



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

ValGrande

Piano Integrato Attività e Organizzazione 2023-2025

Vogogna, gennaio 2023

Sommario

| | |
|--|-----------|
| PREMESSA | 3 |
| SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | 3 |
| SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 8 |
| Sottosezione 2.1 Valore pubblico; Sottosezione 2.2 Performance | 8 |
| Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza | 8 |
| SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 8 |
| Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa | 8 |
| Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile | 10 |
| Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale | 18 |
| SEZIONE 4. MONITORAGGIO | 24 |

PREMESSA

Il decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 “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”, il cosiddetto “decreto reclutamento” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale confluiscono una serie di documenti che, fino ad oggi, avevano invece una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento.

Il comma 6, dell’articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

Con il DPR 81 del 24 giugno 2022 ed il relativo DM attuativo sottoscritto in data 30.06.2022 si è completato il complesso iter normativo e regolamentare relativo al c.d. PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione)

Considerato che l’Ente Parco Nazionale Val Grande ha meno di 50 dipendenti, il PIAO per il 2022-2024 adottato dall’Ente in data 29.06.2022 viene aggiornato per il triennio successivo (2023-2025) in forma semplificata secondo lo Schema-tipo semplificato fornito dal suddetto DM che non prevede la compilazione della sezione 2 relativa al “Valore pubblico” (tra cui figura il Piano di performance) né la sezione 4 relativa al “Monitoraggio”

Il PIAO sostituisce:

- POLA (Piano per il Lavoro Agile) e il piano della formazione, che definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- Piano triennale del fabbisogno del personale, che definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e trasparenza.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

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

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

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

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

Il presidente pro-tempore è il Dr. Luigi Spadone presidente.spadone@parcovalgrande.it

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

Oltre al Presidente, Dr. Luigi Spadone, compongono il Consiglio Direttivo i sigg.:

Dr.ssa Renata De Ponte

Sig. Pietro Bianchi

Dr. Alberto Bergamaschi

Sig.ra Barbara Bottacchi

Dr.ssa Sandra Garavaglia

Dr. Marco Stefanetta (vice presidente)

Arch. Maria Cecilia Natalia

Dr. Filippo Pirazzi

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

La Giunta Esecutiva è stata nominata con deliberazione di Consiglio direttivo n° 3 del 28.07.2022 ed è composta dal Dr. Luigi Spadone, che la presiede, dal Dr. Marco Stefanetta e dalla Sig.ra Barbara Bottacchi

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

parere vincolante del Consiglio direttivo, il piano pluriennale economico e sociale e vigila sulla sua attuazione.

La Comunità del Parco è composta dai sigg :

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

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

Compongono il Collegio dei Revisori dei Conti i sigg :

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

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

L'OIV dell'Ente è il Dr. Lucio Gatti

La struttura operativa, come meglio descritto nella successiva sezione 3.1 si articola nel seguente modo:

- il Direttore (unico dirigente). Al momento, essendo vacante il posto di Direttore, le funzioni di direzione sono svolte dall'Ing. Noemi Comola, Dirigente del Comune di Verbania in comando a tempo determinato e parziale presso l'Ente Parco.
- Ufficio di staff , composto dal direttore dai responsabili dei servizi
- due Aree operative:
 - l'Area Amministrativa (Servizio direzione segreteria amministrativo e Servizio contabilità e bilancio);

- l'Area Tecnica (Servizio per la gestione del territorio, pianificazione, progettazione e sviluppo e Servizio per la conservazione della natura, ricerca, promozione ed educazione ambientale)

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

Cosa facciamo

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

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

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

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

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

Le strutture del parco

Sede legale: Frazione Cicogna, 28805 Cossogno (VB)

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

Centri visita, punti informativi e musei:

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

Strutture ricettive:

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

Sentieri

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

Risorse strumentali ed economiche / "Salute finanziaria"

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

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

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

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

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

Il Bilancio di previsione per il 2023 aggiornato alla data odierna si assesta a pareggio su risorse complessive pari a € 10.963.979,17.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore pubblico; Sottosezione 2.2 Performance

Compilazione non prevista per le PA con meno di 50 dipendenti: questi contenuti sono riportati nel Piano della Performance dell'Ente Parco per il triennio 2023-2025 adottato ai sensi del D.lgs 150/2009, cui si rimanda integralmente.

Ai sensi dell'art 4 della circolare 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, eventuali specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico saranno se del caso identificati del Piano della Performance.

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Il DM 30.06.2022 prevede che per gli Enti con meno di 50 dipendenti si provveda all'aggiornamento della sezione esistente alla data di entrata in vigore del decreto qualora si siano verificati fatti corruttivi.

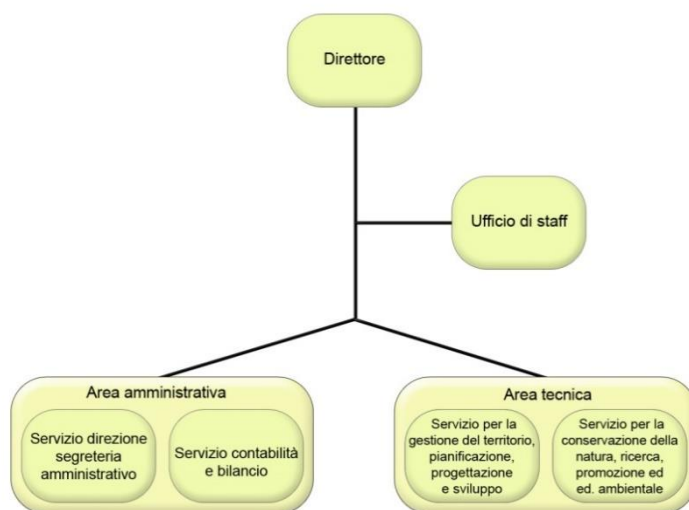
Vista l'assenza presso l'Ente Parco di fatti corruttivi, di disfunzioni amministrative significative intercorse nell'ultimo anno, l'assenza di modifiche amministrative rilevanti, l'assenza di modifica di obiettivi strategici in un'ottica di incremento e protezione del valore pubblico, si conferma per l'anno 2023 [il Piano della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per il triennio 2022-2024](#) approvato con decreto del Presidente n° 4 del 29.04.2022 e successivamente confluito nel [PIAO 2022-2024](#) approvato con decreto del Presidente n° 16 del 29.06.2022

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa

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

Struttura organizzativa dell'Ente



- Il Direttore è l'unico dirigente e centro di responsabilità dell'Ente. LE funzioni di direttore, come evidenziato alla sezione 1, sono svolte in questa fase dall'Ing. Noemi Comola (e-mail noemi.comola@parcovalgrande.it) Dirigente del Comune di Verbania in comando a tempo determinato e parziale presso l'Ente Parco.
- Ufficio di staff (ufficio direzione): costituito, oltre che dal Direttore da 4 funzionari:
 - Massimo Scanzio (e-mail massimo.scanzio@parcovalgrande.it) funzionario responsabile per settore risorse umane, affari generali, organi dell'ente.
 - Giuseppe Cangialosi (e-mail giuseppe.cangialosi@parcovalgrande.it) funzionario responsabile per settore risorse economiche e bilancio;
 - Cristina Movalli (e-mail cristina.movalli@parcovalgrande.it) funzionario responsabile per i settori di attività conservazione natura, ricerca, educazione alla sostenibilità, promozione e stampa;
 - Maria Teresa Ciapparella (e-mail teresa.ciapparella@parcovalgrande.it) funzionario responsabile per i settori pianificazione, manutenzione e gestione delle strutture e del territorio, progettazione, SIT;
- Area amministrativa (organizzazione, risorse umane, bilancio, economato):
 - Fabio Giovanella (fabio.giovanella@parcovalgrande.it) , collaboratore settore risorse umane, affari generali, organi dell'ente
 - Ivana Dian (ivana.dian@parcovalgrande.it) operatore settore risorse umane, affari generali, organi dell'ente
 - Maria Pia Bassi (mariapia.bassi@parcovalgrande.it)collaboratore settore finanziario
- Area tecnica per la gestione del territorio, pianificazione, progettazione e sviluppo;
 - Massimo Colombo (massimo.colombo@parcovalgrande.it) collaboratore;

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

In questa fase di transizione i cambiamenti necessari da apportare alla struttura organizzativa sono prevalentemente di natura incrementale per far fronte alle ormai croniche carenze di personale, oltre che ove possibile di riorganizzazione dei processi operativi. L'ampliamento dell'area parco da questo punto di vista potrebbe rappresentare una possibilità.

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

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

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

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

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

Le condizionalità e i fattori abilitanti

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

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

In questo contesto si evidenzia che:

- a) seppur in un quadro di applicazione indotta dall'emergenza, tutto il personale ha potuto sperimentare in maniera consistente tale modalità di lavoro nel corso del 2020;
- b) sotto il profilo organizzativo l'Ente ha preliminarmente verificato l'implementazione di una "mappatura" delle attività in lavoro agile;
- c) l'Ente ha elaborato ed approvato a inizio 2021, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, un proprio "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile o smart working e per la disciplina del lavoro agile in emergenza";
- d) tutto il personale dipendente è stato dotato di apparati telefonici cellulari e di pc portatili;
- e) nel corso del 2022 personale dell'ente su esplicita richiesta e nel rispetto dei programmi dell'Ente e della normativa vigente è stato autorizzato a espletare la propria attività lavorativa in modalità 'agile'.

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

E' già stato infatti verificato che potenzialmente tutte le persone che lavorano al parco svolgono attività che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

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

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

- a) il riconoscimento del lavoro agile avviene con riferimento alla mappatura delle attività dei 4 servizi dell'Ente riportata in allegato 1, ovvero attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile in termini integrali, parziali, oltre che non praticabili;

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

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

d) l'equilibrio tra il numero dei lavoratori che vorrà avvalersi del lavoro agile e la garanzia dei servizi in presenza dell'ente, assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;

e) aggiornamento delle soluzioni tecnologiche di supporto:

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

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

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

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

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

Per l'attuazione del lavoro agile L'Ente ha predisposto apposito schema di accordo individuale (allegato 2) , che è stato utilizzato nel corso del 2022 per la stipulazione dei contratti di lavoro agile con i dipendenti autorizzati.

Obiettivi dell'amministrazione

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

| DIMENSIONI | OBIETTIVI | INDICATORI | STATO | FASE DI | FASE DI | FASE DI | FONTE |
|---|----------------------|--|-------------------------|--------------------------|---|---|--|
| | | | 2022 (baseline) | AVVIO Target 2023 | SVILUPPO INTERMEDIO Target 2024 | SVILUPPO AVANZATO Target 2025 | |
| CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE | SALUTE ORGANIZZATIVA | Coordinamento organizzativo del lavoro agile | <i>si</i> | <i>si</i> | <i>si</i> | <i>si</i> | <i>Provvedimenti autorizzazione</i> |
| | | Monitoraggio del lavoro agile | <i>solo qualitativo</i> | <i>si</i> | <i>si</i> | <i>si</i> | <i>al personale</i> |
| | | Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi | <i>si</i> | <i>si</i> | <i>si</i> | <i>si</i> | <i>Piano performance</i> |
| | SALUTE PROFESSIONALE | Competenze direzionali: -% dirigenti che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>Piano formativo e provvedimenti autorizzativi</i> |
| | | -% dirigenti che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale | <i>100%</i> | <i>100%</i> | <i>100%</i> | <i>100%</i> | <i>Piano performance</i> |
| | | Competenze organizzative: -% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno | <i>0%</i> | <i>0%</i> | <i>20%</i> | <i>20%</i> | <i>Determine autorizzazione</i> |

| | | | | | | | |
|--|--|--|------------------------------------|------------------------------------|-----------|-----------|---------------------------------|
| | | Competenze digitali: | | | | | <i>Piano formativo</i> |
| | | -% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno | 0% | 0% | 20% | 20% | <i>Determine autorizzazione</i> |
| | | -% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione | 100% | 100% | 100% | 100% | |
| | SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA | € Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile | 0 | 0 | 500 | 500 | <i>Determine autorizzazione</i> |
| | | € Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile | 8.500 | 8.500 | 2.000 | 2.000 | <i>Bilancio di previsione</i> |
| | | € Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi | <i>Fondi PNRR digitalizzazione</i> | <i>Fondi PNRR digitalizzazione</i> | | | <i>Costi sostenuti dal MASE</i> |
| | SALUTE DIGITALE | N. PC per lavoro agile | 10 | 10 | 10 | 10 | <i>Servizio Amministrativo</i> |
| | | % lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| | | Intranet | <i>Si</i> | <i>Si</i> | <i>Si</i> | <i>Si</i> | |
| | | Sistemi di collaborazione (es. documenti in cloud) | <i>Si</i> | <i>Si</i> | <i>Si</i> | <i>Si</i> | |
| | % Applicativi consultabili in lavoro agile | 100% | 100% | 100% | 100% | | |
| | % Banche dati consultabili in lavoro agile | 100% | 100% | 60% | 80% | | |
| | % Firma digitale tra i lavoratori agili | 50% | 60% | 60% | 60% | | |
| | % Processi digitalizzati | 40% | 40% | 40% | 40% | | |
| | % Servizi digitalizzati | 0% | 10% | 10% | 10% | | |

| DIMENSIONI | OBIETTIVI | INDICATORI | STATO 2022 (baseline) | FASE DI AVVIO Target 2023 | FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2024 | FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2025 | FONTE |
|----------------------------|---|---|-----------------------------|--|---|---|---------------------------|
| ATTUAZIONE LAVORO AGILE | MISURAZIONE QUALI/QUANTITATIVA DEL LAVORO AGILE | INDICATORI QUANTITATIVI | | | | | <i>Servizio personale</i> |
| | | % lavoratori agili effettivi/su totale lavoratori agili potenziali | 15% | 15% | 15% | 15% | |
| | | % Giornate lavoro agile/giornate lavorative totali | 10% | 10% | 10% | 10% | |
| | | INDICATORI QUALITATIVI | | | | | |
| | | • grado di soddisfazione per il dirigente del lavoro agile dei propri collaboratori | <i>media</i> | <i>media</i> | <i>medio</i> | <i>alto</i> | |
| | | • grado di soddisfazione dei dipendenti | <i>Nd</i> | <i>medio</i> | <i>medio</i> | <i>alto</i> | |
| NOTE | Nd = non disponibile; | | | | | | |

| DIMENSIONI | OBIETTIVI | INDICATORI | STATO 2022 (baseline) | FASE DI AVVIO Target 2023 | FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2024 | FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2025 | FONTE |
|---------------------------|--|---|---|---|---|---|--|
| PERFORMANCE ORGANIZZATIVE | ECONOMICITÀ (RIFLESSI ECONOMICI E PATRIMONIALI) | Riflesso economico: Riduzione costi (es. utenze / anno; stampe / anno; straordinario / anno; ecc.) | <i>Non rilevante</i> | <i>Non rilevante</i> | <i>Non rilevante</i> | <i>Non rilevante</i> | <i>Bilancio</i> |
| | EFFICIENZA | Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati Grado di raggiungimento delle tempistiche per i servizi erogati previsti dagli standard di qualità | <i>il risultato di performance e degli standard di qualità sarà valutato in sede di relazione annuale della Performance</i> | <i>Raggiungimento obiettivi performance e mantenimento standard qualità programmata</i> | <i>Raggiungimento obiettivi performance e mantenimento standard qualità programmata</i> | <i>Raggiungimento obiettivi performance e mantenimento standard qualità programmata</i> | <i>Piano performance e standard qualità Relazione sulla Performance</i> |
| | EFFICACIA | Quantitativa: Quantità erogata, Quantità fruita Qualitativa: Qualità erogata, Qualità percepita | <i>il livello di efficienza standard dei servizi programmato valutato in sede di relazione annuale della Performance</i> | <i>mantenimento standard qualità programmata per il 2023</i> | <i>mantenimento standard qualità programmata per il 2024</i> | <i>e mantenimento standard qualità programmata per il 2025</i> | <i>Standard di qualità</i> |

| DIMENSIONI | OBIETTIVI | INDICATORI | STATO 2022 (baseline) | FASE DI AVVIO Target 2023 | FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2024 | FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2025 | FONTE |
|------------|--|---|---|---|---|---|-------|
| IMPATTI | VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI ESTERNI | IMPATTI ESTERNI Sociale: per gli utenti, per i lavoratori | utenti: <i>non rilevante</i> lavoratori: <i>riduzione ore per commuting casa-lavoro*</i> lavoratori: <i>Work-life balance*</i> | utenti: <i>non rilevante</i> lavoratori: <i>riduzione ore per commuting casa-lavoro*</i> lavoratori: <i>Work-life balance*</i> | utenti: <i>non rilevante</i> lavoratori: <i>riduzione ore per commuting casa-lavoro*</i> lavoratori: <i>Work-life balance*</i> | utenti: <i>non rilevante</i> lavoratori: <i>riduzione ore per commuting casa-lavoro*</i> lavoratori: <i>Work-life balance*</i> | |
| | | Ambientale: per la collettività | <i>nd</i> | <i>nd</i> | <i>nd</i> | <i>nd</i> | |
| | | Economico: per i lavoratori | <i>equilibrio rispetto al lavoro in sede</i> | <i>equilibrio rispetto al lavoro in sede</i> | <i>equilibrio rispetto al lavoro in sede</i> | <i>equilibrio rispetto al lavoro in sede</i> | |
| | VALUTAZIONE IMPATTI INTERNI | Organizzazione del lavoro: Efficacia del coordinamento lavoro in presenza/lavoro agile | <i>medio</i> | <i>medio</i> | <i>medio</i> | <i>alto</i> | |
| | | Competenze professionali: incremento competenze digitali e formazione | <i>basso</i> | <i>medio</i> | <i>medio</i> | <i>alto</i> | |
| | | Incremento dotazioni e supporti hardware e software | <i>medio</i> | <i>medio</i> | <i>medio</i> | <i>alto</i> | |

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Considerate le nuove dinamiche inerenti le politiche organizzative e del lavoro, l'Ente Parco ha provveduto negli anni scorsi (in ultimo con il Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024 approvato con decreto n° 6 del 29.04.2022 ripreso integralmente dal PIAO 2022-2024) alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" dell'8.05.2018.

Inoltre, come stabilito dall'art. 13 del nuovo CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 del 09.05.2022 e in coerenza con le nuove "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate in GU del 14.09.2022, sono state individuate in sede di contrattazione integrativa le famiglie professionali dell'ente ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune.

Consistenza di personale al 31 dicembre 2022

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

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

| Area/Posizione economica | | Dotazione organica |
|-----------------------------|---------------|--------------------------|
| | | Amministrativo / Tecnico |
| Prof. | I livello | - |
| | Totale | - |
| Area Funzionari (ex Area C) | Totale | 4 |
| Area Assistenti (ex Area B) | Totale | 5 |
| Area Operatori (ex Area A) | Totale | 1 |
| Totale | Prof. | - |
| | Aree | 10 |
| | Totale | 10 |

Tale dotazione organica, in base ai provvedimenti organizzativi dell'Ente Parco (Decreti del Presidente dell'Ente Parco n° 23 del 22/12/2010 e n° 19 del 16/09/2013) risulta articolata come già descritto nella sezione 3.1

Al 31.12.2022 risultavano in servizio nove unità di personale sulle dieci previste dalla pianta organica vigente, in quanto una unità di personale ex cat B (ora area assistenti nuova CCNL funzioni centrali) uscita per mobilità volontaria nel 2019 non risultava ancora sostituita. L'organico in servizio pertanto era quindi così composto:

- quattro unità di personale Area Funzionari, di cui
 - o un'unità ex posizione C4, assunta in data 01.03.2007 con provvedimento di mobilità;
 - o tre unità ex posizione economica C3, assunte in servizio nei posti di ruolo a tempo pieno e indeterminato dal 01.09.99, dal 01.09.2002 e dal 1.01.2006 (in quest'ultimo caso con provvedimento di mobilità); a partire dal 01.10.2008 è stato trasformato con apposito provvedimento dirigenziale il rapporto di una unità C3 da tempo pieno a part-time al 50%.
- quattro unità in Area Assistenti (ex posizione economica B3), assunte in servizio nei posti di ruolo a tempo pieno ed indeterminato dal 20.11.2000, tre per mobilità rispettivamente 01.07.2005, dal 01.05.2006 e dal 01.11.2007
- un'unità in Area Operatori (ex posizione economica A3), assunta in servizio a tempo pieno ed indeterminato dal 1.12.2005 con provvedimento di mobilità.

In aggiunta al personale sopra indicato risultava operante al 31.12.2022 n° 1 Dirigente in comando parziale dal Comune di Verbania per 9 ore settimanali, nella persona del Ing. Noemi Comola, con attribuzioni di direttore facente funzioni a seguito della cessazione del Direttore dell'Ente nominato con Decreto Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 116 del 11.06.2015.

Programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione strategica delle risorse umane per il periodo 2023-2025 parte dai seguenti assunti:

- la evidente carenza di personale, connessa da un lato alla difficoltà di sostituzione del personale uscito per mobilità volontaria e dall'altro ai numerosi adempimenti di competenza dell'Ente, che verranno ulteriormente amplificati al termine del processo di ampliamento dell'area protetta in corso, ai nuovi compiti e funzioni che recentemente sono stati attribuiti a agli Enti Parco (si vedano ad es l'istituzione delle Zone Economiche Ambientali di cui al decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34., i finanziamenti ministeriali 'Parchi per il Clima' ma anche le misure per il PNRR);
- La riclassificazione del personale effettuata in sede di Contrattazione integrativa in ottemperanza al disposto del nuovo CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, anche in considerazione dei principi contenuti nelle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;
- il rispetto delle disposizioni normative vigenti, ed in particolare dei limiti di spesa per le assunzioni di personale, e le linee guida emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, che rendono allo stato la capacità assunzionale dell'Ente nulla, essendo l'unico posto vacante ricopribile solo per mobilità volontaria in entrata da Enti soggetti alla limitazione delle assunzioni.

- l'impossibilità di incrementare la dotazione organica dell'Ente in mancanza di apposito provvedimento legislativo legittimante tale incremento¹;
- la possibilità teorica, ma praticamente inapplicabile stante l'organico e i profili professionali presenti, di procedere in sede di definizione del PTFP unicamente alla rimodulazione dell'organico garantendo la neutralità finanziaria dell'intervento ²;
- le procedure di mobilità volontaria precedente avviate per la sostituzione di n° 1 unità di personale Area B, nel frattempo trasferitosi presso altra amministrazione pubblica per mobilità volontaria in uscita ex art. 30 D.lgs 165/2001, a far data dal 01.12.2019 non hanno finora dato esito positivo;
- il fatto che non sono previste cessazioni nel triennio 2023-2025;
- i PTFP adottati dall'Ente parco per il triennio 2020-2022 e i successivi aggiornamenti 2021-2023 e 2022-2024.

Strategia di copertura del fabbisogno.

Stante quanto descritto ai paragrafi precedenti l'Ente per gli anni 2023 - 2024 – 2025 nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui all'art. 7 e 36 del D.Lgs 165/2001, nonché delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, prevede la copertura del posto attualmente vacante tramite mobilità volontaria esterna in/out già prevista e autorizzata con l'approvazione del Piano 2019-2021 e successivi e/o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi).

Si prevede altresì il ricorso a forme flessibili di lavoro in caso di assegnazione di risorse che si rendessero disponibili nell'ambito di finanziamenti comunitari ad hoc, come previsto dal sopra richiamato DL 78/2010 art 9.

In allegato 3 si riporta il piano fabbisogni per il periodo considerato.

¹ In tal senso il parere del DPF pervenuto all'Ente parco con nota prot. n° 78390 del 23/11/2021. Con nota prot EP n° 47 in data 09.01.2023 l'Ente ha nuovamente richiesto ai competenti ministeri l'adozione dei provvedimenti necessari all'ampliamento della propria dotazione organica al fine di sopperire alla carenza di personale anche a fronte del previsto ampliamento dell'area protetta

² In tal senso il parere del MITE pervenuto all'Ente parco con nota prot. n° 135486 del 03/12/2021

Formazione del personale

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

Questa sezione, che assorbe il Piano triennale di formazione dell'Ente Parco Nazionale Val Grande per il triennio 2023-2025 previsto dal D.P.R. 70/2013 è redatta in considerazione degli elementi che determinano il fabbisogno di competenze necessario per il corretto adempimento delle funzioni proprie dell'Ente precedentemente descritti ed in particolare si è tenuto conto dei seguenti elementi:

- nuove modalità lavorative e organizzative dell'Ente in relazione ai processi in atto che riguardano la digitalizzazione della PA e il lavoro pubblico,
- la riforma della PA in atto con particolare riferimento ai temi legati all'anticorruzione, trasparenza e integrità³, alla performance e qualità dei servizi pubblici e alla tutela dei dati personali, alla riforma dei sistemi di bilancio e contabilità,
- i fabbisogni formativi in considerazione delle competenze per lo svolgimento delle attività istituzionali ed il raggiungimento obiettivi fissati dall'Amministrazione del Parco, e delle innovazioni normative e tecnologiche che interessano le attività dell'Ente.

Obiettivi generali

In questo contesto gli obiettivi generali del Piano sono finalizzati a :

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

Argomenti

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

³ Già nel Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2018 – 2020 dell'Ente Parco e nei successivi aggiornamenti, infatti, si era previsto l'inserimento nel piano di formazione per il personale, di argomenti inerenti le attività a rischio di corruzione, con particolare riferimento ai contenuti della Legge 190/2012, prevedendo se del caso approfondimenti sui temi della legalità e dell'etica nonché sulle le norme in materia di reati contro la pubblica amministrazione

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

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

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

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

2) Area legata alla riqualificazione del personale

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

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

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

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

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

Beneficiari

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

Attuazione

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

Per l'annualità 2023 si concentra l'attenzione sui seguenti temi :

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

- lavoro pubblico: organizzazione e gestione del personale (assunzioni, lavoro agile, contrattazione integrativa ecc..)
- interventi formativi previsti dal piano triennale anticorruzione e trasparenza 2023-2025,
- amministrazione digitale
- e-government e riforma dei sistemi di bilancio e contabilità;
- normativa in materia di privacy e trattamento dei dati personali

2) Area legata alla riqualificazione del personale

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

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

- lingue straniere,
- tecnologie informatiche,
- comunicazione,
- contratti pubblici,
- gestione del personale,
- aggiornamento / formazione tecnico – faunistica,
- tecniche di sicurezza di progressione in ambienti impervi

In questo quadro complessivo assumono carattere obbligatorio le seguenti iniziative:

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

La formazione in particolare potrà prevedere:

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

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

Risorse dedicate ai programmi

Per l'anno 2023 le risorse previste a bilancio di previsione dell'Ente ammontano ad euro 3.500,00.

Per gli anni 2024 e 2025 le risorse verranno definite in sede di bilancio di previsione

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Questa sezione non è prevista per le PA con meno di 50 dipendenti.

Il monitoraggio della performance e delle misure anticorruptive e per il rispetto della trasparenza viene effettuato sulla base degli strumenti normativi e/o regolamentari (ad es il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente Parco nel gennaio 2019) vigenti.