



Parco Naturale Regionale dell'Antola

ENTE PARCO DELL'ANTOLA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE**

P.I.A.O.

2023-2025

Approvato con decreto del Presidente n. 3 del 31/1/2023





INDICE

Premessa

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

2. Performance e Anticorruzione

2.1 Performance

2.2 Rischi corruttivi e trasparenza

3. Sezione Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione Lavoro Agile

3.3 Piano Azioni positive

3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

4. Sezione di monitoraggio

Allegato A_ Piano della Performance – schede obiettivi operativi e indicatori

Allegato B_ Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza – Misure di mitigazione del rischio generali e specifiche, tempi di applicazione e attuazione, indicatori e soggetti responsabili, monitoraggio

Allegato C_ Mappa della Trasparenza

Allegato D_ Conto annuale del personale anno 2021 (DGR 874/2021)

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

Allegato F_ Risultanze ultimo bilancio di esercizio 2021 (DGR 874/2021)



Premessa

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

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

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

Con Decreto Ministeriale n. 132 in data 30 giugno 2022, pubblicato sulla G.U. n. 209 del 7/9/2022 (vigente al 22/9/2022), sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del Piano, nonché le modalità semplificate per la sua adozione da parte degli enti con meno di 50 dipendenti.

Il PIAO dell'Ente Parco dell'Antola è stato pertanto elaborato seguendo il suddetto schema tipo.

Il presente Piano Integrato di attività e organizzazione è stato redatto ai sensi dell'art. 5 della legge regionale n. 4 del 6/4/2022 e degli indirizzi in materia di predisposizione del PIAO per gli enti strumentali, le agenzie regionali e gli enti di gestione delle aree protette regionali approvati con deliberazione della Giunta Regionale n. 925 in data 30/9/2022.



Parco Naturale Regionale dell'Antola

Con note prot.n. 2022-1592179 del 20/12/2022 (Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione) e prot.n. 2023-0087612 del 24/1/2023 (Settore Risorse Umane) la Direzione Centrale Organizzazione della Regione Liguria ha espresso parere favorevole, in ordine alla rispondenza del documento ai contenuti minimi richiesti dal DL 80/2021 e dal D.M. 132/2022 e alla coerenza della sottosezione contenente il “Piano triennale dei fabbisogni di personale” di cui alla proposta di Piano Integrato di attività e organizzazione approvata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n. 25 del 14/12/2022.

1. SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE	ENTE PARCO DELL'ANTOLA
SEDE LEGALE	Piazza Malerba 8 – 16012 Busalla (Genova)
SEDE SCIENTIFICA	Via N.S. della Provvidenza 3 – 16029 Torriglia (Genova)
CODICE FISCALE	95045610102
PRESIDENTE	Dott. Giulio Oliveri
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	www.parcoantola.it
TELEFONO	010944175
E-MAIL	protocollo@parcoantola.it ; info@parcoantola.it
E-MAIL PEC	parcoantola@pec.it

Con l'approvazione della legge regionale 22 febbraio 1995 n. 12 “Riordino delle aree protette”, la Regione Liguria (nel rispetto dei principi fondamentali dettati dalla legge quadro nazionale 6 dicembre 1991 n. 394) ha istituito il Parco naturale regionale dell'Antola, con gestione affidata ad un ente dotato di autonomia amministrativa e funzionale e di personalità giuridica di diritto pubblico.

Le finalità sono declinate nello Statuto, ai sensi del quale, l'Ente Parco:

- persegue i fini di tutela, promozione, valorizzazione e di sviluppo sostenibile delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali dell'Alta Valle Scrivia e dell'Alta Val Trebbia e della promozione della ricerca scientifica, della didattica e dell'educazione ambientale; le attività produttive tradizionali compatibili con la tutela e la conservazione della natura sono fondamentali per il mantenimento degli equilibri ambientali e pertanto tali attività devono essere promosse e valorizzate anche nell'interesse degli abitanti dell'area del Parco;
- garantisce la tutela, la riqualificazione e la valorizzazione del territorio e dell'ambiente naturale e del patrimonio storico archeologico, culturale e paesaggistico;
- promuove la conoscenza e la fruizione a fini didattici, culturali, scientifici e ricreativi dei beni ambientali e culturali in forme compatibili con la loro tutela, al fine di contribuire a migliorare la qualità della vita delle comunità del Parco e a diffondere modelli di impiego del tempo libero improntati ad un equilibrato rapporto con l'ambiente;



Parco Naturale Regionale dell'Antola

- favorisce lo sviluppo sociale ed economico delle popolazioni locali promuovendo, anche in attuazione di piani e progetti europei, nazionali e regionali, nel rispetto delle risorse ambientali e territoriali, iniziative ed attività agro-silvo-pastorali, turistiche, artigianali e commerciali, nonché il miglioramento dell'assetto del suolo e del livello dei servizi;
- promuove interventi di miglioramento ambientale e di ripristino degli ecosistemi, a tutela del patrimonio floristico e faunistico presente sul territorio.

Il Parco Naturale Regionale dell'Antola, che rappresenta una tra le zone più suggestive dell'entroterra genovese e dell'Appennino ligure, si sviluppa interamente in provincia di Genova, interessando due diverse vallate l'Alta Valle Scrivia e l'Alta Val Trebbia e confina a nord con il Piemonte, ad est con l'Emilia Romagna ed è facilmente raggiungibile anche dalla Provincia di Pavia.

L'area protetta presenta una notevole varietà di ambienti: valli e vette panoramiche, boschi, pascoli e radure, versanti rocciosi a strapiombo, corsi e bacini ricchi d'acqua e aspetti geomorfologici molto differenti, passando da formazioni rocciose a pendii più dolci e, dominata dalla cima del Monte Antola, offre ai visitatori un patrimonio che è natura, ma è anche storia, architettura e tradizione.

Il Parco ha una superficie complessiva di 4.803,80 ettari suddivisa in tredici comuni con una popolazione complessiva di 18.705 (popolazione residente al 1° gennaio 2022 nei Comuni del Parco - fonte ISTAT):

Comune	Superficie complessiva in ettari	Superficie in area protetta %
Busalla	1.714,21	27
Crocefieschi	1.156,97	16
Fascia	1.147,15	12
Gorreto	1.851,24	15
Montebruno	1.750,93	5
Montoggio	4.632,52	8
Propata	1.681,80	31
Ronco Scrivia	3.046,17	4
Rondanina	1.265,13	18
Savignone	2.178,67	6
Torriglia	6.001,29	13
Valbrevenna	3.512,98	22
Vobbia	3.318,71	24

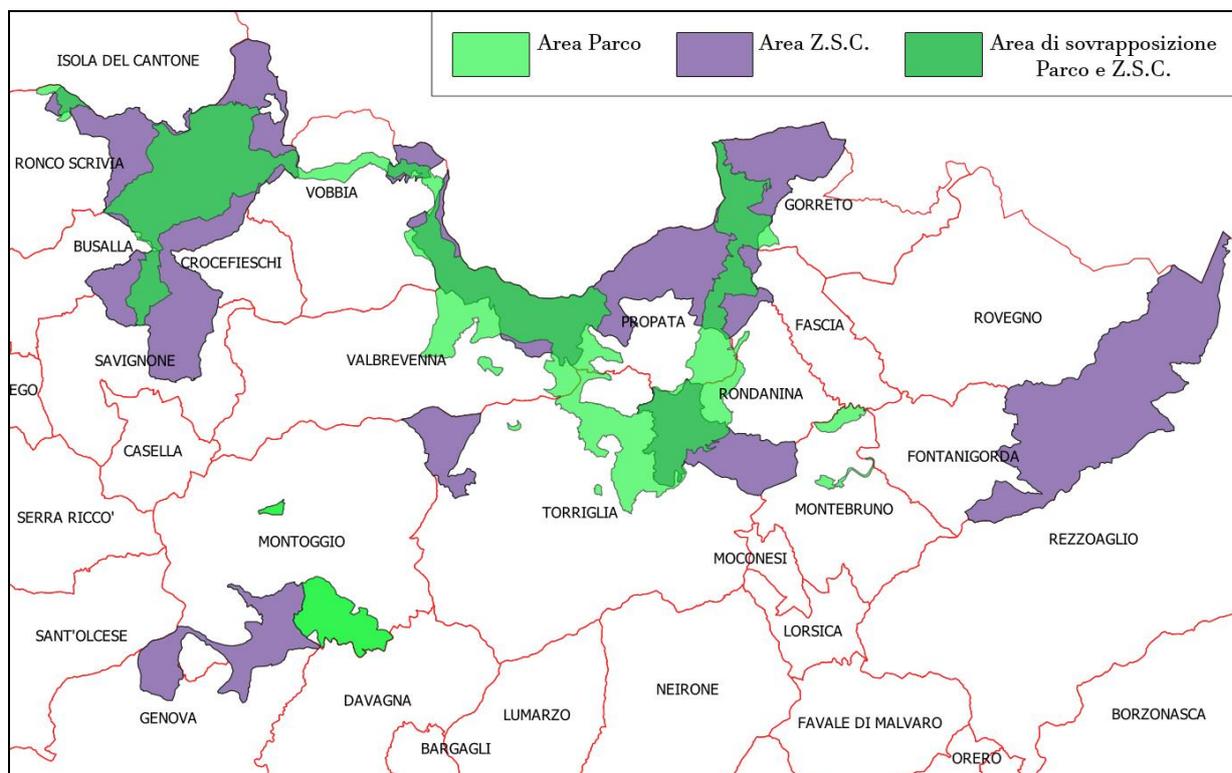
L'Ente Parco dell'Antola è gestore di 7 Siti della Rete Natura 2000 - una rete ecologica istituita dalla direttiva 43/1992/CEE, conosciuta come direttiva "Habitat", che individua alcuni ambienti e alcune



Parco Naturale Regionale dell'Antola

specie che gli stati membri sono tenuti a proteggere per la salvaguardia della biodiversità - definiti Zone Speciali di Conservazione (ZSC):

- ZSC Parco Antola (IT1330905; Superficie a terra (ha): 2.653,00; Comuni: Fascia, Gorreto, Propata, Valbrevenna, Vobbia)
- ZSC Conglomerato di Vobbia (IT1330213; Superficie a terra (ha): 2.976,00; Comuni: Busalla, Crocefieschi, Isola del Cantone, Ronco Scrivia, Savignone, Vobbia)
- ZSC Rio Pentemina (IT1330925; Superficie a terra (ha): 294,00; Comuni: Montoggio, Torriglia)
- ZSC Lago del Brugneto (IT1331019; Superficie a terra (ha): 767,00; Comuni: Montebruno, Propata, Rondanina, Torriglia)
- ZSC Rio Vallenzona (IT1330223; Superficie a terra (ha): 118,00; Comuni: Vobbia)
- ZSC Lago Marcotto - Roccabruna - Gifarco - Lago della Nave (IT1331012; Superficie a terra (ha): 2.159,00; Comuni: Fontanigorda, Rezzoaglio, Rovegno)
- ZSC Val Noci - Torrente Geirato – Alpesisa (IT1331721; Superficie a terra (ha): 637,00; Comuni: Genova, Montoggio).





2. PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

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

2.1 Performance

Il Piano della Performance costituisce orientamento, da un punto di vista strategico, per l'individuazione dei fabbisogni di personale dell'Ente di cui al piano triennale dei fabbisogni trattato nella successiva sottosezione 3.4 e, sebbene la presente sottosezione non sia indicata quale obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, viene trattata nel presente documento.

Il Piano della Performance contiene la programmazione degli obiettivi strategici secondo quanto previsto dal capo II del D. Lgs. 150/2009 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e viene redatto annualmente sulla base della mission istituzionale dell'Ente Parco, nonché in relazione agli obiettivi strategici e orientamenti individuati nel Piano Integrato del Parco (PIDP) - quale sintesi tra le esigenze di tutela del territorio e di sviluppo delle attività compatibili con l'ambiente -, adottato dal Consiglio con deliberazione n. 14 in data 27 giugno 2015 ed approvato dal Consiglio Regionale con delibera n. 8 in data 21 maggio 2019.

Gli obiettivi di Performance sono quindi sviluppati in coerenza con i tre ambiti strategici di intervento **Biodiversità, Paesaggio e Sviluppo Sostenibile** individuati dal PIDP, cui sono collegati i progetti strategici con funzione programmatica e di integrazione degli interventi di diversa categoria descritti nelle singole schede del PPGS:

- **La Rete ecologica - investire sul capitale naturale**: conservazione e miglioramento della funzionalità ecologica di habitat e specie, gestione del patrimonio faunistico, conservazione attiva e miglioramento di habitat e specie;
- **La Rete culturale: investire sulla qualità della vita e sulle identità locali**: mantenimento delle pratiche tradizionali e valorizzazione dei beni culturali come fattore identitario; recupero delle attività di presidio e "cultura della montagna"; innovazione e sperimentazione di modalità compatibili di gestione agro-silvo-pastorale (praterie sommitali e prati pascolo); rivitalizzazione del comparto forestale per una gestione multifunzionale e sostenibile dei boschi; rifunzionalizzazione dei collegamenti territoriali, le strade del Parco, la sentieristica;
- **La Rete socio-economica: investire su produttività e sviluppo sostenibile delle economie locali**: miglioramento del livello di attrattività e accessibilità, in particolare dei centri e della viabilità storica di collegamento, anche attraverso la realizzazione di itinerari tematici ed il potenziamento di servizi di accoglienza (ospitalità diffusa). Miglioramento dei processi di produzione locale (mercati locali e progetti di



Parco Naturale Regionale dell'Antola

filiera); qualificazione insediativa (Poli e Nodi del Parco) della valle Scrivia e della valle Trebbia e identificazione di vocazioni di sviluppo legate ai servizi del territorio protetto, per ciascun centro.

Scopo primario dell'Ente Parco rimane dunque la tutela di un eccezionale patrimonio naturalistico attraverso l'attivazione di interventi e la promozione di forme, anche innovative, di sviluppo, in particolare per quanto riguarda la cura del territorio, la riqualificazione delle aree colpite da fenomeni di degrado, la conservazione del patrimonio paesistico e la salvaguardia della biodiversità.

Non meno rilevante è l'importanza degli interventi di valorizzazione per la seconda delle finalità dell'Ente Parco, concernente le reti culturali anche in vista del miglioramento complessivo della qualità della vita nel territorio interessato attraverso azioni concrete di riscoperta, rafforzamento e valorizzazione delle identità locali.

La terza finalità, infine, riguarda lo sviluppo economico e sociale delle comunità locali, attraverso lo stimolo dei processi endogeni di sviluppo, di rafforzamento e qualificazione dei sistemi socio-economici presenti sul territorio attraverso forme di turismo eco-sostenibile e di valorizzazione delle risorse presenti.

Una quarta area strategica “**Miglioramento efficacia ed efficienza amministrativa, contabile e tecnica**” comprende attività specifiche volte al miglioramento dell'Amministrazione nel suo complesso, con azioni che ne incrementino efficacia ed efficienza complessiva e azioni volte alla trasparenza, intesa quale accessibilità alle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività dell'Ente, con l'obiettivo di favorire il controllo diffuso da parte dei cittadini sull'operato delle istituzioni e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Gli obiettivi operativi, inseriti nelle quattro aree strategiche sopra individuate, sono stati definiti dal Consiglio di Amministrazione del Parco e sviluppati in coerenza con le funzioni del Direttore del Parco, cui è attribuita la responsabilità gestionale dell'Ente, ai sensi dell'articolo 50 della Legge Regionale n. 12/1995.

MISSIONE DELL'ENTE PARCO			
<p>- tutela attiva e riqualificazione del patrimonio naturalistico, paesaggistico e storico – culturale</p> <p>- valorizzazione, fruizione sostenibile del Parco e diffusione della consapevolezza ambientale</p> <p>- promozione dello sviluppo sociale ed economico delle comunità locali</p>			
<p><u>AREA STRATEGICA 1</u> BIODIVERSITA' LA RETE ECOLOGICA Investire sul capitale naturale</p> <p>OBIETTIVO STRATEGICO 1</p>	<p><u>AREA STRATEGICA 2</u> PAESAGGIO LA RETE CULTURALE Investire sulla qualità della vita e sulle identità locali</p> <p>OBIETTIVO STRATEGICO 2</p>	<p><u>AREA STRATEGICA 3</u> SVILUPPO SOSTENIBILE LA RETE SOCIO-ECONOMICA Investire sull'infrastrutturazione, produttività e sul turismo sostenibile delle economie locali</p> <p>OBIETTIVO STRATEGICO 3</p>	<p><u>AREA STRATEGICA 4</u> MIGLIORAMENTO EFFICACIA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA, CONTABILE E TECNICA Incrementare l'efficacia l'efficienza dell'Amministrazione; migliorare la trasparenza intesa quale accessibilità alle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività dell'Ente</p> <p>OBIETTIVO STRATEGICO 4</p>
RISULTATI ATTESI			
<p>salvaguardia e tutela dei valori naturalistici ed ambientali, gestione del patrimonio faunistico, conservazione attiva e miglioramento di habitat e specie</p>	<p>mantenimento delle pratiche tradizionali e valorizzazione dei beni culturali come fattore identitario: recupero delle attività di presidio e "cultura della montagna", anche attraverso innovazione e sperimentazione di modalità di gestione agro-silvo-pastorale (praterie sommitali e prati pascolo) accessibilità e sicurezza del territorio: rifunzionalizzazione della rete viaria esterna ed interna e della rete sentieristica</p>	<p>miglioramento del livello di attrattività del territorio, potenziamento dei servizi di accoglienza (ospitalità diffusa), miglioramento dei processi di produzione locale (mercati locali e progetti di filiera), attività di comunicazione, informazione ed educazione ambientale</p>	<p>Miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'Ente. Rispetto della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione.</p>



Parco Naturale Regionale dell'Antola

Nelle schede allegate (**Allegato A**) è definito il dettaglio delle specifiche azioni con gli indicatori di performance, di efficacia e di efficienza di cui alla seguente tabella di riepilogo:

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI
<p>1 - BIODIVERSITA' LA RETE ECOLOGICA Investire sul capitale naturale</p>	<ul style="list-style-type: none">- Redazione Piani di tutela e di gestione dei siti Natura2000 (bando PSR, sottomisura 7.1) - attività di coordinamento con i tecnici incaricati delle attività propedeutiche e dei monitoraggi ambientali e monitoraggio del rispetto del cronoprogramma- Attuazione della convenzione tra ente parco e regione Liguria per l'approvazione del piano di gestione della ZSC Rio Ciaè - incontri con i comuni interessati finalizzati alla trasmissione alla regione Liguria della scheda di azione- Progetto UE LIFE Claw - Approvazione del piano di contenimento della specie aliena - ottenimento autorizzazioni e posizionamento n. 3 barriere- Progetto Lupo (bando GAL - PSR. Sottomisura 7.6.19.2.9) -chiusura e rendicontazione- Presidio e controllo dell'area protetta: svolgimento di guardia attiva sul territorio con il personale del parco, con il supporto del soccorso alpino e attraverso l'attivazione di nuclei di guardiaparco in servizio volontario; attivazione di un canale ufficiale del parco per inoltro delle segnalazioni degli utenti



2 - PAESAGGIO

LA RETE CULTURALE

Investire sulla qualità della vita e sulle identità locali

- Completamento interventi manutenzione straordinaria al punto ristoro del Castello della Pietra
- Gemellaggio con il Parco Naturale Sirente Velino: avvio progetto sperimentale di scambio tra due istituti scolastici ricadenti nel territorio delle rispettive Aree Protette
- Manutenzione e miglioramento rete sentieristica: indizione nuovo bando triennale affidamento interventi di manutenzione e affidamento entro il 30/9/2023; monitoraggio dello stato di manutenzione dei sentieri e controllo della cartellonistica e della tabellazione del parco
- Progetto Ciclovia del Parco: realizzazione studio di fattibilità per la creazione di una rete di stazioni di ricarica elettriche per e-bike sul territorio del parco
- Valorizzazione dei beni culturali: organizzazione e gestione delle visite al Castello della Pietra, Osservatorio e Centro Visita Lupo
- Misura 7.4 del P.S.R. regionale - realizzazione del progetto "Stanza del Volo" presso il Castello della Pietra
- Predisposizione progetto sentieristica pubblica bando PSR 7.5.19.2.2b gal verde mare liguria

3 - SVILUPPO SOSTENIBILE LA RETE SOCIO-ECONOMICA

Investire sull'infrastrutturazione, produttività e sul
turismo sostenibile

- GAL VerdeMare Liguria - Misura 19.2 "Sostegno all'esecuzione degli interventi nell'ambito della strategia di sviluppo locale di tipo partecipativo": pubblicazione n. 4 bandi di ammissione al sostegno previsti dalla strategia di sviluppo locale approvati dall'autorità di gestione e rilascio degli atti di ammissione al sostegno
- GAL VerdeMare Liguria - Misura 19.3: pubblicazione bando azioni comuni e azioni locali
- Misura 7.4 EURI del P.S.R. regionale - Progetto di accoglienza turistica: installazione diffusa di totem interattivi digitali (punti informativi tecnologici), fatta salva ammissibilità della domanda
- Progettazione, gestione e realizzazione di attività di educazione ambientale rivolte alle scuole ed altri soggetti nell'ambito di progetti specifici
- Progettazione, gestione e realizzazione di attività di fruizione dell'area protetta anche rivolte a particolari categorie di utenza (mountain bike, disabili)
- Gestione del sito web dell'ente e dei canali social (Twitter, Instagram, Facebook) attraverso la pubblicazione di notizie e comunicati e invio di newsletter
- Gestione attività e organizzazione fase finale del Concorso Mieli dei Parchi della Liguria



4 - MIGLIORAMENTO EFFICACIA ED EFFICIENZA AMMINISTRATIVA, CONTABILE E TECNICA

Incrementare l'efficacia e l'efficienza dell'Amministrazione; migliorare la trasparenza intesa quale accessibilità alle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività dell'Ente

- Redazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021 e nel rispetto della deliberazione della Giunta regionale del 30 settembre 2022, n. 925
- Applicazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza con aggiornamento costante della sezione amministrazione trasparente
- Adeguamento sistema telefonico sedi Ente Parco con passaggio telefonia IP/ stipula contratti di fornitura
- Gestione del sito internet del Parco: verifica accessibilità ai sensi delle linee guida agid e del rispetto della normativa sul trattamento dei personali (privacy)
- Dematerializzazione documenti: digitalizzazione degli atti amministrativi
- Reclutamento personale: programmazione prove concorsuali
- Riclassificazione del personale ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021: revisione dei profili professionali
- Certificazione ISO14001 multilivello in convenzione con altri Enti Parco del sistema delle aree protette regionali



2.2 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano di prevenzione della corruzione è un atto obbligatorio introdotto dalla legge nazionale n. 190/2012, la cosiddetta “legge anticorruzione”, un documento di natura programmatica che si prefigge di realizzare un sistema di coordinato di azioni e misure volte a prevenire e ostacolare nell’ambito della Pubblica Amministrazione i fenomeni corruttivi che nel nostro paese determinano un elevato costo economico e, facendo venir meno i principi di uguaglianza e parità di trattamento dei cittadini, sociale.

Con il termine “corruzione” si intendono tutte le situazioni in cui, nel corso dell’attività dell’amministrazione pubblica, si riscontri l’abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati di qualsiasi genere e ricomprende, pertanto, non solo l’intera molteplicità dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, ma tutte quelle situazioni da cui emerga un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La normativa di riferimento prevede l’elaborazione di un Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCeT), oggi confluito all’interno del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che fornisca una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indichi gli interventi organizzativi (misure) volti a prevenirne il rischio, e predisponga procedure dirette a selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il Piano Anticorruzione e Trasparenza per il triennio 2023-2025, è stato elaborato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) sulla base delle indicazioni disponibili alla data di approvazione e degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall’organo di indirizzo.

La proposta di Piano è stata posta in consultazione, mediante avviso pubblico divulgato sul sito dell’Ente, con invito rivolto a tutti i soggetti portatori di interesse a presentare osservazioni e proposte entro il 20 gennaio 2023.

Il presente Piano, conferma, in assenza di eventi corruttivi verificati, il modello già adottato dall’Ente che si ritiene adeguato alle dimensioni organizzative dell’amministrazione e alle semplificazioni introdotte per gli enti come meno di 50 dipendenti con il Decreto Ministeriale n. 132 in data 30 giugno 2022.

Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione nel contesto dell’Ente Parco sono molteplici e partecipano alla corretta applicazione della normativa in materia di lotta alla corruzione e si possono distinguere in due tipologie: soggetti interni all’amministrazione, soggetti esterni.



Parco Naturale Regionale dell'Antola

Soggetti	compiti
Consiglio di Amministrazione dell'Ente Parco	<ul style="list-style-type: none">- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza- adotta il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della Funzione Pubblica- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione- propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano
Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Il Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza dell'Ente è il Dott. Federico MARENCO nominato con Decreto del Presidente n. 3 del 31/1/2018	<ul style="list-style-type: none">- elabora annualmente la proposta del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, con il supporto degli Uffici- ne propone l'aggiornamento, ne verifica l'efficace attuazione e l'idoneità e ne cura altresì la diffusione- verifica, d'intesa con il competente Referente, l'applicazione della rotazione degli incarichi nelle strutture preposte allo svolgimento delle attività a più elevato rischio di corruzione- raccoglie, valuta ed esamina le informazioni pervenute dai referenti e/o dai soggetti interni ed esterni coinvolti nelle politiche anticorruzione al fine della corretta applicazione delle misure contenute nel piano- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità e individua, sulla base delle comunicazioni dei referenti, i dipendenti da inserire nei programmi di formazione del personale operante in settori particolarmente esposti alla corruzione- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013 e segnala i casi di possibili violazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione e alla Corte dei conti;- monitora il rispetto dei termini, previsti dalla legge e dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi- cura la divulgazione del codice di comportamento nell'ambito dell'amministrazione, ne monitora annualmente l'attuazione, provvede a pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale, in raccordo con l'ufficio procedimenti disciplinari- pubblica sul sito istituzionale, entro il 15 dicembre (o altro termine indicato da ANAC) di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività e la trasmette all'Organo di indirizzo politico- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza,



Parco Naturale Regionale dell'Antola

	<p>la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate</p> <ul style="list-style-type: none"> - segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione NIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione - controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico
<p>Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.) Il Titolare del potere disciplinare è il Direttore. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari è collocato all'interno del Servizio Affari Finanziari e Amministrazione del Personale. La relativa funzione è svolta attualmente dalla Dott.ssa Cristina Corsini – dipendente in regime di convenzione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria - propone l'aggiornamento del Codice di comportamento
<p>Referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza Sono individuati nelle figure del Direttore e dei responsabili di servizio (P.O.). Attualmente l'ente è strutturato nei seguenti servizi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servizio Direzione e Programmazione - Servizio Staff - Servizio Affari Amministrativi - Servizio Guardiaparco - Servizio Demo-Etno-Antropologico e Comunicazione - Servizio Affari Finanziari e Amministrazione del Personale - Servizio Educazione e Reti Ambientali, Banca del Territorio e Patrimonio identitario - Servizio Tecnico e Patrimonio 	<ul style="list-style-type: none"> - partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando insieme al responsabile, alla predisposizione del PTPCT, all'individuazione, valutazione e gestione del rischio formulando proposte emisure per la prevenzione del rischio - adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale - svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione, e dell'autorità giudiziaria - svolgono, nelle proprie aree di competenza, attività di costante monitoraggio sull'attività svolta, informandone semestralmente il responsabile dell'anticorruzione - assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, segnalando all'UPD e al Responsabile della Corruzione le relative violazioni e l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza programmate nel P.T.P.C.T. - propongono al responsabile anticorruzione il piano annuale di formazione del proprio servizio (materie oggetto di formazione, dipendenti da avviare alla formazione)

<p>Nucleo di Valutazione (soggetto esterno all'Ente) Per l'anno 2023 Dott. Marco Rossi nominato con Decreto del Presidente n. 2 del 2/2/2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> - svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione - propone, nell'ambito del Piano triennale della Performance, specifici obiettivi e indicatori, a tutti i livelli organizzativi, collegati alle strategie e misure di prevenzione della corruzione e agli obiettivi strategici di trasparenza - verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza
<p>Tutti i dipendenti dell'Ente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. la cui violazione costituisce illecito disciplinare - osservano le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco dell'Antola - segnalano casi di personale conflitto di interessi - segnalano tempestivamente eventuali comportamenti illeciti - i responsabili di procedimento partecipano al processo di gestione del rischio formulando ai referenti anticorruzione eventuali proposte volte alla prevenzione del rischio.
<p>Titolari di contratti per lavori, servizi e forniture e collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - osservano il codice di comportamento, segnalando in particolare casi di conflitto di interessi - osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. - segnalano tempestivamente eventuali comportamenti illeciti
<p>Stakeholders (soggetti esterni all'Ente)</p>	<p>Sono individuate le seguenti categorie di portatori di interessi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - enti pubblici locali: comuni del parco - comuni confinanti, città metropolitana - soggetti afferenti al territorio e alla comunità: residenti, scuole - associazioni ambientaliste, venatorie, sportive, culturali, escursionistiche – turisti e fruitori del parco - soggetti che esercitano attività economiche: operatori turistici e della ristorazione, aziende agricole, professionisti e ordini professionali, consorzi di tutela dei prodotti tipici

Valutazione di impatto del contesto esterno ed interno

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

Con riferimento al contesto nazionale e regionale in cui l'Ente opera una dettagliata analisi risulta effettuata dalla Regione Liguria all'interno del proprio P.T.P.C.T. 2022, cui si rinvia integralmente; quanto al contesto



Parco Naturale Regionale dell'Antola

specifico dell'Ente Parco si rileva che non sono state segnalate azioni rilevanti da parte della Polizia giudiziaria e l'Ente non ricade in area dove le organizzazioni criminali operano in maniera palese e strutturata, con connivenze all'interno delle PA.

I soggetti rappresentanti gli interessi locali specifici organizzati, in particolare i membri della Comunità del Parco non sono direttamente coinvolti all'interno di operazioni di rilievo, stante il carattere consultivo e di indirizzo politico attribuito agli organi dell'Ente (anche per il Consiglio di Amministrazione eletto per i 4/5 dalla Comunità stessa) all'interno di un quadro programmatico e gestionale predefinito dalla legge e dagli strumenti di pianificazione, in particolare il Piano del Parco, approvato con legge regionale e la cui modifica è collegata a complessi processi normativi che presuppongono controlli di più livelli e la pubblica partecipazione dei cittadini; tutte le attività svolte all'interno dell'area protetta sono sottoposte al rilascio di autorizzazioni, permessi e nulla osta, relazionati a specifiche norme e procedure di legge e regolamentari.

Il quadro sopradelineato consente di ridurre il rischio e la possibilità che si verifichino eventi corruttivi. Non esistono poi, rappresentanti di interessi particolari che possano esercitare particolari pressioni e il controllo da parte degli enti sovraordinati al Parco resta ad oggi molto elevato, in particolare da parte della Regione Liguria alla cui vigilanza e controllo l'Ente è sottoposto.

Con riferimento al contesto interno dell'Ente Parco si può rilevare un equilibrato e bilanciato ruolo dei diversi organi e dei livelli di indirizzo gestionali, compatibilmente con la struttura organizzativa dell'Ente, come definita con deliberazione del Consiglio n. 22 del 13/11/2012 e successive modifiche e integrazioni che approvava il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente.

Alla data del 1.01.2022, l'Ente Parco dell'Antola contava n. 1 dipendente a tempo indeterminato in convenzione con altri soggetti pubblici, un dipendente a tempo pieno e determinato con scadenza al 7/6/2023, n. 14 dipendenti in posizione di distacco da Regione Liguria, n. 3 contratti di completamento orario attivi con dipendenti di Regione Liguria e di un Comune locale, n. 2 incarichi di posizione organizzativa per i Servizi "Affari Amministrativi" e "Affari Finanziari e Amministrazione del Personale".

La struttura organizzativa dell'Ente prevede una differenziazione di ruoli e di responsabilità - anche perché il personale è dotato di notevole esperienza professionale - con individuazione dei singoli responsabili del procedimento all'interno dei Servizi in cui l'Ente è strutturato; per cui, di norma, e salvo temporanea titolarità del Direttore per alcuni servizi dell'Ente in caso di assenza di personale di categoria D, il Direttore svolge meramente attività di supervisione sulle singole procedure, che debbono peraltro necessariamente essere indirizzate in modo coerente rispetto alla programmazione, di competenza degli organi politici.

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

Mappatura dei processi sensibili, identificazione e valutazione dei rischi



Parco Naturale Regionale dell'Antola

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

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente parco, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Ente parco.

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

Le Aree di Rischio per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi presso l'Ente Parco dell'Antola sono le seguenti:

A. Acquisizione e progressione del personale

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

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

B. Contratti pubblici

Numero di processi mappati per l'area di rischio: 7

- PROGRAMMAZIONE
- PROGETTAZIONE
- SELEZIONE DEL CONTRAENTE
- ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO
- VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO
- ESECUZIONE DEL CONTRATTO
- RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)

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



Parco Naturale Regionale dell'Antola

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

D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es. erogazione contributi, etc.)

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

- ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI
- GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE
- GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE

E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

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

- GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE
- GESTIONE DEI BENI PATRIMONIALI E DEMANIALI

F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

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

- CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI

G. Incarichi e nomine

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

- CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE
- NOMINA SPECIFICHE PARTICOLARI RESPONSABILITA' E NOMINA TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Per ogni processo è stata elaborata, la relativa valutazione del rischio, con le seguenti caratteristiche:

Analisi di tipo qualitativo, con motivate valutazioni e specifici criteri.

Definizione degli Indicatori di Rischio: misuratori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.

Scala di misurazione: Alto, Medio, Basso

Nelle tabelle seguenti si riportano gli indicatori di rischio e gli esiti del processo di valutazione dei rischi corruttivi per l'Ente Parco dell'Antola.

INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DI RISCHIO (rielaborazione di indicatori proposti da ANAC e ANCI)			
PROBABILITA'	Descrizione	IMPATTO	Descrizione
Interessi esterni	Il processo dà luogo a elevati o modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari	Impatto sull'immagine dell'Ente	numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione (ultimi 5 anni)
Discrezionalità del decisore interno	La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale nelle attività svolte, negli atti prodotti, nel dare risposte alle emergenze	Impatto in termini di contenzioso	costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione.
Eventi corruttivi passati	Eventi "sentinella", procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame (ultimo anno, ultimi 3 anni, mai)	Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio	l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente (Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente)
Opacità del processo	Scarsa collaborazione. Solleciti scritti da parte del RPC per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza (verifica situazione ultimi 3 anni)	Danno generato	irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa). Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi, comporta costi Alti Medio Bassi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente
Grado attuazione misure	Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili (A_M_B ritardo nei monitoraggi e nel fornire elementi a supporto della verifica). Livello adempimenti Trasparenza		
Coerenza operativa:	Coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso. (Norme a più livelli, regionali, ecc. oggetto di numerose/scarse modifiche, con numerose o meno sentenze CdC, pareri, ----) Il processo è svolto da una o più unità operative		
Segnalazioni, reclami pervenuti	con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero redami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio (negli ultimi 3 anni)		
Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa	(art. 147-bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc. (livello di gravità rilievi)		
Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità	(Dirigenti, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim (Utilizzo dell'interim per lunghi /medi/brevi periodi di tempo, ritardato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti)		

ENTE PARCO DELL'ANTOLA			PTPC 2023/2025																		
Combinazioni valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		LIVELLO DI RISCHIO	INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DI RISCHIO (rielaborazione di indicatori proposti da ANACe ANCI)																		
PROBABILITA'	IMPATTO		PROBABILITA'							IMPATTO											
Alto	Alto	ALTO	Interessi esterni	Discrezionalità del decisore interno	Eventi corruttivi passati	Opacità del processo	Grado attuazione misure	Coerenza operativa:	Segnalazioni, reclami pervenuti	Presenza di gravi illeciti a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa	Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità	TOTALE PROBABILITA'	Impatto sull'immagine dell'Ente	Impatto in termini di contenzioso	Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio	Danno generato	TOTALE IMPATTO	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO	GIUDIZIO SINTETICO / MOTIVAZIONE		
Alto	Medio	CRITICO																			
Medio	Alto	MEDIO																			
Alto	Basso																				
Medio	Medio																				
Basso	Alto	BASSO																			
Medio	Basso																				
Basso	Medio																				
Basso	Basso	MINIMO																			
AREA DI RISCHIO	PROCESSI	PROCEDURE/ATTIVITA' / FASI																			
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	CONFERIMENTO DI INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI	Conferimento incarichi extra-istituzionali ai dipendenti	M	A	B	M	M	M	B	B	M	M	A	M	B	M	M	M	B	M	
	PROGRESSIONI DI CARRIERA	Procedura di progressione	A	B	B	M	M	B	B	B	M	B	B	A	B	M	M	M	B	B	
	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Procedura di concorso	Procedura di concorso	A	A	B	A	M	B	M	M	B	A	M	M	A	A	M	M	A	A
		Procedura di mobilità interna	Procedura di mobilità interna	A	M	B	M	M	M	B	B	A	M	A	M	M	M	M	M	M	M
		Procedura di mobilità esterna ex art. 30 Dlgs 165/2001	Procedura di mobilità esterna ex art. 30 Dlgs 165/2001	A	M	B	M	M	M	B	B	A	M	A	M	M	M	M	M	M	M
		Utilizzo di procedimenti concorsuali pubblici espletati da altri Enti Pubblici sottoposti a regime di limitazione delle assunzioni (c.d. scorrimento graduatoria)	A	A	B	A	M	A	B	B	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	
PROGRAMMAZIONE		Analisi e definizione dei fabbisogni: redazione ed aggiornamento del programma triennale per gli appalti di lavori e di tutti i processi che prevedono la partecipazione di privati alla fase di programmazione.	M	M	B	B	B	B	B	B	M	B	B	B	M	M	M	M	B	B	
		Programma biennale di acquisti per beni e servizi	M	M	B	B	M	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
		Nomina RUP	B	B	B	B	M	A	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	B	B	
		Definizione dell'oggetto di affidamento	B	B	B	B	A	A	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	B	B	
CONTRATTI PUBBLICI	PROGETTAZIONE	Individuazione dello strumento/istituto dell'Affidamento I (Modalità di affidamento: proroga gara, altra tipologia)	B	B	B	B	M	A	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	B	B	
		Requisiti di aggiudicazione	B	B	B	B	M	A	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	B	B	
		Redazione del Cronoprogramma	B	B	B	B	M	A	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	B	B	
	SELEZIONE DEL CONTRAENTE	Gara espletata dalla Stazione Unica Appaltante Regionale per gli affidamenti > di 40.000 euro	A	B	B	B	M	B	B	B	B	B	B	M	M	B	M	M	B	B	
		Verifica della eventuale anomalia delle Offerte (RUP)	B	M	B	B	M	M	B	B	B	B	B	B	M	B	B	B	B	B	B
		Revoca del Bando	B	B	M	B	M	A	B	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	B	B
	ALTRE PROCEDURE DI AFFIDAMENTO	Affidamento di servizi e forniture mediante le procedure di cui all'art. 36 del D.Lgs. 50/2016	A	A	B	M	A	A	B	B	B	B	A	M	B	B	B	B	B	B	M
	VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO	Verifica dei requisiti. Comunicazioni riguardanti i mancati inviti, le esclusioni e le aggiudicazioni. Formalizzazione dell'aggiudicazione definitiva. Stipula del contratto.	B	B	B	B	M	M	B	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	B	B
		ESECUZIONE DEL CONTRATTO	Varianti in corso di esecuzione al Contratto	M	M	B	B	M	A	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	B	B
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelle giurisdizionali		B	B	M	B	M	M	B	B	B	B	B	B	M	M	M	M	M	B	B
RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO	collaudatore (o della commissione di collaudo)																				
	Procedimento di verifica della corretta esecuzione, per il rilascio del certificato di collaudo, del certificato di verifica di conformità ovvero dell'attestato di regolare esecuzione (per gli affidamenti di servizi e forniture)	M	M	M	B	M	M	B	B	B	B	M	B	B	B	M	M	B	B	B	

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario	ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI	rimborso spese per manutenzione rete sentieristica ad associazioni senza scopo di lucro e privati	M	M	B	M	M	M	B	B	B	M	M	B	B	B	B	B	B		
		Liquidazione spese di missione presidente e consiglieri	B	M	B	B	M	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	Esiste un regolamento specifico.
		erogazione contributi a soggetti privati e pubblici per specifiche attività	A	A	B	B	M	M	M	M	M	M	M	M	B	B	M	M	M	M	Esiste un regolamento specifico.
(VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PRIVATI - CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUBSIDII - GESTIONE ECONOMICA e GIURIDICA DEL PERSONALE)	GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE	Erogazione emolumenti stipendiali e salario accessorio	A	B	B	B	M	A	B	B	B	B	A	B	B	A	A	M	M		
		Contrattazione sindacale	B	M	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	M	B	B	B	B	B	E' disciplinata dal CCNL
	GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE	Procedura disciplinare	B	M	B	B	M	M	B	B	B	B	B	M	A	M	B	M	B	E' disciplinata dal CCNL	
		Rilevazione Presenze	A	M	B	B	M	M	B	B	B	B	B	A	B	B	B	B	B		
GESTIONE DELLE ENTRATE DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE	Gestione del Bilancio	A	M	B	B	M	M	B	B	B	B	A	B	B	A	A	M	M		
		Riscossione somme dovute per servizi erogati dall'ente	M	M	M	B	M	M	B	B	B	M	M	B	B	M	M	M	M		
	GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI	Canoni di locazione passivi e attivi. Concessioni	A	M	B	M	M	M	B	B	M	M	M	B	B	M	M	M	M		
		Utilizzo auto PARCO	B	M	B	B	M	M	B	B	B	B	M	B	B	B	B	B	B		
CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI e SANZIONI	CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI e SANZIONI	Ingiunzioni di pagamento a seguito di verbali (redatti dai Carabinieri/Forestali o altri soggetti deputati ai controlli ambientali)	M	M	B	M	M	M	B	B	M	M	M	B	B	M	M	M			
INCARICHI E NOMINE	CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE	Conferimento incarichi a terzi: studio, ricerche, consulenze,	M	M	B	M	M	M	B	B	M	M	M	B	B	M	M	M			
	NOMINA SPECIFICHE PARTICOLARI RESPONSABILITA' e NOMINA TITOLARI DI P.O.	Nomina dei titolari di posizione organizzativa	B	M	B	M	M	M	B	B	M	M	B	M	M	B	M	M			

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio e programma di attuazione della trasparenza.

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

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

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

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

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

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

Misure Generali Prevenzione Corruzione (L. 190/2012)		
1	Trasparenza: pubblicazione sul sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente, in conformità alle prescrizioni dettate dalla L. 190/2012, dal D.lgs. 33/2013 e dalle altre norme vigenti in materia	1. Trasparenza
2	Codice di Comportamento: Applicazione del Codice di Comportamento dell'Ente che specifica ed integra il Codice di Comportamento Nazionale dei pubblici dipendenti. Controllo applicazione norme previste	2. Codice di Comportamento
3	Tempi procedimenti: Controllo e monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalle leggi e dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti	3. Tempi procedimenti
4	Conflitto interessi: applicazione norme e controllo dichiarazioni e astensioni. Controllo rispetto norme Codice Appalti sul conflitto interessi	4. Conflitto Interessi
5	Whistleblowing: applicazione misure per la tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (L. 179/2017)	5. Whistleblowing
6	Pantouflage: applicazione atti normativi e direttive interne in merito ai divieti ed ai limiti prescritti per lo svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio presso l'Ente	6. Pantouflage
7	Inconferibilità incarichi dirigenziali: Applicazione direttiva interna circa le cause di inconferibilità di incarichi dirigenziali e le dichiarazioni sostitutive che devono essere rese da parte degli interessati all'atto del conferimento di tali incarichi	7. Inconferibilità incarichi dirigenziali
8	Accesso/Permanenza incarico/carica pubblica: applicazione norme procedure e svolgimento controlli	8. Accesso/Permanenza incarico/carica pubblica
9	Patti Integrità: applicazione protocolli e inserimento clausole salvaguardia negli avvisi, bandi e lettere invito gare appalto.	9. Patti Integrità
10	Condanne per delitti contro la PA: contro Applicazione Regolamento di ordinamento degli uffici e dei servizi al fine del recepimento delle disposizioni introdotte dalla L. n. 190/2012 e dal D.Lgs. n. 39/2013 in materia di: formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a., direttive interne per effettuare controlli sui precedenti penali e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo dei controlli	10. Condanne per delitti contro la PA
11	Formazione: Svolgimento programma di formazione del personale sui temi della prevenzione e del contrasto della corruzione, nonché sui principi dell'etica e della legalità dell'azione della pubblica amministrazione	11. Formazione
12	Controlli Interni: svolgimento controlli ed applicazione misure in caso di esito di conformità non adeguato (trasparenza, privacy, motivazione atti, ecc.)	12. Controlli Interni
13	Controllo e monitoraggio sul rispetto delle normative, dei regolamenti e delle procedure vigenti in relazione allo svolgimento dell'attività del Parco	13. Controllo e monitoraggio
14	Attività e incarichi extra-istituzionali: controllo richieste e rilascio autorizzazioni. Controlli a campione da parte del personale apicale.	14. Attività e incarichi extra-istituzionali

Si riportano nella tabella seguente le misure obbligatorie finalizzate alla corretta gestione del rischio.

MISURE OBBLIGATORIE			
N.	Ambito	Oggetto	Misura
1	Trasparenza	La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Si veda allegato mappa della trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto degli obblighi informativi e di pubblicazione secondo quanto previsto dall'allegato programma della trasparenza - monitoraggio annuale da parte di tutti i responsabili di servizio per la verifica del rispetto degli obblighi - informatizzazione flusso automatico di implementazione della sezione "amministrazione trasparente"
2	Codice di comportamento	Il codice di comportamento integra il piano anticorruzione e indica i livelli minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'ente sono tenuti a osservare	<ul style="list-style-type: none"> - revisione del codice - osservanza del codice - pubblicazione sul sito internet dell'Ente - informazione e formazione del personale - vigilanza sul rispetto dei codici da parte del direttore e dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza e del Responsabile della Corruzione e segnalazione delle violazioni per iscritto al Ufficio Procedimenti Disciplinari e al Responsabile della Corruzione - le funzioni dell'UPD sono svolte dal Responsabile del Servizio Amministrazione del Personale che è competente in merito a tutti i livelli compreso il livello dirigenziale
3	Rotazione periodica del personale	Rotazione periodica del personale con funzioni di responsabilità del procedimento direttamente coinvolto nelle attività ad altro rischio	<ul style="list-style-type: none"> - nel corso del 2023 prosegue la riorganizzazione della struttura dell'Ente, già avviata a partire dal 2018, con la revisione dei servizi, la redistribuzione dei compiti al personale, l'attivazione di forme flessibili di utilizzo del personale (comandi e distacchi da altri enti, incarichi di scavalco d'eccezione); è prevista inoltre l'assunzione di nuove figure professionali tecniche ed amministrative finalizzate tra l'altro ad agevolare interventi di rotazione del personale

4	Conflitto di interessi	astensione in caso di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 del codice di comportamento all'art. 6 del D.P.R. 62/2013	<ul style="list-style-type: none"> - osservanza dell'obbligo di astensione - vigilanza sul rispetto dell'obbligo da parte del Direttore e dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza e del Responsabile della Corruzione
5	Conferimento incarichi istituzionali ed extraistituzionali	obblighi previsti al titolo III del codice di comportamento concernenti la compatibilità degli incarichi istituzionali extraistituzionali e la procedura di autorizzazione	<ul style="list-style-type: none"> - osservanza dell'obbligo - vigilanza sul rispetto dell'obbligo da parte dei Responsabili di Servizio per i servizi di propria competenza e del Responsabile della Corruzione (monitoraggio annuale per verificare l'esistenza di incarichi extraistituzionali non autorizzati)
6	Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	Rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui agli artt. 3 e 12 commi 1,2,3 e 4 del D.Lgs.n. 39/2013	Il Direttore produce una dichiarazione sostitutiva di notorietà (art. 46 dpr 445/200) attestante l'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità in riferimento all'incarico ricoperto. La dichiarazione viene pubblicata sul sito dell'Ente nell'apposita sezione dell'amministrazione trasparente. Controllo della dichiarazione sostitutiva.
7	Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro	La legge 190/2012 ha introdotto nell'ambito dell'articolo 53 del d.lgs. 165/2001 il comma 16-ter, il quale stabilisce che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri".	Verifica da parte del responsabile del servizio finanziario e amministrazione del personale delle attività lavorative da parte dei dipendenti cessati dal rapporto di lavoro con l'ente che durante il servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali
8	Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pa	La legge 190/2012 ha introdotto nel d.lgs. 165/2001, l'articolo 35-bis, il quale "integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari" e stabilisce che "coloro che sono stati condannati, anche con	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 da parte del responsabile del procedimento mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle

		<p>sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:</p> <p>a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</p> <p>b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;</p> <p>c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.</p>	<p>condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013)</p>
9	Tutela del dipendente che segnala un illecito	Garantire la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).	E' attivo un canale riservato di posta elettronica (anticorruzione@parcoantola.it) per la ricezione delle segnalazioni di presunti illeciti e/o ogni altra informazione utile al riguardo; deve essere garantita la massima riservatezza delle comunicazioni pervenute e i messaggi devono essere visualizzati esclusivamente dal Responsabile della prevenzione della corruzione.
10	Dichiarazioni sostitutive	Verifica	Controllo a campione del 5% delle dichiarazioni da parte di ciascun responsabile di servizio per l'area di propria competenza
11	Controllo di legittimità	Verifiche a campione sull'iter procedimentale	Attuazione di verifiche a campione annuali nell'ambito dei processi mappati al fine di verificare la legittimità degli atti, la correttezza delle procedure e il rispetto degli obblighi di trasparenza
12	Formazione del personale	Corsi di formazione al personale su; – livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità	Dovranno essere organizzati per il personale dipendente nel corso del 2023 incontri informativi e formativi al personale su segnalazione del Direttore

		(approccio valoriale); – livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e le tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.”	
13	Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	L'art. 2 della Legge 241/90 prevede che le pubbliche amministrazioni hanno il dovere di concludere i procedimenti mediante l'adozione di un provvedimento espresso. Nel caso in cui disposizioni di legge non prevedono un termine diverso, i procedimenti amministrativi devono concludersi entro il termine di trenta giorni.	Tutti i responsabili di procedimento devono rispettare le tempistiche previste per ogni singolo procedimento. Con cadenza annuale ciascun Responsabile di Servizio provvede alla verifica del rispetto dei tempi procedurali di propria competenza e a risolvere immediatamente le anomalie riscontrate. L'esito del monitoraggio deve essere trasmesso al responsabile della corruzione.

L'insieme delle misure di mitigazione del rischio generali e specifiche, i tempi di applicazione e attuazione, gli indicatori e i soggetti responsabili applicati ai processi sensibili individuati sono riportati nelle tabelle allegate (**Allegato B**).

Tra le misure obbligatorie, la trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

La trasparenza intesa quale accessibilità totale ai dati e ai documenti in possesso della pubblica amministrazione, ha lo scopo di tutelare i diritti dei cittadini e di promuovere partecipazione e forme diffuse di controllo sulle attività delle istituzioni e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

In particolare la pubblicazione dei dati in possesso delle pubbliche amministrazioni intende incentivare la partecipazione dei cittadini allo scopo di:

- assicurare la conoscenza dei servizi resi, le caratteristiche quantitative e qualitative e le modalità di erogazione;
- prevenire fenomeni di corruzione e promuovere l'integrità;
- sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento.

Nell'allegato documento “Mappa della trasparenza” (**Allegato C**) sono elencati gli obblighi informativi e di pubblicazione previsti per l'Ente, i soggetti detentori dei dati e responsabili della loro elaborazione e

trasmissione per la pubblicazione e i soggetti responsabili della pubblicazione attraverso il sito del Parco nella sezione dedicata “Amministrazione trasparente”.

Una specifica sottosezione è dedicata all'istituto dell'accesso civico che introdotto dall'art. 5 D.Lgs. n. 33/2014 è stato poi modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 97/2016.

Con deliberazione di Consiglio n. 24 del 24/7/2017 l'Ente ha approvato uno specifico regolamento che individua le misure organizzative idonee a garantire l'effettivo esercizio del diritto d'accesso e di informazione, nelle diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini:

- accesso “generalizzato” che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;
- accesso civico “semplice” correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione;
- accesso documentale riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (Artt. 22 e succ. L.241/90).

Come indicato dalle Linee guida A.N.AC. n. 1309/2016, l'Ente ha istituito, quale soluzione tecnico-organizzativa di monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico, il registro degli accessi che viene pubblicato annualmente nella relativa sezione.

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata:

- alla verifica dell'efficacia del sistema di gestione della prevenzione e corruzione da attuarsi annualmente dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio ed in particolare il N.I.V. e in stretta connessione con il sistema di programmazione;
- alla verifica dell'applicazione delle misure generali e specifiche di prevenzione e corruzione.

Il monitoraggio interno sull'attuazione del Piano viene svolto secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità di monitoraggio è assegnata al RPCT;
- il monitoraggio è effettuato in coordinamento con i dipendenti del Parco e i criteri adottati per il monitoraggio sono il rispetto delle scadenze previste dal piano specificate nella mappa della trasparenza e l'esecuzione delle misure correttive del rischio;
- il RPCT ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data prevista da ANAC, predispone la relazione recante i risultati dell'attività svolta attraverso la funzione “Monitoraggio” della Piattaforma ANAC di



Parco Naturale Regionale dell'Antola

trasmissione del Piano e si occupa della sua pubblicazione dell'output in formato .pdf sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Gli obiettivi Anticorruzione e Trasparenza sono invece monitorati e rendicontati nei documenti di consuntivazione obiettivi annuali (Piano della Performance).

Le informazioni fornite dal sistema di monitoraggio sull'anno precedente sono pertanto utilizzate per l'aggiornamento del Piano.

Gli esiti del monitoraggio dovranno produrre informazioni utili a verificare l'efficacia delle misure e il loro impatto sull'organizzazione, in modo da indirizzare l'amministrazione per il futuro.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

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

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione di Consiglio n. 22 del 13 novembre 2012 e modificato con deliberazioni di Consiglio n. 10 del 15/2/2018, n. 11 del 14/2/2019, n. 10 del 23/3/2021, si informa ai seguenti principi e criteri:

- a) efficacia gestionale;
- b) efficienza tecnica e di efficienza comportamentistica;
- c) equità;
- d) professionalità, di flessibilità e di responsabilizzazione del personale;
- e) imparzialità nei rapporti con i terzi;

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

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



Parco Naturale Regionale dell'Antola

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

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

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

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

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

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

Organigramma

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

La struttura dell'Ente è suddivisa nei seguenti Servizi:

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

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

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



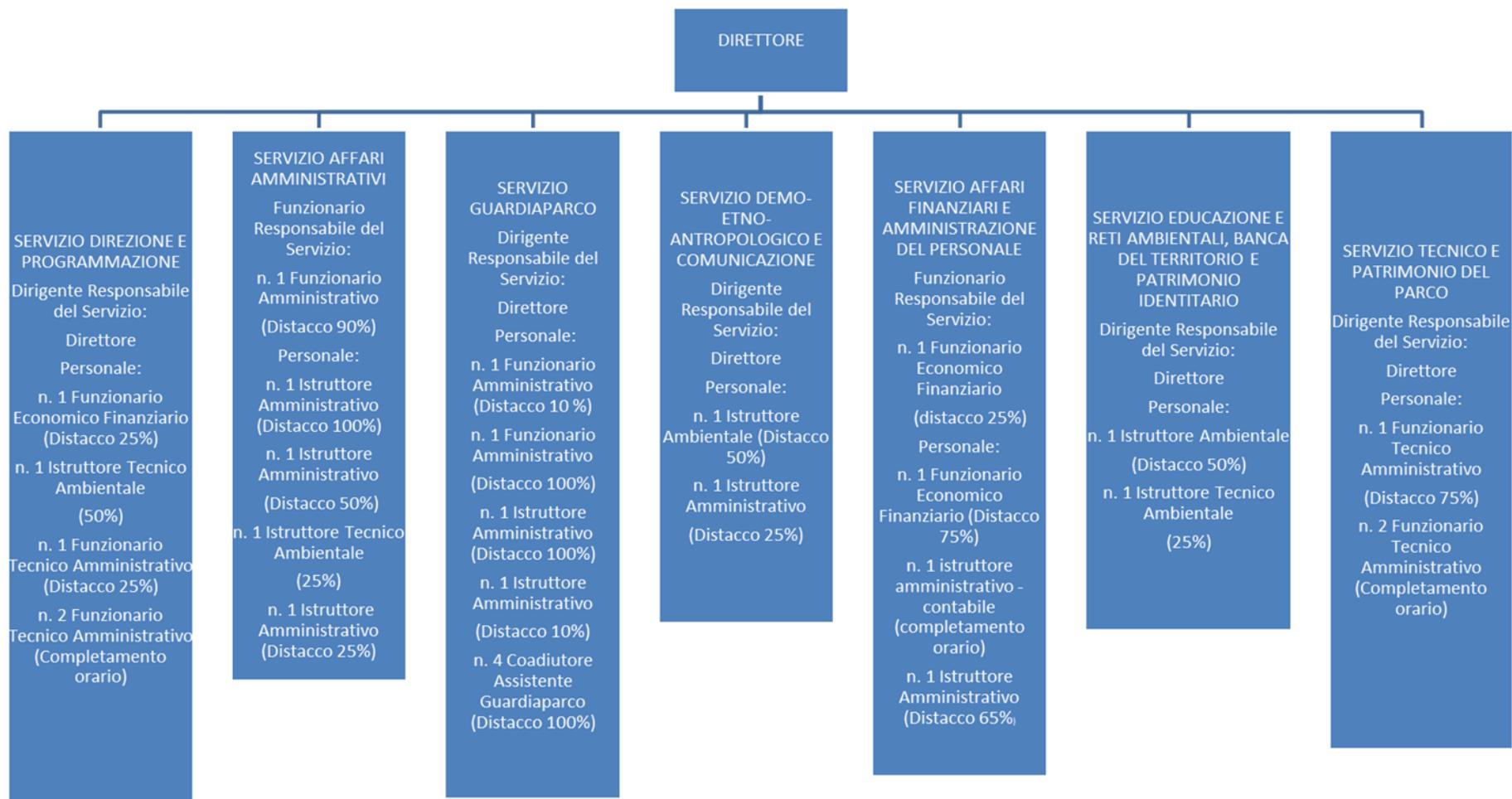
Parco Naturale Regionale dell'Antola

Il coordinamento tra i Servizi è garantito del Direttore.

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

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

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





3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

In particolare:

- Rafforzare l'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati
- Migliorare le performance, la pianificazione e il monitoraggio delle attività
- Estendere la digitalizzazione dei servizi e delle attività
- Migliorare il benessere dei lavoratori e la conciliazione tempi di vita e lavoro
- Promuovere la flessibilità organizzativa, la cooperazione interna ed esterna e il lavoro in team
- Sviluppare le competenze organizzative e digitali del personale
- Valorizzare il capitale umano e intellettuale quale risorsa centrale per la *mission* dell'Ente.

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

3.3 Piano delle azioni positive

Gli obiettivi del Piano delle Azioni positive sono:

- a) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro, per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli in cui esse sono sottorappresentate;



Parco Naturale Regionale dell'Antola

- b) favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, tenendo conto delle eventuali esigenze particolari rappresentate dalla donna e specialmente riferite all'allattamento dei figli e all'assistenza di persone anziane e disabili;
- c) rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Nella progressione della carriera dei dipendenti, sarà favorita, al fine di riequilibrare la presenza femminile, la designazione delle donne ai livelli di responsabilità e di direzione.

Azioni Positive previste nel triennio 2023-2025:

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

Soggetti e uffici coinvolti:

Verranno impegnati e coinvolti nella realizzazione delle azioni positive tutti gli uffici e le strutture dell'Ente.



Impegno di spesa:

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

3.4 Piano triennale del fabbisogno del personale

3.4.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale

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

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

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

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

3.4.2 Il Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

È un adempimento non soppresso dal DPR 30 giugno 2022 n.81 e viene prescritto dall'articolo 6 del D. Lgs 165/2001.

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

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità



Parco Naturale Regionale dell'Antola

amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione.

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

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

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

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

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

L'art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95 consente una peculiare opportunità agli enti strumentali e prevede l'applicazione agli Enti Parco e agli enti gestori delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 557, della legge



Parco Naturale Regionale dell'Antola

30 dicembre 2004, n. 311 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005), relativamente al c.d. “scavalco in eccedenza” che consente agli enti strumentali regionali di utilizzare, per un massimo di 12 ore settimanali, personale di altri enti pubblici, debitamente autorizzato. Tale personale che giuridicamente viene assimilato a forme flessibili di impiego di personale consente all’Ente di utilizzare personale già formato senza vincoli di medio termine e costi ridotti.

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

La DGR della Regione Liguria n.1314 del 2013 definisce la **dotazione organica teorica** dell’Ente Parco dell’Antola che viene rappresentata nella tabella che segue:

	categorie	Dotazione organica vigente al 1/1/2013	modifiche	Nuova dotazione organica	Dipendenti effettivi 2013
Ente Parco Antola (Deliberazione di Consiglio n. 23 del 26/9/2013)	dirigente	1	0	1	1
	D	4 (2D3+2D1)	0	4 (2D3+2D1)	2
	C	4,5 (4 fulltime+1 part time50%)	-0,5	4 (3 full time+2 part time 50%)	2
	B	3,4 (2 B3+0,40 B3+1 B1)	-2,4	1 (B1)	0
	Totale	12,9	-2,9	10	5

In coerenza con quanto disposto dalle linee guida ministeriali per la redazione dei piani dei fabbisogni del personale la spesa massima potenziale dell'Ente Parco è pari a **424.007,08 €**, come meglio specificato nella tabella che segue:

COSTO PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA ex DGR n. 1314-2013	
Stipendi Direttore	87.876,36 €
Oneri Direttore	25.202,94 €
Stipendi personale dei livelli	220.089,28 €
Oneri Stipendi personale dei livelli	63.121,60 €
INAIL totale	1.539,85 €
IRAP totale	26.177,05 €
TOTALE	424.007,08 €

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

Categoria	Posti coperti alla data di adozione del provvedimento		Posti da coprire per effetto del presente piano dei fabbisogni	
	Full-Time	Part-Time	Full-Time	Part-Time
Direttore (Qualifica dirigenziale)	1	0	0	0
D	4 (distacco)	1 (distacco) + 2 (t. det. complet. orario)	1 Art. 110 (t.det.)	3 (t. det. complet. orario) + 1 (t.ind. 50%)
C	4 (distacco) + 1 (t.det.)	1 (t.det. complet. orario)	1 (t.det. fino al 07/06/23, stabilizzato dal 8/6/2023)	1 (t.ind. 50%) + 1 (t.det. complet. orario)
B3	4 (distacco)	0	0	0
B1	0	0	0	0
A	0	0	0	0
TOTALE	14	4	2	6



Parco Naturale Regionale dell'Antola

L'art. 7 (Assunzioni di personale da parte degli Enti del settore regionale allargato) della Legge regionale 24 dicembre 2010, n. 22 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria (Legge finanziaria 2011)” che testualmente recita: “1. Fermo restando il rispetto di quanto disposto dall'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 30

luglio 2010, n. 122, è fatto divieto agli enti del settore regionale allargato, come individuato ai sensi dell'articolo 25 della legge regionale 24 gennaio 2006, n. 2 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria. Legge finanziaria 2006) e successive modifiche e integrazioni, di procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato o indeterminato se non previa autorizzazione regionale. 2. La Giunta regionale definisce le modalità di attuazione del presente articolo.

3. Fermo restando il rispetto di quanto previsto dall'articolo 34 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e integrazioni, le assunzioni autorizzate ai sensi del presente articolo possono aver luogo solo a seguito dell'esperimento di procedure di mobilità effettuate in riferimento al personale del settore regionale allargato e delle Comunità Montane. 4. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono fonte di responsabilità amministrativa per i Direttori e i Dirigenti che le hanno disposte.”

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

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

- tutte le assunzioni a tempo determinato e indeterminato di personale dirigente e delle categorie previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro degli enti destinatari delle presenti direttive, anche integralmente finanziate da fondi comunitari, ivi incluse quelle derivanti da processi di mobilità o da mobilità volontaria, devono essere preventivamente autorizzate dalla Regione Liguria a seguito di istruttoria congiunta effettuata dal Dipartimento competente e dalla Direzione Centrale Organizzazione, e devono essere previste nel Piano Triennale dei fabbisogni di personale ovvero nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), adottato in attuazione della normativa statale vigente e con il parere obbligatorio dell'organo di revisione economico – finanziaria;
- gli enti destinatari delle presenti direttive, nella predisposizione e nell'approvazione dei propri strumenti programmatori, devono:
 - a) indicare la struttura di assegnazione del personale di qualifica dirigenziale di cui prevedono l'assunzione evitando di ricorrere ad assunzioni di personale dirigente da collocare in posizione di professionale o, ove il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato non consenta l'immediata

attribuzione di una struttura, i tempi di assegnazione ad una struttura già esistente nell'organigramma;

b) privilegiare le sostituzioni del personale dirigente cessato e motivare l'eventuale destinazione ad altre funzioni di personale dirigente già in servizio;

c) individuare la destinazione del personale del comparto di cui si prevede l'assunzione, privilegiando le sostituzioni del personale cessato e motivando la destinazione ad altre funzioni di personale già in servizio;

d) indicare i dati esposti nell'ultimo Conto annuale del personale presentato (*ALL. D*);

e) indicare l'andamento dei costi di personale sostenuti nell'ultimo triennio e l'andamento delle cessazioni e delle assunzioni, anche a tempo determinato, avvenute nello stesso periodo in relazione al valore complessivo delle spese correnti e dei trasferimenti regionali; (*ALL. E*);

f) riportare le risultanze dell'ultimo bilancio di esercizio approvato (*ALL. F*);

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

Piano delle assunzioni di personale 2023-2025

Di seguito si riporta il fabbisogno di personale dell'Ente Parco emerso a seguito di una ricognizione delle necessità.

Esercizio 2023

CATEGORIA	Dipendente	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
D1	Funzionario Amministrativo Contabile - 50%	€ 12.944,69	€ 17.807,69	BILANCIO
C1	Istruttore Tecnico Ambientale - 50%	€ 11.917,72	€ 16.395,51	BILANCIO
D1	Funzionario Economico Finanziario (Art. 110)	€ 25.889,37	€ 35.615,39	DGR 888/2021 e BILANCIO
C1	Istruttore Tecnico Ambientale (t.det. fino al 07/06/2023)	€ 10.750,69	€ 14.942,44	FONDI GAL (50%) / BILANCIO (33%) / PRG UE (17%)
C1	Istruttore Tecnico Ambientale (stabilizzazione dal 08/06/2023)	€ 14.084,76	€ 19.349,72	BILANCIO
D7	Funzionario Tecnico - C.O. 12 ore/settimana (33,33%)	€ 11.896,07	€ 16.368,97	BILANCIO

D5	Funzionario Amministrativo - C.O. 6 ore/settimana (16,67%)	€ 5.330,00	€ 7.333,54	AG. ALFA e ALTRI PARCHI (95%) / BILANCIO (5%)
D1	Funzionario Tecnico - C.O. 6 ore/settimana (16,67%) - fino al 31/08/2023	€ 2.879,91	€ 3.961,83	PROGETTI UE LIFE CLAW e P.S.R.
C3	Istruttore Amministrativo - C.O. 10 ore/settimana (27,78%)	€ 6.943,81	€ 9.553,14	AG. ALFA e ALTRI PARCHI (95%) / BILANCIO (5%)
TOTALE		€ 102.637,02	€ 141.328,23	

Nel 2023 è prevista l'assunzione a tempo indeterminato di un Funzionario Amministrativo contabile, categoria D1, part time 50%, un Istruttore tecnico – ambientale, categoria C1, part time 50%, e la stabilizzazione di un Istruttore tecnico – ambientale con decorrenza 08/06/2023, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75.

Inoltre è prevista l'assunzione di un funzionario economico – finanziario a tempo determinato, ai sensi dell'art. 29 bis comma 6 bis della l.r. 12/95 (art.110 TUEL), prorogabile fino a scadenza mandato degli amministratori.

Per lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ente sono attivati dei contratti a tempo determinato di completamento orario con il personale della Regione Liguria e di altro Ente, ai sensi dell'art. 29-bis, comma 5 della l.r. n.12/95.

Esercizio 2024

CATEGORIA	Dipendente	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
D1	Funzionario Amministrativo Contabile - 50%	€ 12.944,69	€ 17.807,69	BILANCIO
C1	Istruttore Tecnico Ambientale - 50%	€ 11.917,72	€ 16.395,51	BILANCIO
D1	Funzionario Economico Finanziario (Art. 110)	€ 25.889,37	€ 35.615,39	DGR 888/2021 e BILANCIO
C1	Istruttore Tecnico Ambientale (stabilizzato dal 08/06/2023)	€ 23.835,45	€ 32.791,02	BILANCIO
TOTALE		€ 74.587,23	€ 102.609,61	

Esercizio 2025

CATEGORIA	Dipendente	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
D1	Funzionario Amministrativo Contabile - 50%	€ 12.944,69	€ 17.807,69	BILANCIO
C1	Istruttore Tecnico Ambientale - 50%	€ 11.917,72	€ 16.395,51	BILANCIO
D1	Funzionario Economico Finanziario (Art. 110)	€ 25.889,37	€ 35.615,39	DGR 888/2021 e BILANCIO
C1	Istruttore Tecnico Ambientale (stabilizzato dal 08/06/2023)	€ 23.835,45	€ 32.791,02	BILANCIO
TOTALE		€ 74.587,23	€ 102.609,61	

Riepilogo spesa fabbisogno personale

Esercizio 2023	Esercizio 2024	Esercizio 2025
€ 141.328,23	€ 102.609,61	€ 102.609,61

di cui per assunzioni a tempo indeterminato

Esercizio 2023	Esercizio 2024	Esercizio 2025
€ 53.552,92	€ 66.994,22	€ 66.994,22

Capacità assunzionale 2023

Per il calcolo della capacità assunzionale 2023, fermo restando il tetto massimo teorico di **424.007,08 €** viene determinato il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di unità di personale dell'ultimo quinquennio:

RISPARMIO DI SPESA PER AVVENUTE CESSAZIONI DI PERSONALE periodo 2018-2022

N.	Profilo professionale	Cat	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Funzionario Ambientale	D7	Trasferimento in mobilità	01/02/2019	34.592,62 €	12.324,71 €	46.917,33 €
2	Istruttore Ambientale	C2	Trasferimento in mobilità	01/03/2019	23.536,58 €	8.374,42 €	31.911,00 €
3	Funzionario Amministrativo	D4	Trasferimento in mobilità	01/01/2021	29.646,49 €	10.557,86 €	40.204,35 €
4	Istruttore Ambientale	C4	Trasferimento in mobilità	01/01/2021	24.859,66 €	8.847,88 €	33.707,54 €
TOTALE COSTO CESSATI ANNI 2018-2022 - QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2023							152.740,22 €
QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2023							141.328,23 €
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI NEGLI ANNI 2024-2025							11.411,99 €

La circolare del MEF Ragioneria Generale dello Stato prot.45220 del 10/03/2021 ad oggetto: “Reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale ai sensi dell’art.30 del D. Lgs. 165/2001” rileva che, con decorrenza dalla vigenza del predetto D.M., la mobilità in entrata verso Regioni e Comune erode la capacità assunzionale degli Enti destinatari e ritenuto, quindi, per converso, che le corrispondenti mobilità in uscita non possano più essere considerate neutre in quanto incidono sui criteri di sostenibilità della spesa, rispetto ai valori soglia fissati a livello nazionale. La stessa circolare chiarisce che *“La neutralità finanziaria della procedura di mobilità tra enti è garantita solo qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn over (e non configurato quale limite di spesa), per cui l’ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l’ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo. La neutralità finanziaria è garantita per la pubblica amministrazione nel suo complesso e non rispetto al singolo ente (mobilità neutrale). Pertanto, trattandosi di disciplina limitativa comune agli enti in parola basata sul criterio del turn over, le amministrazioni che acquisiranno in mobilità personale proveniente dal medesimo comparto potranno considerare tali assunzioni neutrali ai fini della finanza pubblica. Ciò significa che l’amministrazione che cede l’unità di personale in mobilità non potrà utilizzare (ex. articolo 14, comma 7, del decreto legge n. 95/2012) le corrispondenti economie da cessazione per alimentare il budget assunzionale destinato a nuove assunzioni dall’esterno (ma può sostituire il personale ceduto attivando analoga procedura di mobilità in entrata, purché neutrale ossia intercorrente con una amministrazione pubblica soggetta al turn over). L’amministrazione che acquisisce la predetta unità di personale in mobilità non dovrà imputare il relativo onere a valere sulle proprie facoltà assunzionali nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turn over*



Parco Naturale Regionale dell'Antola

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

Limiti lavoro flessibile

L’articolo 60 del CCNL 2019-2021 relativo al personale del comparto Funzioni Locali disciplina le modalità di stipulazione dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato, prevedendone la durata massima, le limitazioni quantitative e le ipotesi di esenzione dalle medesime.

L’art. 60 co. 4 prevede che “Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015, sono:

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

...

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

Il personale evidenziato nelle tabelle dei fabbisogni come “tempo determinato” è finanziato in parte da progetti finanziati da misure del P.S.R; i “complementi orari” sono finanziati dal bilancio e q.p da progetti comunitari e da altri Enti del Settore regionale allargato per utilizzo condiviso delle risorse umane e afferiscono all’attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento dei servizi esistenti e pertanto non concorre alle limitazioni quantitative.

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

Dal conto annuale relativo all’esercizio 2009 risultano erogati compensi relativi a personale con contratti di lavoro flessibile pari ad € 84.005,00 (oneri a carico dell’Ente esclusi). Il limite previsto risulta ampiamente rispettato (si veda tabella seguente). I contratti a tempo determinato finanziati da fondi comunitari o altre risorse relative a progetti finalizzati non concorrono all’erosione del limite previsto dal D.L.78/2010.

Esercizio 2023	Esercizio 2024	Esercizio 2025	Limite spesa (anno 2009)
€ 63.689,85	€ 25.889,37	€ 25.889,37	€ 84.005,00

Analisi del costo del personale 2023

	Costo oneri inclusi	Fonti di finanziamento
Tempo indeterminato (Direttore)	€ 197.984,63	Bilancio (25%) / Altri Enti Parco (75%)
Tempi indeterminati	€ 53.552,92	Bilancio
Tempo determinato fino al 7/6/2023	€ 14.942,44	Fondi GAL / Fondi UE / Bilancio
Tempo determinato (Art. 110 TUEL)	€ 35.615,39	Bilancio e risorse regionali Pgt finalizzati
Tempi determinati (completamenti orari)	€ 37.217,48	Bilancio - Altri Enti del Settore Regionale allargato - Progetti UE
Totale costo del personale	€ 339.312,85	

Dall'analisi del fabbisogno di personale determinato dall'Ente, dagli spazi assunzionali determinati dalla movimentazione di personale nel periodo 2018-2022, dal tetto di spesa assoluto e dai limiti quantitativi afferenti i contratti di natura flessibile, si può attestare che le previsioni di spesa del personale per gli anni 2023 - 2024-2025 rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente.

Nuove assunzioni a tempo indeterminato

N.D.	Profilo professionale	Cat	Modalità di assunzione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Funzionario Amministrativo - 50%	D1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2023	€ 12.944,68	€ 4.863,01	€ 17.807,69
2	Istruttore Tecnico Ambientale - 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2023	€ 11.917,72	€ 4.477,79	€ 16.395,51
3	Istruttore Tecnico Ambientale	C1	STABILIZZAZIONE	08/06/2023	€ 14.084,76	€ 5.264,96	€ 19.349,72
TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2023-2025							53.552,92

Costo su base annua:

N.D.	Profilo professionale	Cat	Modalità di assunzione	Decorrenza	Costo annuo		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Funzionario Amministrativo - 50%	D1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2023	€ 12.944,68	€ 4.863,01	€ 17.807,69
2	Istruttore Tecnico Ambientale - 50%	C1	CONCORSO/ SCORRIMENTO GRADUATORIE	01/01/2023	€ 11.917,72	€ 4.477,79	€ 16.395,51
3	Istruttore Tecnico Ambientale	C1	STABILIZZAZIONE	08/06/2023	€ 23.835,45	€ 8.955,57	€ 32.791,02
TOTALE COSTO NUOVE ASSUNZIONI 2023-2025							€ 66.994,22

Riepilogo

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

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

3.4.3 La formazione delle risorse umane

Come per l'ultimo triennio, anche per il 2023 e gli anni seguenti, le azioni formative dovranno tenere conto dell'evoluzione del contesto economico/sociale/culturale (ad esempio in seguito alla necessità di attuare il PNRR e di gestire situazioni emergenziali) in cui devono operare le Pubbliche Amministrazioni e i continui mutamenti delle condizioni e dei vincoli a cui è soggetta l'azione pubblica che ha generato nuovi fabbisogni sia sul piano macro e micro organizzativo, sia su quello formativo.

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

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



Parco Naturale Regionale dell'Antola

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

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

Linee strategiche per la formazione

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

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

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



4. MONITORAGGIO

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, anche in relazione alle previsioni contenute nel Piano Anticorruzione 2023-2025 adottato dall'ANAC e in corso di approvazione;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.