ufficio stampa, media relation, comunicazione strategica e social network, per la valorizzazione delle iniziative, dell'immagine, delle attività del Parco e per la promozione dello stesso, che verrà realizzato nell'anno corrente. Nell'ambito dei social, si intende sviluppare un canale youtube dedicato, già realizzato, che, attraverso brevi video realizzati nel Parco, dia una maggiore visibilità allo stesso. In merito all'educazione ambientale, non è stato invece possibile sviluppare nel corso dell'anno un programma in questo senso, in quanto si è creata una situazione di stallo a causa dell'emergenza sanitaria COVID-19, che ha richiesto la sospensione di attività non fondamentali, potenzialmente rischiose per la possibilità di diffusione del virus.

- **Miglioramento della comunicazione informativa dell'Ente, anche ai fini del rispetto del D.lgs 33/2013**

Il sito dell'Ente, amministrato da Parks.it, necessita di un forte potenziamento che riguardi sia la parte divulgativa del territorio dell'Ente e delle sue peculiarità, ma anche l'ambito dell'attività amministrativa in senso stretto. In tal senso si intende, oltre che rinnovare ed aggiornare il sito del Parco, anche implementarne una versione mobile facilmente accessibile dalle moderne dotazioni informatiche odierne (palmari, tablet, smartphone, etc..) che consenta una georeferenziazione degli itinerari del Parco, una facilità di scaricamento dei dati e di accessibilità ad informazioni turistiche e di ricettività. Essere in rete con un sito moderno, utile e di facile consultazione oggi costituisce un driver fondamentale per fare conoscere un Ente pubblico che persegue finalità, quali quelle di un Ente Parco. Adeguare e migliorare, sotto questi profili, la comunicazione dello stesso è elemento strategico trasversale all'intera struttura. In tal senso nel 2021 si è iniziato ad implementare una serie di azioni ed in particolare il rinnovamento della dotazione hardware e



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

software dell'Ente, per consentire una maggiore velocità di connessione informativa e di download/upload di immagini e contenuti multimediali. Anche sotto il profilo dell'organizzazione interna è stato adottato un nuovo programma cloud gestionale che sta consentendo all'Ente di disporre di soluzioni informative gestionali integrate al passo con i tempi, capaci anche di migliorare la comunicazione dell'Ente con i cittadini ed i professionisti che ad esso si rivolgono. Il miglioramento ed il potenziamento dei sistemi informativi interni si collega, poi, alla tematica dell'attuazione della trasparenza delle PP.AA. prevista dal D. Lgs 33/2013. Sotto questo profilo, il gestionale entrato in uso dal 1° gennaio 2022, ha permesso di creare anche un canale più agevole per le pubblicazioni nell'Amministrazione Trasparente e nell'Albo, velocizzando tale adempimento. Rileva infine anche la comunicazione con gli stakeholders dell'Ente, che è oggetto di costante attenzione, anche al fine di creare una "rete" con gli stessi, fondamentale per lo svolgimento delle attività amministrative e non solo, tramite il confronto e la condivisione delle informazioni.

- **Miglioramento dell'organizzazione delle risorse e della digitalizzazione dei processi.**

Alla base del raggiungimento dei predetti obiettivi strategici vi è un miglioramento nell'organizzazione delle risorse umane e strumentali, al fine di incrementarne l'efficienza. Per quanto attiene alle risorse umane, è già stato evidenziato che l'organico ad oggi, pur essendo stato in parte implementato, è comunque insufficiente alla piena riuscita di tutte le attività che l'Ente dovrebbe svolgere. Vi è stata quindi una particolare attenzione ad una razionalizzazione e ad un miglioramento delle risorse strumentali, in particolare informatiche e digitali, in quanto la dematerializzazione delle procedure e l'utilizzo di banche dati può sicuramente agevolare e velocizzare lo svolgimento delle attività. Come precedentemente indicato, nel 2021 sono state poste le basi per un cambio dei software gestionali precedentemente in uso, che dall'anno corrente sono stati integralmente sostituiti da un software che lavora in cloud, e che sta consentendo di rendere più agevole, efficiente ed integrato il lavoro. Infine si indica che, in adempimento della normativa in materia di digitalizzazione dell'attività amministrativa, è anche entrato a pieno regime il sistema di pagamento PagoPA.

- **Miglioramento dell'accessibilità digitale**

L'art. 9, comma 7 del D.L. n. 179/2012, convertito con L. 17.12.2012, n. 221, prevede, da parte delle pubbliche amministrazioni, la pubblicazione, entro il 31 marzo di ogni anno, nel proprio sito web, degli obiettivi di accessibilità per l'anno corrente.

Secondo le Linee Guida dell'Agenzia per l'Italia digitale, per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistite o configurazioni particolari.

Con determinazione n. 30 del 28.03.2022 sono stati approvati gli obiettivi di accessibilità per l'anno 2022 ai sensi dell'art. 9, comma 7 D.L. 179/2012, che di seguito si riportano.

Obiettivo	Intervento	Dettaglio	Tempistica
Formazione	Aspetti normativi e tecnici	Approfondimento della normativa in materia di accessibilità e applicazione pratica della stessa, anche in virtù della recente modifica dei software utilizzati dai dipendenti dell'Ente Parco. Diffusione di materiale informativo tra i dipendenti le cui mansioni hanno a che fare con l'accessibilità e la formazione tramite	31.12.2022



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

		webinar.	
Organizzazione del lavoro	miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali	Miglioramento dell'organizzazione delle attività di creazione di contenuti e di pubblicazione degli stessi, già avviato all'inizio dell'anno corrente, anche grazie al supporto di nuovi software che facilitano il relativo iter. Prosecuzione dell'attività, con lo scopo di ridurre i tempi e di implementare le pubblicazioni, anche migliorandone la qualità sotto il profilo dell'accessibilità.	31.12.2022
Sito web e/o app mobili	Interventi su documenti (es. pdf di documenti-immagine accessibili)	Creazione di documenti da pubblicare nel sito web tenendo conto dei criteri di accessibilità, in modo da migliorare gradualmente l'accessibilità stessa dei contenuti.	31.12.2022
Sito web e/o app mobili	Sviluppo o rifacimento del sito	Rinnovamento del sito, gestito da Parks.it (ComunicAzione), che ha presentato una proposta di rifacimento dello stesso (prot. n. 365/2022). Le implementazioni contribuiranno ad un miglioramento dell'accessibilità del sito e dell'app.	31.12.2022

2.1.2 STAKEHOLDERS

Il primo e più rilevante stakeholder dell'Ente è la Regione Veneto, che ha istituito con propria legge l'Ente e che vigila sul funzionamento dello stesso, esercita una funzione di controllo sui suoi principali atti e allo stesso tempo costituisce il suo principale soggetto finanziatore, sia per le spese correnti che per quelle di investimento.

In particolare la Regione coinvolge gli Enti Parco nei propri obiettivi, definiti nel DEFR (Documento di Economia e Finanza Regionale) 2022-2024, adottato con DGR n. 61/CR del 22.06.21 e approvato con Delibera del Consiglio Regionale n. 135 del 29.11.21.

Vengono poi in considerazione i Comuni e le Province nel cui ambito si estende il territorio dell'Ente Parco, ai quali spetta, in primo luogo, il compito di designare i soggetti che vanno a comporre il Consiglio dell'Ente. Essi sono, per definizione, i soggetti istituzionali portatori primi degli interessi delle comunità rappresentate, con i quali il dialogo costante, per il miglior contemperamento di tali interessi con le finalità precipue di cui l'Ente parco è portatore, costituisce e deve costituire una modalità di relazione condivisa.

Vanno annoverate altresì le Associazioni, le Onlus, il mondo del volontariato, le associazioni di tutela ambientale ed altri soggetti a carattere collettivo portatrici di interessi diffusi, valori, idee, tradizioni locali, a cui va ascritto un ruolo di stimolo, supporto ed anche di critica costruttiva nei confronti dell'Ente, per un continuo processo di confronto sulle scelte adottate dall'Ente stesso ed il loro impatto sulle varie realtà che agiscono ed operano sul territorio.

Infine rilevano nei rapporti con l'Ente, con riferimento alla propria attività, i privati e gli operatori economici tenuti al rispetto della regolamentazione che interessa il territorio dell'Ente Parco nello svolgimento di attività e/o interventi.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

2.2 Performance

Il Piano delle Performance, redatto in attuazione del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, viene aggiornato ed approvato entro il 31 gennaio di ogni anno dal Consiglio Direttivo dell'Ente Parco.

Tramite il Piano delle Performance l'Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile definisce i principali obiettivi da perseguire, le risorse che ne permettono l'attuazione e gli indicatori per la misurazione della valutazione delle performance, in un'ottica di miglioramento del livello dei servizi erogati e dell'organizzazione interna, in termini di efficienza ed efficacia.

Gli obiettivi posti mirano ad aiutare il processo di dialogo e di condivisione con i propri stakeholders, evidenziando le funzioni e il ruolo svolti dall'Ente, nell'ottica della creazione di un network virtuoso tra tutti gli Enti pubblici, le realtà associative, le organizzazioni di tutela ambientale e tutti i soggetti che operano sul territorio.

2.2.1 CONTESTO ESTERNO

Come precedentemente indicato, il principale referente dell'Ente Parco è la Regione Veneto. Questo comporta il confronto con gli obiettivi di programmazione regionale, individuati con il documento di economia e finanza regionale (DEFR) 2022-2024, adottato con delibera del Consiglio Regionale n. 135 del 29.11.2021, che si riportano di seguito:

OBIETTIVO DI MEDIO LUNGO TERMINE 2022/2024	STRUTTURA REGIONALE DI RIFERIMENTO
Riqualificare l'ambiente fluviale del Parco. Azione avviata con il progetto Life Siliffe, con interventi di manutenzione della flora del Parco.	Direzione Turismo Unità Organizzativa Strategia Regionale della biodiversità e parchi
Implementare e mantenere la rete dei percorsi ciclopedonali perifluviali. Azioni necessarie per garantire la corretta fruibilità delle piste ciclopedonali realizzati con fondi europei e il corretto stato di manutenzione delle strutture.	Direzione Turismo Unità Organizzativa Strategia Regionale della biodiversità e parchi
Promuovere le attività turistiche. Valorizzare il patrimonio paesaggistico, storico enogastronomico e le tradizioni locali.	Direzione Turismo – Unità Organizzativa Strategia regionale della biodiversità e parchi

La Regione riveste altresì il ruolo di principale finanziatore dell'Ente Parco e, per tale motivo, le risorse ed i finanziamenti erogati dalla stessa, sia per parte corrente che in conto investimenti, costituiscono il principale elemento che incide sullo svolgimento delle attività necessarie per il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati.

Rilevano, allo stesso tempo, ulteriori fattori quali i numerosi adempimenti richiesti da un quadro normativo in continuo cambiamento, tanto più in questi ultimi anni durante i quali si è imposta



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

l'urgenza di affrontare l'emergenza sanitaria, con un conseguente mutamento del contesto economico e sociale.

Tra gli ambiti interessati dagli stringenti obblighi normativi si possono citare le discipline in tema di sistemi contabili armonizzati degli Enti Locali, la disciplina in materia di fatturazione elettronica e pagamento dei debiti della PA, gli obblighi di comunicazione all' Autorità Nazionale anticorruzione, oltre alle scadenze previste dalla legge volte al completamento della digitalizzazione dell'attività delle amministrazioni pubbliche.

A fronte del contesto sopra descritto, di sempre più stringenti obblighi di rendicontazione e comunicazione dati alla amministrazione centrale, ma anche tenendo in considerazione la carenza di risorse umane, con un numero non proporzionato rispetto alla quantità di adempimenti richiesti, risulta difficile, se non ardua, l'implementazione di una programmazione a lungo termine di attività diffuse dell'Ente che non sia quella ordinaria e di completamento dei progetti in corso.

In particolare, nel corso del 2021, l'Ente Parco ha investito le proprie risorse nel cambiamento delle modalità operative e nella strumentazione informatica, al fine di adempiere agli obblighi normativi in tema di digitalizzazione e di migliorare l'efficienza nello svolgimento delle proprie attività, riducendo anche i tempi di lavoro e i costi di gestione.

Tale processo di innovazione ha interessato la quasi totalità dei software in uso ed ha comportato un coinvolgimento di tutti i dipendenti e sta apportando notevoli miglioramenti.

È comunque sempre forte la necessità di puntare alla valorizzazione degli assets infrastrutturali, ambientali ed immateriali presenti sul territorio, come volano di attrazione di nuove risorse economiche da destinare alle attività istituzionali dell'Ente.

Oltre al confronto con la Regione, l'Ente ha come riferimento le indicazioni del Ministero della Pubblica Amministrazione che, con la Circolare n. 02/2019, ha fornito gli "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche".

Nello specifico, sono stati forniti degli indicatori da adottare uniformemente nelle Amministrazioni Locali, in modo da permettere la misurazione della performance su delle attività comuni relativamente alle attività di supporto, che sono:

1. gestione delle risorse umane

indicatori:

- costo unitario della funzione di gestione delle risorse umane;
- grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile; grado di copertura delle attività formative dedicate al personale;
- grado di copertura delle procedure di valutazione del personale;
- tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale;

2. gestione ed approvvigionamenti e gestione immobiliare

indicatori:

- incidenza del ricorso a convenzioni CONSIP e al mercato elettronico degli acquisti;
- spesa per energia elettrica al metro quadro;

3. gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione

indicatori:

- grado di sviluppo di SPID nei servizi digitali;
- percentuale di servizi *full digital*; percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa;
- percentuale di comunicazioni tramite domicili digitali;
- percentuale di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto;
- dematerializzazione procedure;

4. gestione della comunicazione e della trasparenza



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

indicatori:

consultazione del portale istituzionale;

grado di trasparenza dell'amministrazione.

Le finalità che vengono perseguite sono: l'accrescimento della cultura della misurazione nelle amministrazioni, l'incentivazione per le amministrazioni ad implementare una modalità organizzativa volta al miglioramento gestionale, l'implementazione del monitoraggio, il rafforzamento dei processi decisionali delle Amministrazioni.

Per quanto possibile, compatibilmente alle peculiarità dell'Ente, verranno presi in considerazione i suddetti indicatori.

2.2.2 CONTESTO INTERNO

Anche con riferimento all'analisi svolta nei Piani della performance dei trienni scorsi, si riafferma e ribadisce l'insufficienza del personale assegnato in servizio presso l'Ente rispetto alla sua dotazione organica.

Nel corso del 2020 e del 2021 sono state integrate nell'organico due risorse ed attualmente risultano in servizio 7 unità di personale a tempo indeterminato rispetto alle 14 previste.

L'implementazione ha permesso sicuramente di rafforzare il settore amministrativo-contabile, che rimane comunque in sofferenza rispetto alle attuali esigenze di prestazione di servizi, insieme a quello tecnico e della vigilanza.

Inoltre, l'assenza di un direttore costituisce un aggravio delle attività che l'unico funzionario in servizio presso l'Ente deve svolgere, il quale si trova a dover adempiere a tutte le funzioni che spetterebbero alla figura dirigenziale, contribuendo all'allungamento dei tempi di completamento delle attività anche ordinarie.

L'età media del personale, come per la maggior parte delle Pubbliche Amministrazioni, è elevata, anche se le recenti assunzioni risultano certamente positive sotto questo aspetto.

Tutto ciò costituisce, dal punto di vista organizzativo, un grave *vulnus* per la piena e compiuta efficienza dell'azione dell'Ente.

Il conseguimento degli obiettivi di performance dell'Ente nel precedente ciclo della performance sono da attribuire ad un'azione virtuosa degli organi esecutivi e del personale dell'Ente stesso che, nonostante le criticità ora evidenziate, hanno svolto con impegno e competenza i propri ruoli.

Dal punto di vista finanziario, come già indicato, il bilancio dell'Ente è un bilancio in gran parte derivato e dipendente dai finanziamenti che vengono erogati per il suo funzionamento da parte della Regione del Veneto, ente controllante.

Gli assets di proprietà dell'Ente, così come i proventi delle attività di vigilanza e repressive, sono minimi ed insufficienti, rispetto alle erogazioni regionali, per generare un reddito significativo per un'autonoma ed autosufficiente implementazione di attività di carattere strategico pluriennale.

2.2.3 OIV

Ai principali stakeholders dell'Ente Parco (v. par. 2.1), si aggiunge la figura dell'Organismo Indipendente di Valutazione, un organo collegiale composto da tre componenti esterni all'Amministrazione di elevata professionalità ed esperienza, che svolge un ruolo centrale nel processo di misurazione e valutazione della performance dell'Ente Parco, sul quale fornisce un parere vincolante con cadenza annuale. L'Ente Parco si avvale dell'OIV regionale, nominato con DPGR n. 162 dell'01.12.2020, in forza della convenzione con la Regione Veneto approvata il 07.05.2014.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

2.2.4 ALBERO DELLA PERFORMANCE

Si riporta di seguito l'albero della performance, relativo al piano della performance triennale 2022-2024:

ALBERO DELLE PERFORMANCE	
EFFICIENZA	ECONOMICITA'
Mappatura dei processi, riorganizzazione	Contenere i costi di gestione
Analisi del rischio anticorruzione	Ottimizzazione delle procedure informatiche
Semplificazione delle procedure e dematerializzazione	Gestione efficiente degli appalti di forniture, servizi e lavori
QUALITA' DEI SERVIZI AI CITTADINI	
Semplificazione dei procedimenti autorizzatori	Miglioramento della comunicazione

2.2.5 OBIETTIVI STRATEGICI

Con riferimento agli obiettivi strategici, si rinvia a quanto illustrato nel par. 2.1.

2.2.6 OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi strategici sono stati previsti quali obiettivi trasversali a tutta la struttura dell'Ente e vanno a costituire elementi di valutazione di ogni singolo dipendente, nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale.

Gli obiettivi strategici diventano, quindi, anche obiettivi operativi della struttura.

Quanto agli altri obiettivi operativi, sono legati alle singole attività assegnate agli uffici e svolte dai dipendenti in essi operanti, in un'ottica di identificazione di aspetti critici dell'attività sui quali si ritiene di dover agire per il loro miglioramento.

Di seguito le schede che riassumono per ogni profilo professionale il contributo agli obiettivi strategici, il contenuto dell'obiettivo operativo, l'orizzonte di realizzazione dei singoli obiettivi e gli indicatori di raggiungimento.

Considerando che gli obiettivi strategici si sviluppano su un orizzonte pluriennale, parallelamente il contributo operativo di ciascuna unità di personale va valutato sul grado di sviluppo dell'obiettivo stesso, in relazione a ciò che è stato realizzato annualmente. L'attività svolta deve essere sempre vista nel contesto delle risorse disponibili e ai procedimenti attivati, elementi che verranno poi valutati complessivamente a consuntivo.

Esperto amministrativo	
<u>Contributo agli obiettivi strategici</u>	<u>Obiettivo operativo</u>
Direzione del processo di miglioramento dell'organizzazione delle risorse e della digitalizzazione dei processi	Impulso e monitoraggio del processo volto al miglioramento e alla razionalizzazione delle risorse, anche



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

<p>Orizzonte triennale Indicatore: stato di avanzamento dell'obiettivo</p>	<p>attraverso l'implementazione della digitalizzazione dei processi. Verifica dell'andamento dei nuovi strumenti digitali inseriti; individuazione delle criticità e delle difficoltà di adeguamento; individuazione di ulteriori ambiti di intervento, anche in relazione alle risorse finanziarie disponibili. Verifica delle performance dei dipendenti nelle attività svolte, con l'ausilio degli strumenti informatici.</p> <p>Orizzonte annuale Indicatore: n. attività/processi digitalizzati</p>
--	--

Istruttore amministrativo	
<p><u>Contributo agli obiettivi strategici</u></p> <p>Partecipazione al processo di digitalizzazione, anche in relazione agli adempimenti in materia di trasparenza</p> <p>Orizzonte triennale Indicatore: stato di avanzamento dell'obiettivo</p>	<p><u>Obiettivo operativo</u></p> <p>Gestione degli adempimenti che devono essere effettuati con modalità telematiche (autoliquidazione INAIL, relazione Conto Annuale e adempimenti nel portale PerlaPA). Pubblicazioni nell'Albo e nell'Amministrazione Trasparente, con l'utilizzo delle nuove modalità digitali.</p> <p>Orizzonte annuale Indicatore: n. invii Obiettivo raggiunto mantenendo lo standard di quello dell'anno precedente, relativamente al n. adempimenti effettuati</p>

Istruttore economico amministrativo	
<p><u>Contributo agli obiettivi strategici</u></p> <p>Apporto nell'attività volta alla digitalizzazione nell'ambito della promozione.</p> <p>Orizzonte triennale Indicatore: stato di avanzamento dell'obiettivo</p>	<p><u>Obiettivo operativo</u></p> <p>Creazione di contenuti per il canale Youtube e a supporto dell'attività di promozione.</p> <p>Orizzonte annuale Indicatore: % realizzazione attività</p>



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

Istruttore economico amministrativo	
<u>Contributo agli obiettivi strategici</u>	<u>Obiettivo operativo</u>
Supporto nell'entrata a regime delle nuove modalità operative digitali, anche in ordine agli adempimenti in materia di trasparenza	Contributo nella verifica delle criticità e sostegno nella risoluzione delle difficoltà operative. Adempimenti in materia di trasparenza.
Orizzonte triennale Indicatore: stato di avanzamento dell'obiettivo	Orizzonte annuale Indicatore: % attività coinvolte dal processo di digitalizzazione

Istruttore tecnico	
<u>Contributo agli obiettivi strategici</u>	<u>Obiettivo operativo</u>
Contributo nell'attività di digitalizzazione dei procedimenti volti all'emanazione di provvedimenti autorizzativi ambientali e paesaggistici.	Implementazione dei nuovi software applicativi per la gestione dei procedimenti di propria competenza, con riduzione al minimo indispensabile dei documenti cartacei.
Orizzonte triennale Indicatore: stato di avanzamento dell'obiettivo	Orizzonte annuale. Indicatore: % di raggiungimento del programmato

Istruttore agroambientale	
<u>Contributo agli obiettivi strategici</u>	<u>Obiettivo operativo</u>
Contributo nell'attività di digitalizzazione dei procedimenti volti all'emanazione di provvedimenti autorizzativi di competenza dell'ufficio ambientale.	Implementazione dei nuovi software applicativi per la gestione dei procedimenti di propria competenza, con riduzione al minimo indispensabile dei documenti cartacei.
Orizzonte triennale Indicatore: stato di avanzamento dell'obiettivo	Orizzonte annuale Indicatore: n. residuale pratiche cartacee raggiungimento del programmato



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

Istruttore di vigilanza	
<u>Contributo agli obiettivi strategici</u>	<u>Obiettivo operativo</u>
Partecipazione al processo di digitalizzazione in relazione all'ambito di propria competenza	Utilizzazione dei nuovi sistemi software per la gestione di verbali di accertamento ed ordinanze; adeguamento al pagamento delle sanzioni amministrative tramite PagoPA.
Orizzonte triennale Indicatore: stato di avanzamento dell'obiettivo	Orizzonte annuale Indicatore: % di raggiungimento del programmato

Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso una serie di fasi inquadrata nell'ambito più generale del ciclo di gestione della performance, come individuato dall'art. 4, comma 2, del decreto legislativo 150/2009 che, come noto, prevede la seguente articolazione:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa;
- utilizzo dei sistemi premianti, anche secondo criteri di valutazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo nonché ai soggetti interessati.

2.2.7 PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il contesto dell'Ente Parco

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente Parco è stato istituito con determinazione n. 2 del 28.01.2022, in attuazione dell'atto di indirizzo approvato con Delibera n. 29 del 15.12.2021 del Consiglio Direttivo.

L'organo si è dotato di proprio regolamento, approvato con Delibera del CUG n. 1 dell'08.02.2022, del quale il Consiglio Direttivo ha preso atto con Delibera n. 5 del 10.02.2022.

Il CUG svolge i compiti propositivi, consultivi e di verifica individuati dalla normativa ed in particolare dalle linee di indirizzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri di cui alla Direttiva n. 2/2019, rapportandosi principalmente con l'Amministrazione e con gli organi di indirizzo dell'Ente Parco.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato si raccorda altresì con il medico del lavoro, le OO.SS. e i Rappresentanti Sindacali, i dipendenti, l'OIV, il/la Consigliere/a Nazionale di Parità e la Consigliera Regionale di Parità, così da valorizzare il confronto con gli altri soggetti che la normativa ha preposto a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e ai quali ha affidato l'incarico di promuovere il rispetto delle pari opportunità e il benessere nell'ambiente lavorativo.

Aree di intervento

Le aree strategiche di intervento del Piano sono state individuate sulla base delle indicazioni fornite dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri:



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

A – Prevenzione e rimozione delle discriminazioni nelle politiche di reclutamento e gestione del personale;

B – Rafforzamento del CUG e promozione delle pari opportunità;

C – Promozione del benessere lavorativo e conciliazione dei tempi vita – lavoro.

In corrispondenza di ciascuna area strategica è stato individuato un obiettivo generale e degli obiettivi specifici, oltre alle concrete azioni, gli attori coinvolti e le modalità di misurazione.

Area strategica A – Prevenzione e rimozione delle discriminazioni nelle politiche di reclutamento e di gestione del personale

Obiettivo generale: garantire l'applicazione effettiva della normativa a presidio del divieto di discriminazione in ambito lavorativo, sia nella fase di reclutamento che nello svolgimento del rapporto di lavoro, basata, a titolo esemplificativo, su differenze di genere, età, orientamento sessuale, opinioni politiche, disabilità.

Iniziativa n. 1	Prevenire e verificare la presenza di comportamenti discriminatori nelle politiche di reclutamento
Obiettivo specifico:	Nell'ambito delle procedure di reclutamento e di assegnazione di incarichi, dirigenziali e non dirigenziali, devono essere prevenute e monitorate eventuali forme di discriminazione, a tutela del principio di pari opportunità.
Azioni:	Verificare che non vi siano disequilibri e differenze che non tengano conto del principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento e nell'assegnazione di incarichi, dirigenziali e non dirigenziali.
Attori coinvolti:	CUG Consiglio Direttivo Responsabile Amministrativo
Misurazione:	<u>Indicatori:</u> <ul style="list-style-type: none">- n. concorsi banditi nell'anno- n. componenti delle commissioni per genere- % componenti delle commissioni di genere femminile e maschile- n. dipendenti in servizio al 31.12 distinti per genere
Beneficiari:	- n. dipendenti (dirigenti e non) in servizio/n. personale complessivo in servizio per genere

Iniziativa n. 2	Prevenire e monitorare eventuali forme discriminatorie nella gestione del personale
Obiettivo specifico:	Favorire la conoscenza e il rispetto della normativa in materia di pari opportunità, divieto di discriminazione nella gestione del personale; monitorarne il rispetto, anche in relazione alla retribuzione e alle indennità conferite.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

Azioni:	<ul style="list-style-type: none">- Promuovere la formazione e l'aggiornamento in tema di pari opportunità nella gestione del personale di chi ha compiti di gestione e responsabilità delle risorse umane;- Monitorare gli incarichi attribuiti al personale, le retribuzioni e le indennità, per verificare eventuali disequilibri e differenze, analizzando se le cause sono riconducibili a forme di discriminazione.
Attori coinvolti:	CUG Consiglio Direttivo Responsabile Amministrativo
Misurazione:	<u>Indicatori:</u> <ul style="list-style-type: none">- n. posti dirigenziali/p.o. disponibili nell'anno e n. posti ricoperti distinti per genere;- n. dipendenti (dirigenti e non) in servizio al 31.12 distinto per categoria, genere e retribuzione netta media percepita nell'anno
Beneficiari:	n. dipendenti (dirigenti e non) in servizio/n. personale complessivo in servizio per genere

Area strategica B – Rafforzamento del CUG e promozione delle pari opportunità

Obiettivo generale: promuovere la conoscenza del CUG e delle sue funzioni, oltre alle azioni adottate dall'amministrazione per garantire il rispetto dei principi di pari opportunità e divieto di discriminazione.

Iniziativa n. 1	Rafforzare il CUG e promuovere la conoscenza delle sue funzioni ed attività.
Obiettivo specifico:	Diffondere all'interno dell'Amministrazione la conoscenza relativa al ruolo del CUG, alle sue funzioni propositive, consultive e di verifica ed azioni.
Azioni:	<ul style="list-style-type: none">- Informare i dipendenti relativamente alle funzioni del CUG;- Creare ed aggiornare la sezione del sito dedicata al CUG.
Attori coinvolti	CUG Consiglio Direttivo Responsabile Amministrativo
Misurazione:	<u>Indicatori:</u> <ul style="list-style-type: none">- n. di comunicazioni inerenti l'attività del CUG- n. di aggiornamenti della sezione del sito dedicata al CUG.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

Beneficiari:	n. dipendenti (dirigenti e non) in servizio/n. personale complessivo in servizio per genere
--------------	---

Area strategica C – Promozione del benessere lavorativo e conciliazione dei tempi vita-lavoro

Obiettivo generale: formare il personale, dirigenziale e non, sui mezzi di attuazione della normativa sulle pari opportunità e sulla conciliazione dei tempi vita-lavoro. Sensibilizzare il personale e creare una cultura organizzativa improntata al rispetto della dignità della persona e delle diversità, di condivisione dell'attività lavorativa e delle responsabilità tra i diversi generi, categorie professionali, anzianità. Agevolare la fruizione degli istituti che permettono il lavoro flessibile e la conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Iniziativa n. 1	Formare il personale sugli strumenti di miglioramento del benessere lavorativo ed incentivarne l'uso.
Obiettivo specifico:	Diffondere una cultura lavorativa ed organizzativa improntata sulla collaborazione, la condivisione e il superamento delle diversità ed i conflitti; rendere concretamente fruibili e monitorare gli istituti di flessibilità lavorativa e di conciliazione vita-lavoro.
Azioni:	<ul style="list-style-type: none">- Valorizzare forme di collaborazione lavorativa, di gestione flessibile, orientata al lavoro per obiettivi e risultati;- Agevolare l'inserimento dei neoassunti e il reinserimento del personale dalla maternità/paternità o da lunghi periodi di assenza, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e difficoltà;- Agevolare la fruizione di permessi e altri istituti che permettano ai dipendenti di conciliare l'attività lavorativa con le esigenze della vita privata/familiare.
Attori coinvolti:	CUG Consiglio Direttivo Responsabile Amministrativo
Misurazione:	<u>Indicatori:</u> <ul style="list-style-type: none">- n. atti/report di pubblicazione analisi e misure compensative
Beneficiari	n. dipendenti (dirigenti e non) in servizio/n. personale complessivo in servizio per genere

Monitoraggio del Piano

Il Piano di Azioni Positive ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Il CUG svolge un ruolo di monitoraggio sull'attuazione del Piano stesso ed il risultato di questa attività di verifica è una relazione relativa all'anno in corso, che viene predisposta entro il 30 marzo dell'anno successivo, come previsto dall'art. 13 del Regolamento.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

La relazione in particolare dà conto dell'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sui luoghi di lavoro, attraverso le misure previste nel Piano.

Il CUG trasmette la relazione agli organi politici e al dirigente apicale dell'Ente Parco.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sezione dedicata al Programma Triennale per la prevenzione della corruzione è stata redatta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza prendendo a riferimento il Piano Nazionale Anticorruzione e gli aggiornamenti successivi, approvati, ai sensi della L. 190/2012, dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e tenendo altresì in considerazione le caratteristiche organizzative dell'Ente.

Una volta analizzato il contesto in cui opera l'Ente Parco, le attività ed i processi svolti, vengono definite le misure finalizzate a prevenire o comunque a ridurre la probabilità che si verifichino rischi corruttivi nell'attività svolta.

Attraverso l'attuazione delle misure individuate, che costituiscono il fulcro del Piano, l'Ente intende gestire il rischio all'interno dell'attività amministrativa che gli è propria, con particolare attenzione agli ambiti entro i quali si delinea una maggiore probabilità che questa si verifichi.

2.3.1 SOGGETTI COINVOLTI

Vengono individuati di seguito i soggetti che concorrono, nello specifico assetto organizzativo dell'Ente Parco, nel processo di adozione, attuazione e monitoraggio delle misure anticorruptive.

a. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente Parco, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012 e dell'articolo 19, comma 3, lett. c), è il Presidente dott. Arturo Pizzolon, nominato con delibera del Consiglio Direttivo n. 12 del 20.04.2022.

Tale organo, di recente costituzione, ha il compito di esercitare i compiti attribuiti dalla legge e dal Piano Anticorruzione ed in particolare:

- elabora la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dei successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti dal presente Piano;
- vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- elabora entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta;
- svolge le funzioni indicate dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 33 del 2013, garantendo l'effettivo adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- sovrintende alle azioni di diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, del monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, della pubblicazione sul sito istituzionale e



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, dei risultati del monitoraggio previsto dall'articolo 15 D.P.R. 62/2013.

b. L'organo di indirizzo

L'organo di indirizzo dell'Ente Parco è il Consiglio Direttivo. I compiti che gli vengono attribuiti dalla normativa vigente sono i seguenti:

- definizione degli obiettivi strategici in materia di contrasto alla corruzione e di trasparenza, riportati nel PTPCT;
- adozione entro il 31 gennaio di ogni anno (salvo indicazione di diversa scadenza da parte di ANAC) del PTPCT;
- nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- ricezione della relazione annuale del RPCT e delle segnalazioni dello stesso su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione.

c. Il Responsabile del Servizio Amministrativo f.f. da direttore

Come già esposto, il responsabile del Servizio Amministrativo, la dott.ssa Santina Serenella Grande, collabora con il RPCT nell'attuazione e nella verifica dello stato delle misure previste nel presente piano.

d. I dipendenti

I dipendenti, anche in considerazione delle peculiarità della struttura dell'Ente Parco, partecipano al processo di elaborazione e di gestione del rischio, se e in quanto coinvolti, nell'osservare le misure di prevenzione previste dal Piano, adempiere agli obblighi previsti dal Codice di comportamento e segnalare al Responsabile dell'Ente i presunti illeciti di cui vengono a conoscenza.

e. I collaboratori

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel PTPC e gli obblighi di condotta previsti nel Codice di comportamento.

f. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari dell'ente Parco è stato istituito con delibera del Consiglio Direttivo n. 28 del 15.12.2021 e coincide con l'unica figura apicale presente nell'Ente, il Responsabile Amministrativo f.f. da direttore.

L'UPD esercita le funzioni proprie delineate dal D.Lgs. n. 165/2001, ed in particolare svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito di propria competenza, esamina le segnalazioni delle violazioni del codice di comportamento, raccoglie le condotte illecite accertate e sanzionate, vigila sull'applicazione dello stesso.

g. L'Organismo Indipendente di Valutazione

Competono all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) importanti compiti a presidio della corretta ed efficace attuazione, da parte degli enti, delle misure di prevenzione della corruzione. L'OIV ha inoltre un ruolo centrale in tema di trasparenza, in quanto verifica i contenuti della Relazione annuale sulla Corruzione e sulla Trasparenza.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

L'OIV regionale svolge i propri compiti dialogando costantemente con gli enti Strumentali, per mezzo di incontri periodici cadenzati in base agli adempimenti previsti dalla legge e interni all'ente stesso.

Oltre a ricoprire un ruolo di controllo, funge da referente per gli enti anche per un confronto su eventuali problematiche/tematiche che gli stessi affrontano nell'attuazione delle misure.

h. Il Responsabile della Protezione dei Dati Personali (DPO – Data Protection Officer)

Il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) nominato ai sensi dell'art 37 par. 1 lett. a) del Regolamento UE 2016/679 esternamente all'Ente è Sicurdata srl, nella persona di Agostino Oliveri.

Il DPO rappresenta una figura di riferimento e di completamento nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con particolare riferimento alle questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, contemperando gli obblighi di pubblicazione e il principio di minimizzazione nel trattamento di tali dati.

2.3.2 CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Per l'analisi del contesto esterno ed interno si vedano i par. 2.1-2.2 e la sez. 3.

2.3.3 MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi è l'aspetto centrale e più importante del contesto interno e consiste nell'individuazione e nella valutazione dei processi organizzativi interni all'Ente.

Si tratta di un'attività prodromica all'individuazione delle aree di rischio e alla conseguente predisposizione delle misure di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Tale attività ricomprende non soltanto le aree di rischio generali, così come individuate dall'aggiornamento 2015 al PNA, ma tutte le attività svolte dall'amministrazione, in modo da offrire un quadro completo, utile per un'analisi puntuale.

Le fasi della mappatura, così come individuate dall'allegato 1 al PNA 2019, sono:

- a) l'identificazione dei processi, che devono far riferimento a tutta l'attività svolta dall'Ente e non solamente quelli considerati a rischio;
- b) la descrizione dei processi, al fine di comprenderne la modalità di svolgimento e, conseguentemente, le sue criticità;
- c) la rappresentazione degli elementi descrittivi dei processi, che può essere ad esempio grafica o tabellare.

Nell'allegato A viene riportata la mappatura dei processi dell'Ente Parco.

2.3.4 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Identificazione del rischio

Una volta effettuata la mappatura dei processi, è necessario identificare gli eventi rischiosi connessi ai processi stessi, che permettono la concreta realizzazione del rischio corruttivo.

L'identificazione del rischio è stata attuata partendo dalla mappatura dei processi e utilizzando come unità di riferimento il singolo processo identificato, in modo da rendere l'analisi più aderente possibile all'effettiva organizzazione dell'Ente.

L'attività di identificazione è stata fatta grazie all'utilizzo delle seguenti fonti informative:

- l'analisi del contesto esterno ed interno, precedentemente descritto;



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

- l'analisi della mappatura dei processi;
- confronti con gli uffici interessati che hanno una conoscenza puntuale dell'attività svolta e delle relative criticità.

Nell'allegato B si riporta il registro degli eventi rischiosi, correlato alla mappatura dei processi.

Analisi del rischio

L'analisi del rischio, secondo le indicazioni fornite nell'allegato 1 al PNA 2019, viene effettuata tramite:

1. l'analisi dei fattori abilitanti della corruzione;
2. la stima del livello di esposizione dei processi e delle attività al rischio corruttivo.

a. Individuazione dei fattori abilitanti

I fattori abilitanti degli eventi corruttivi sono i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o di fatti di corruzione.

I fattori individuati nel contesto dell'Ente Parco, seguendo le indicazioni del PNA 2019, sono i seguenti:

- 1) mancanza di misure di controllo;
- 2) mancanza di trasparenza;
- 3) complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- 4) concentrazione della responsabilità di un processo in un unico soggetto;
- 5) necessità di una maggiore formazione del personale interno in ordine ai rischi corruttivi.

b. Stima del livello di esposizione dei processi e delle attività al rischio corruttivo

Il secondo passaggio permette di focalizzare i processi e le attività sulle quali è necessario prestare più attenzione, in quanto soggetti ad una maggiore esposizione al rischio.

L'individuazione viene effettuata tramite i seguenti indicatori di stima del livello di rischio, in linea con il PNA 2019:

- 1) livello di interesse esterno rilevante e di potenziale beneficio per i destinatari;
- 2) grado di discrezionalità del decisore all'interno dell'amministrazione;
- 3) presenza di eventi corruttivi in passato sul medesimo processo/attività;
- 4) mancanza di trasparenza nel processo decisionale;
- 5) scarsa partecipazione del responsabile nelle attività di redazione e verifica del piano;
- 6) effettivo livello di attuazione delle misure di trattamento.

c. Ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio consiste nella stima della probabilità che un evento corruttivo si verifichi, utilizzando un sistema di misurazione qualitativo e quantitativo, che combina i seguenti fattori:

- il fattore probabilità che si verifichi l'evento corruttivo, con riferimento ad elementi informativi sia di natura oggettiva (es. segnalazioni pervenute) che di natura soggettiva (valutazione del contesto ambientale): molto bassa, bassa, media, alta, molto alta;
- il fattore impatto dell'evento, ossia le conseguenze dell'evento corruttivo sia sull'amministrazione, sia sugli stakeholders: alto e altissimo.

I suddetti fattori, combinati tra loro, producono i seguenti valori di rischio: medio, alto ed altissimo.

Il PNA 2019 suggerisce infatti una linea prudenziale, in quanto il rischio residuo non potrà mai essere azzerato, pur attuando le apposite misure preventive. Conseguentemente l'obiettivo dovrà essere quello della riduzione dello stesso rischio ad un livello quanto più possibile vicino allo zero.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

IMPATTO → PROBABILITA' ↓	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
ALTISSIMA	Alto	Altissimo	Altissimo
ALTA	Alto	Alto	Altissimo
MEDIA	Medio	Alto	Altissimo
BASSA	Medio	Medio	Alto
MOLTO BASSA	Basso	Medio	Medio

Lo scopo della ponderazione è di facilitare i processi decisionali in merito alle azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio ed individuare la priorità da assegnare negli interventi.

Nell'allegato B viene individuato il processo di identificazione, analisi e valutazione del rischio, in relazione ai processi precedentemente mappati.

2.3.5 TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio si divide nelle fasi di identificazione e pianificazione delle misure di prevenzione.

Identificazione delle misure

Con il termine "misura" si intende quell'intervento organizzativo, azione o strumento di carattere preventivo, ritenuto idoneo a neutralizzare o ridurre il livello di rischio.

Le misure anticorruptive ricomprendono a loro volta le misure generali, trasversali alla complessiva azione dell'amministrazione, e le misure specifiche, puntualmente individuate sulla base della valutazione del rischio effettuata, al fine di incidere sulle singole problematiche.

Le principali misure generali individuate dal legislatore, ritenute obbligatorie, sono:

- la rotazione del personale,
- il pantouflage,
- il whistleblowing,
- la comunicazione dei conflitti di interessi,
- la formazione,
- l'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi dirigenziali,
- la trasparenza,
- il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.
-



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

Programmazione delle misure

La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del Piano, secondo le indicazioni del PNA 2019, che permette di identificare anche le responsabilità interne in ordine all'attuazione della strategia anticorruptiva.

Per ciascuna misura viene quindi indicato:

- lo stato di attuazione;
- le azioni previste,
- i termini di attuazione;
- i soggetti responsabili dell'attuazione.

Nell'allegato C vengono descritte analiticamente le singole misure da realizzare ed applicare, con la relativa programmazione.

In una prima parte (M01-M08) sono state descritte le misure generali ed obbligatorie, selezionando quelle la cui applicazione è possibile nella realtà dell'Ente Parco. Non è difatti ipotizzabile la programmazione della misura obbligatoria della rotazione del personale in considerazione del ridottissimo numero di dipendenti, tutti con una formazione professionale specifica che non consente la rotazione e della presenza di un'unica figura di Responsabile, e allo stesso tempo l'Ente non è ancora stato in grado di adottare una procedura per il whistleblowing, che deve rivestire caratteristiche precise.

Successivamente (M09-M10) sono individuate le misure specifiche, che vanno ad incidere sui procedimenti e le attività maggiormente soggette a rischio corruttivo svolte dall'Ente.

2.3.6 TRASPARENZA

La trasparenza ha una posizione primaria nell'attività amministrativa, in primo luogo in quanto concorre ad attuare principi fondamentali quali il principio democratico ed i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza della pubblica amministrazione.

Inoltre informa la disciplina volta a garantire il livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai fini di prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione.

La trasparenza assume così rilievo nella prevenzione della corruzione e nella promozione della cultura della legalità nell'attività pubblica (art. 1 comma 36 legge 190/2012).

Di primaria importanza in tal senso sono gli obblighi di pubblicazione da parte delle amministrazioni dei dati e dei documenti indicati dal D.Lgs 33/2013 nella sezione "Amministrazione trasparente".

Altro rilevante istituto, che ha assunto nuove vesti a seguito della riforma, è l'accesso civico generalizzato, quale espressione dei principi di pubblicità e trasparenza, di cui all'art. 5 D.Lgs n. 33/2013, che dà a chiunque il diritto di accedere ai dati ed ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi dello stesso D.Lgs n. 33/2013.

Tale diritto di accesso trova limite nella necessità di evitare un pregiudizio concreto a determinati interessi pubblici e privati, oltre ai casi di segreto di Stato e agli altri specifici divieti previsti dalla legge.

Particolare attenzione va prestata, come da indicazioni dell'ANAC (PNA 2019) al rispetto del diritto alla riservatezza dei dati personali, in quanto manifestazione dell'intangibilità della sfera privata. Va sempre operato un bilanciamento tra gli interessi in gioco, come da disposizioni del Regolamento UE 679/2016: *"Il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità"*. Ulteriori indicazioni in merito vengono fornite nel senso che il trattamento dei dati personali è consentito, se ammesso da una norma di



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento: è necessario quindi che l'amministrazione, prima di mettere a disposizione sul proprio sito istituzionale dati e documenti contenenti dati personali, si assicuri che vi sia un obbligo di legge di pubblicazione, prestando particolare attenzione ai "dati sensibili".

La pianificazione dell'amministrazione in materia di trasparenza è quindi strettamente connessa con la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e in questo senso è stata inclusa all'interno del Piano per la Prevenzione della Corruzione dal D.Lgs n. 97/2016.

Per effettuare una lettura completa della scheda relativa alla trasparenza, allegata al presente Piano, è necessario tener conto del fatto che fino ad oggi l'Ente Parco del Fiume Sile, come sopra esposto, è stato sprovvisto di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di recente nomina.

L'attività di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" è stata quindi materialmente svolta dall'Ufficio Amministrativo, che si occupa operativamente dell'inserimento nel sito istituzionale dell'Ente dei documenti e delle informazioni ricevute dagli altri Uffici dell'Ente Parco e della risoluzione di eventuali problematiche di funzionamento dello stesso.

Gli altri Uffici (Ufficio Ragioneria, Vigilanza, Tecnico e Ambientale) collaborano inoltre nell'ambito di propria competenza nella verifica degli obblighi di pubblicazione e nella trasmissione dei flussi informativi.

In questo contesto, necessariamente è stato il Responsabile Amministrativo ad avere il ruolo di coordinamento e vigilanza sull'attività complessiva dell'Ente e sul rispetto dei principali obblighi di pubblicità, ruolo che verrà ricoperto in futuro dal RPCT.

Quanto descritto emerge chiaramente dalla scheda sulla Trasparenza dell'Ente Parco (Allegato D), nella quale vengono riportati gli obblighi di pubblicazione al rispetto dei quali l'Ente è tenuto, rispetto ai quali vengono individuati il responsabile della trasmissione dei dati, il responsabile della pubblicazione ed i termini previsti per ciascun adempimento.

2.3.7 MONITORAGGIO E RIESAME

La gestione del rischio non si limita all'attuazione delle misure, ma si completa con il monitoraggio ed il riesame delle stesse, che permettono di valutare la loro effettiva capacità di ridurre il rischio corruttivo.

Nel caso in cui si evidenzino l'inidoneità di una o più misure, sarà necessario una loro riformulazione tempestiva.

Il monitoraggio viene effettuato in modo continuativo e periodico dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, coadiuvato dal Responsabile Amministrativo dell'Ente e dallo stesso Ufficio Amministrativo e così i risultati di questo costante controllo possono portare ad un riesame delle misure, effettuato dallo stesso RPCT, unitamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Annualmente, entro il 15 dicembre, viene altresì pubblicata nell'Amministrazione Trasparente la relazione recante i risultati dell'attività svolta, predisposta dal RPCT, sulla base del modello fornito da ANAC.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.1.1 ORGANIGRAMMA

IL DIRETTORE
IN VACANZA DEL DIRETTORE
IL RESPONSABILE AMMINISTRATIVA P.O.

UFFICIO TECNICO	UFFICIO AMBIENTALE	UFFICIO RAGIONERIA	UFFICIO CONTENZIOSO VIGILANZA	UFFICIO SEGRETERIA PROTOCOLLO TURISTICO	UFFICIO AMMINISTRATIVO RAGIONERIA
1 istruttore tecnico	1 istruttore agrotecnico	1 istruttore amministrativo-contabile	1 istruttore di vigilanza	1 istruttore amministrativo	1 istruttore amministrativo-contabile

3.1.2 LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Dirigenti	0
Posizioni Organizzative	1
Funzionari	1
Assistenti	6

3.1.3 DATI RELATIVI AL PERSONALE

Al 1° gennaio 2022 il personale dell'Ente Parco del Sile conta n. 7 unità, risultando invariato rispetto all'anno precedente.

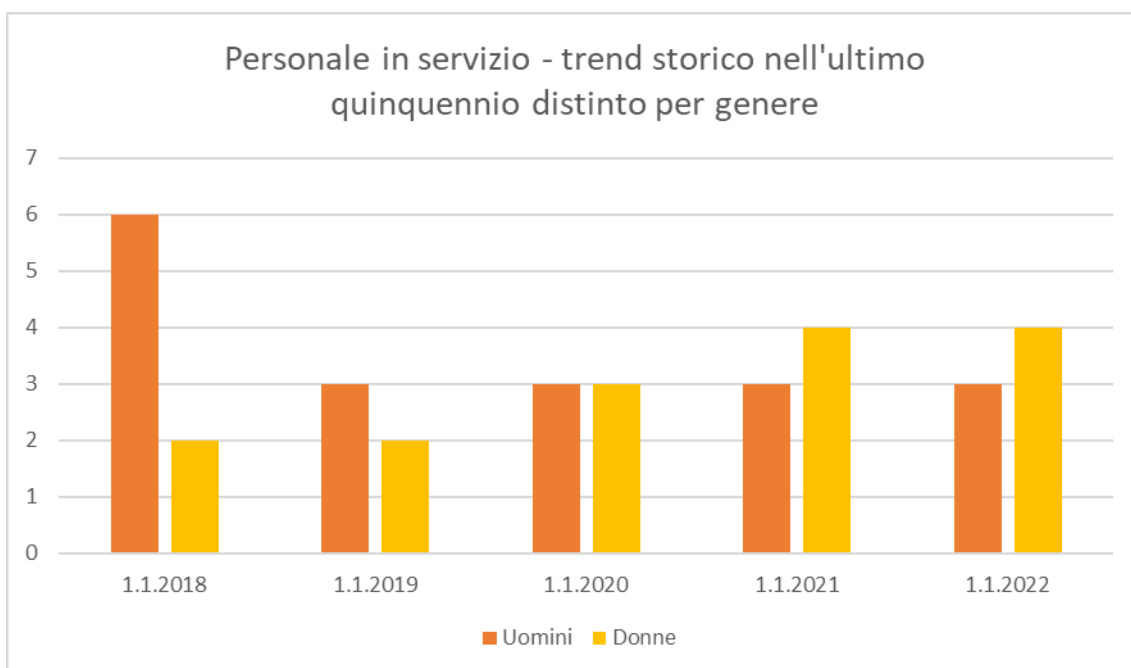
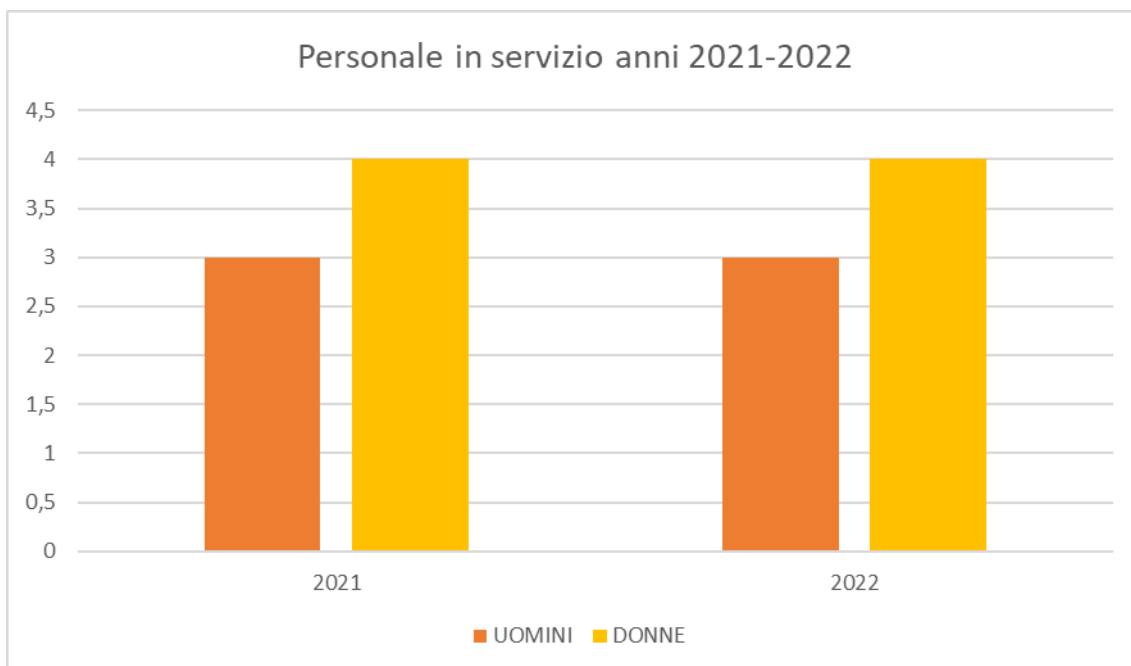
Di seguito vengono riportati alcuni dati che permettono di avere un quadro della situazione dell'Ente Parco relativamente alla distribuzione di genere del personale.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8



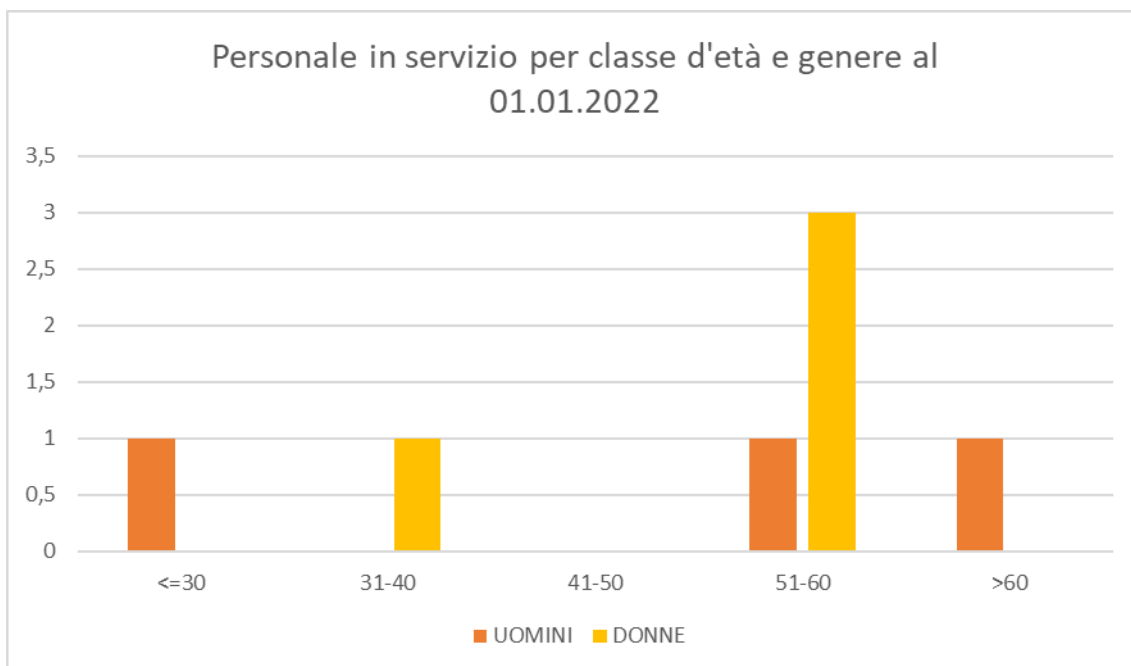
Le componenti di genere al 01.01.2022 risultano quasi di numero pari ed in particolare quella di genere femminile è il 57%, mentre quella di genere maschile è il 43% del personale complessivo. Il trend nell'ultimo quinquennio è stato di una riduzione del personale, dovuta alla conclusione del rapporto lavorativo di 3 unità di genere maschile, che ha altresì portato a livelli quasi paritari la presenza di entrambi i generi.



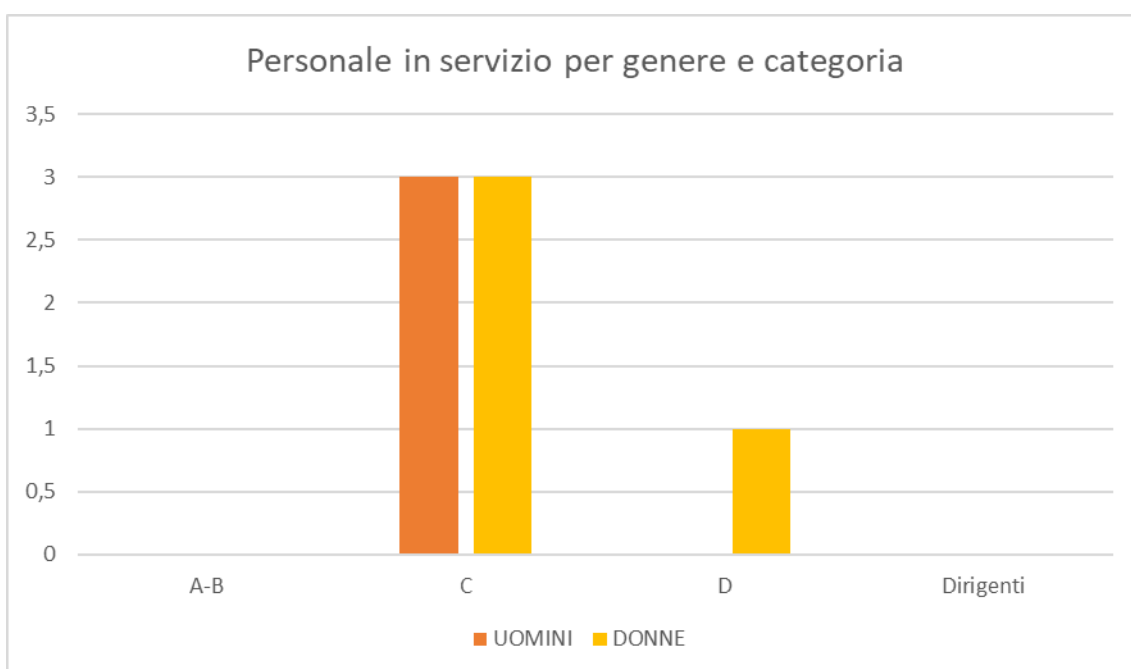
REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8



L'età media è over 50, anche se le due assunzioni effettuate nel 2021 tramite concorso hanno apportato due unità under 40, di entrambi i generi, con conseguente abbassamento dell'età media.



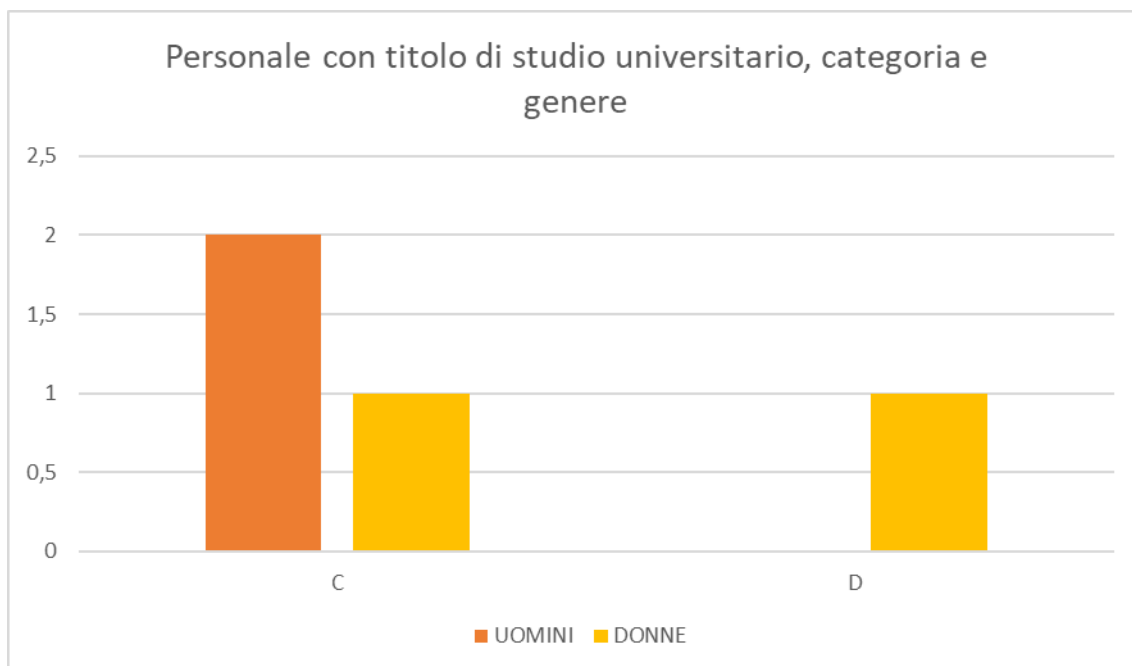
La quasi totalità dei dipendenti è inquadrato nella categoria C. È presente un'unica unità di personale di categoria D, con posizione organizzativa, facente funzioni di direttore, figura attualmente assente in organico. Tutti i dipendenti hanno un contratto a tempo pieno ed indeterminato e non è presente nessun part time.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8



Osservando i dati con riferimento al titolo di studio, si evidenzia come il 57% dei dipendenti sia in possesso del titolo di studio universitario, mentre il 43% ha conseguito il diploma di maturità.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il processo di digitalizzazione che ha investito la Pubblica Amministrazione e la spinta data dalla recente situazione emergenziale che abbiamo attraversato in questi ultimi anni hanno reso necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, in modo da renderla più adeguata all'attuale contesto in cui si inserisce.

Si tratta in particolare di fare in modo che sia da un alto più rispondente alle richieste del pubblico, con un miglioramento della sua qualità sotto questo profilo, dall'altro più flessibile e adeguata alla necessità di conciliare i tempi di vita e lavoro dei dipendenti, in modo da favorire il benessere organizzativo ed assicurare l'esercizio dei diritti da parte dei lavoratori.

L'Ente Parco ha dato avvio ad un processo di digitalizzazione dell'attività lavorativa attraverso l'acquisizione di nuovi software ed hardware, con i limiti imposti dalla propria capacità finanziaria e di dotazione organica. In questo modo si stanno ponendo le basi per dare la possibilità di usufruire del lavoro agile da parte dei dipendenti nelle situazioni di necessità.

Ad oggi lo smart working è stato utilizzato in modo limitato, unicamente dal Responsabile Amministrativo, anche perché non si sono manifestate particolari esigenze in tal senso da parte del personale.

Anche con riferimento all'emergenza sanitaria, il ridotto numero dei dipendenti ha permesso di garantire le misure sanitarie all'interno dei luoghi di lavoro senza dover ricorrere all'utilizzo del lavoro agile.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni è previsto dall'art. 6 comma 2 del D.Lgs 165/2001 ed 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.

La programmazione per il triennio 2021-2022-2023 è stata approvata con delibera del Consiglio Direttivo n. 23 del 06.10.2021.

3.3.1 CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2021

A fronte di una dotazione organica che prevede n. 14 posti di ruolo, al 31.12.2021 risultavano in servizio 7 unità.

Non vi sono quindi situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale nella struttura organica dell'Ente, con riferimento ai dipendenti e ai dirigenti.

Di seguito si riporta l'articolazione degli uffici e del personale in servizio.

DIRETTORE

(categoria dirigenziale - fuori dotazione organica - funzione conferita con incarico a tempo determinato) V

DIRIGENTE STRUTTURA ORGANIZZATIVA V

(categoria dirigenziale)

Servizio Amministrativo – finanziario e Programmazione	Servizio Tecnico	Servizio Vigilanza
D1/3 Esperto Amministrativo	D1 Istruttore direttivo tecnico V	D1 Istruttore direttivo vigilanza V
C Istruttore amministrativo	D1 Istruttore direttivo tecnico V	C Istruttore vigilanza
C Istruttore amministrativo-contabile	C Istruttore tecnico	C Istruttore vigilanza V
C Istruttore amministrativo-contabile	C Istruttore agrotecnico	
B3 Collaboratore amministrativo V		
B3 Collaboratore amministrativo V		



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

V = vacante

L'Ente Parco si è dotato di due nuove unità di personale nel corso del 2020 e all'inizio del 2021, attualmente assunti a tempo pieno ed indeterminato come il resto dei dipendenti.

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La programmazione del fabbisogno del personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il piano dei fabbisogni deve essere inoltre coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n.150/2009).

Relativamente alla situazione finanziaria dell'Ente Parco, risulta rispettato il vincolo di riduzione delle spese del personale previsto dal vigente comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con riferimento al valore medio del triennio (2011-2012-2013) ai sensi comma 557-quater L. 296/2006, inserito dall'art. 3 comma 5 L. 114/2014:

- media del triennio 2011-2013: € 357.530,33
- spesa anno 2021: € 305.816,75

Ciò premesso, si evidenzia la necessità di procedere alla nomina del dirigente – Direttore, figura apicale dell'Ente, per garantire la piena efficacia dell'azione amministrativa e dell'attività dell'Ente, facendo ricorso ad una procedura selettiva comparativa.

Il piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, con riferimento all'annualità 2021, prevede quindi l'assunzione di n. 1 Dirigente a tempo determinato con funzioni di Direttore dell'Ente, con contratto pieno e determinato. Il conferimento dell'incarico deve avvenire previa verifica dei limiti di spesa del personale, previsti dalla normativa vigente.

La restante dotazione organica viene confermata, non sussistendo situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale nella struttura organica dell'Ente, pur con la riserva di eventuale modifica del piano del fabbisogno di personale per il triennio di riferimento, in relazione al sorgere di nuove esigenze ed in relazione al tetto di spesa del personale.

3.4 Formazione del personale

Nel contesto attuale, caratterizzato dalla recente emergenza sanitaria, economica e sociale che il Paese ha dovuto affrontare, la Pubblica Amministrazione assume un ruolo di motore di sviluppo, come indicato nel "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", a firma del Presidente del Consiglio, del Ministro per la Pubblica amministrazione, ed i sindacati del 10.03.2021.

Lo stesso Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nell'organizzazione del lavoro, nelle nuove tecnologie e nella formazione gli elementi che dovranno definire il rinnovamento della Pubblica Amministrazione, a partire dalla valorizzazione delle persone e dal perseguimento delle pari opportunità.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

La formazione e riqualificazione del personale vengono quindi elevati a diritto soggettivo del dipendente e allo stesso tempo ne viene sottolineata la natura di attività lavorative ad ogni effetto.

L'attenzione primaria deve quindi tendere a garantire percorsi formativi e specifici a tutto il personale, con particolare attenzione al miglioramento delle competenze informatiche, digitali e di specifiche competenze di carattere professionale.

Coerentemente a questi indirizzi, l'Ente Parco ha avviato nel 2021 e proseguito nel corso dell'anno corrente un rinnovo dei software gestionali, in un'ottica di digitalizzazione delle attività e dei processi. Tutti i dipendenti sono coinvolti nell'apprendimento delle nuove metodologie lavorative e degli aggiornamenti normativi che ne sono alla base, con lo scopo di acquisire sempre maggiori competenze digitali.

In particolare, a partire dal 2022 è stato introdotto un nuovo software con il quale vengono gestiti i principali adempimenti del settore amministrativo-contabile ed è stata avviata l'attività formativa per l'utilizzo di un gestionale per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Ufficio Tecnico maggiormente rispondente ai canoni della digitalizzazione.

Inoltre, a fronte dei crescenti adempimenti richiesti dall'evoluzione normativa da parte delle Amministrazioni, ad esempio in materia di trasparenza, privacy, anticorruzione e contratti, sono stati effettuati incontri formativi che hanno interessato in particolare i dipendenti dell'Ufficio Amministrativo e della Ragioneria, ma anche il restante personale, negli ambiti che comunque li coinvolgono.

Dal punto di vista giuridico, l'Ente Parco si avvale della collaborazione con un legale, con il quale vengono svolti incontri periodici con tutto il personale, anche per dirimere dubbi interpretativi, questioni in ordine all'applicazione della normativa, e conseguentemente rafforzare e aggiornare le conoscenze, in un'ottica applicativa e di riscontro agli utenti.

Su questa linea continuerà l'attività di formazione e di aggiornamento, anche tenendo conto delle specifiche esigenze che emergeranno nel corso del tempo, ma anche delle risorse finanziarie disponibili.



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Con riferimento alle sezioni “Valore Pubblico” e “Performance” il monitoraggio viene effettuato secondo le indicazioni fornite dal d.lgs n. 150 del 2009. Il perseguimento degli obiettivi istituzionali dell’Ente Parco viene verificato unitamente al raggiungimento degli obiettivi operativi individuali.

Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso una serie di fasi inquadrata nell’ambito più generale del ciclo di gestione della performance, come individuato dall’art. 4, comma 2, del decreto legislativo 150/2009 che, come noto, prevede la seguente articolazione:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa;
- utilizzo dei sistemi premianti, anche secondo criteri di valutazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo nonché ai soggetti interessati.

Si riportano brevemente le fasi del processo:

La prima fase riguarda la formalizzazione e la traduzione della strategia dell’amministrazione a partire dalle linee programmatiche.

Con la seconda fase si avvia il processo di attribuzione degli obiettivi e delle risorse a tutta la struttura dell’Ente. Gli obiettivi economico-finanziari e gestionali confluiscono nei documenti di programmazione annuale dell’Ente (Bilancio di Previsione). Gli obiettivi gestionali attribuiti ai Dirigenti e/o alle Posizioni Organizzative vengono ponderati in modo tale che il peso complessivo degli obiettivi assegnati ad ognuno di essi sia sempre 100.

La terza fase concerne l’attività di misurazione e di monitoraggio periodico dei risultati dello stato di attuazione degli obiettivi. Il monitoraggio è condotto con cadenza semestrale sia per quanto riguarda lo stato di avanzamento delle attività strategiche sia per quanto riguarda le attività organizzative e gestionali. In tale fase è data la possibilità all’amministrazione ed alla struttura dirigenziale di proporre, in casi adeguatamente motivati, la ridefinizione degli obiettivi organizzativi o gestionali.

La quarta fase rappresenta il reporting che è strutturato al fine di rappresentare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali.

La quinta fase riguarda l’attività di analisi degli scostamenti tra obiettivi programmati e risultati intermedi o finali. L’analisi degli scostamenti è funzionale ad adottare eventuali azioni correttive o la riprogrammazione in un’ottica di gestione flessibile degli obiettivi.

La sesta fase riguarda le attività di valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata ad un’analisi dei risultati raggiunti e la conseguente distribuzione dei premi ed incentivi a tutti i livelli della struttura organizzativa.

Per meglio gestire il ciclo della performance nel prossimo triennio, l’Ente ha scelto di adottare un processo analogo a quello sviluppato ed adottato dalla Regione del Veneto per la definizione degli obiettivi e la valutazione delle prestazioni dei propri dipendenti. Trattandosi dell’Ente controllante si è quindi scelto di uniformarsi ad esso quanto allo strumento di verifica, ma anche ricorrendo alla validazione del processo effettuata dall’Organismo indipendente di valutazione (OIV) della Regione, del quale l’Ente stesso si avvale.

Sono state quindi predisposte le schede individuali di valutazione del personale, articolate per obiettivi generali dell’Ente definiti dal Piano della performance ed obiettivi individuali, nonché fattori prestazionali, che costituiscono e costituiranno lo strumento principe di valutazione delle prestazioni. Obiettivi e fattori prestazionali si vedono attribuiti dei precisi valori ponderali la cui



REGIONE VENETO

Ente Parco Naturale Regionale del Fiume Sile

L.R. 28 Gennaio 1991, n. 8

somma, opportunamente riparametrata, va a costituire la valutazione complessiva da attribuire al dipendente, da collegare al sistema della retribuzione accessoria. Gli obiettivi strategici dell'Ente entrano a far parte del processo di valutazione del singolo dipendente, attraverso la predeterminazione di un valore ponderale non modificabile in sede di definizione degli obiettivi individuali. Mentre gli obiettivi strategici e generali dell'intero Ente sono definiti dall'organo politico, gli obiettivi operativi individuali vengono discussi ed assegnati dal Responsabile amministrativo, facente funzioni da direttore dell'Ente, nell'ambito della sua responsabilità di gestione dell'Ente stesso.

Il processo della valutazione si articola nelle ormai note tre fasi:

- 1) fase di discussione e assegnazione obiettivi individuali, mediante colloquio, da svolgersi entro febbraio 2022;
- 2) verifica intermedia sul raggiungimento obiettivi ed eventuale loro modifica, mediante colloquio, da effettuarsi entro luglio 2022;
- 3) verifica, mediante colloquio, della prestazione e del raggiungimento, o meno, degli obiettivi assegnati, da effettuarsi entro marzo 2023.

Viene effettuata un'azione di controllo anche del "Piano di Azioni Positive", descritta nel relativo paragrafo della sezione 2.2 "Performance".

Allo stesso modo, si veda la sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" – "Monitoraggio e riesame".

Infine, la verifica della coerenza degli obiettivi della performance con quanto descritto nella sezione 3 "Organizzazione e capitale" umano viene effettuata con cadenza triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione.