

ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELLE ALPI MARITTIME

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

(art. 6, commi da 1 a 4, D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con
modificazioni, in L. 6 agosto 2021 n. 113)

Approvato con Deliberazione del Consiglio n. 17 del 27 marzo 2023

Indice

<u>Premessa</u>	pag. 3
<u>Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione</u>	pag. 5
1.1. Informazioni relative all'Ente	
1.1.1. Profilo istituzionale	
1.1.2. Organi istituzionali dell'Ente	
<u>Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione</u>	pag. 8
Sottosezione 2.1. Valore pubblico	
Sottosezione 2.2. Performance	
Sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	
Sottosezione 2.4. Indicazioni in materia di efficientamento energetico	
<u>Sezione 3. Organizzazione e capitale umano</u>	pag. 10
Sottosezione 3.1. Struttura organizzativa	
3.1.1. Organigramma	
3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa	
3.1.3. Ampiezza media delle Unità Organizzative	
Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile	
3.2.1. Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)	
3.2.2. Obiettivi dell'Ente	
3.2.3. Contributi al miglioramento della performance	
Sottosezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale	
Sottosezione 3.4. Formazione del personale	
3.4.1. Principi della Formazione	
3.4.2. Finalità triennale del Piano Formativo	
3.4.3. Destinatari	
3.4.4. Programma formativo per il triennio 2023/2025	
<u>Sezione 4. Monitoraggio</u>	pag. 19

Premessa

Con il presente documento di programmazione strategica l'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime dà attuazione a quanto sancito nell'art. 6, commi 1 e 4, del decreto legge del 9 giugno 2021 n. 80 (convertito, con modificazioni, in legge del 6 agosto 2021 n. 113), che ha introdotto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito, "PIAO").

Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di innovazione e semplificazione dei processi e dell'attività amministrativa, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

In particolare, il PIAO sostituisce - assorbendoli - i seguenti strumenti di programmazione già previsti dalla normativa e, in particolare:

- il Piano della performance, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano della Formazione, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- il Piano delle Azioni Positive tendenti ad assicurare "La rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e nel rispetto di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica

Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'art. 6 del sopra citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione individua modalità semplificate per le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti. In particolare, tali Amministrazioni devono riportare nel proprio PIAO quanto segue.

- Le attività relative alla mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del Decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.
- La compilazione delle sezioni di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), b) e c), n. 2 del suddetto Decreto.
 - a) Struttura organizzativa
 - b) Organizzazione del lavoro agile
 - c) Piano triennale dei fabbisogni di personale (evidenziando solo la programmazione delle cessazioni dal servizio).

Ai sensi degli artt.7 e 8, comma 2, del citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il termine per l'approvazione del PIAO è il 31 gennaio che, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, è differito di trenta giorni successivo a quello di approvazione dei bilanci. In conformità a quanto disposto dall'art.11-bis del Decreto Legge 29 dicembre 2022 n. 198, tenuto conto del differimento al 30 aprile del termine per l'approvazione dei bilanci da parte degli enti locali introdotto con la legge di bilancio, per il 2023 il termine per l'adozione del PIAO è stato fissato entro il 31 marzo 2023.

Sulla base del quadro normativo di riferimento sopra esposto e considerato che la dotazione organica dell'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime, al 31 dicembre 2022, non supera le 50 unità, il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è predisposto in modalità semplificata ai sensi dell'art. 7 del sopra citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 e secondo la "guida alla compilazione" allegata al predetto D.M.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime
Sede legale e amministrativa	Piazza Regina Elena n.30 – 12010 Valdieri (CN)
Sedi operative	Via S. Anna 34 - 12013 Chiusa Pesio (CN) Strada Provinciale per San Giacomo n.12 - Loc. Casermette - 12010 Entracque (CN)
Presidente	Piermario Giordano
Direttore	Luca Gautero
Codice fiscale	96009220045
Partiva Iva	01797320049
PEC	apam@pec.areeprotettealpimarittime.it
Indirizzo email	info@areeprotettealpimarittime.it
Sito web istituzionale	https://www.areeprotettealpimarittime.it/
Data di costituzione	01/01/2016
Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente	46 ¹

1.1. Informazioni relative all'Ente

1.1.1. Profilo istituzionale

L'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime, istituito dalla Legge Regionale 29 giugno 2009 n. 19 e s.m.i. "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità" (art.12), è un ente strumentale della Regione Piemonte dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e inserito nel Sistema delle aree naturali protette regionali, coordinato dal Settore regionale competente.

L'Ente gestisce dal 1° gennaio 2016 due Parchi naturali (il Parco naturale delle Alpi Marittime e il Parco naturale del Marguareis, originariamente dotati di amministrazione autonoma) e otto Riserve naturali (Grotte del Bandito, Rocca San Giovanni - Saben, Crava Morozzo; Ciciu del Villar, Sorgenti del Belbo, Grotte di

¹ Dipendenti effettivi n. 47, di cui n. 2 unità a tempo parziale (part time 50%).

Bossea, Benevagienna, Grotte di Aisone), distribuite su un ampio territorio (dalle Alpi all'Alta Langa passando per la pianura) e nate per tutelare alcuni tra i più importanti siti di interesse naturalistico, archeologico e paleontologico della provincia di Cuneo.

Dal 1° giugno 2019 l'Ente gestisce inoltre 20 aree della Rete Natura 2000, che interessano aree di particolare interesse naturalistico poste in Provincia di Cuneo, ma del tutto o in parte fuori dai confini dei due Parchi naturali e delle otto Riserve.

Si tratta di un mosaico di territori, localizzati in una vasta area (una superficie totale gestita di 98.922,54 ettari) che si estende dalle Alpi alla pianura e fino alla Langa, interessando complessivamente ben 45 Comuni; il che rende l'Ente la più vasta area naturale protetta piemontese.

Il mandato dell'Ente deriva dai principi fondamentali espressi dall'art.1 della Legge 394/1991 "Legge quadro sulle aree protette" che in attuazione degli artt. 9 e 32 della Costituzione e nel rispetto degli accordi internazionali intende "garantire e promuovere (...) la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale del paese".

La politica dell'Ente, pertanto, è indirizzata verso la tutela delle risorse naturali attraverso strategie di gestione sostenibili. In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della Legge Regionale n. 19/2009, l'Ente persegue le seguenti finalità.

- a) Tutela delle risorse naturali del territorio, volte a garantire la tutela della fauna esistente nonché a creare le condizioni per il ripristino e l'aumento della biodiversità (in tale senso, le attività di tutela del territorio hanno portato al ritorno del lupo e del gipeto, specie scomparse da almeno un centinaio di anni), e svolgimento di attività di gestione sostenibile del territorio in sinergia con le istituzioni locali, come quelle legate alla valorizzazione delle produzioni agricole e dei prodotti tipici locali attraverso progetti specifici (coltivazione della segale e lavanda) e tramite il Marchio di qualità per i prodotti del Parco.
- b) Promozione della fruizione sociale e sostenibile delle aree protette e diffusione della cultura e dell'educazione ambientale, tramite lo sviluppo di una ricca offerta di attività (accompagnamenti di comitive, visite tematiche, serate di approfondimento, allestimento stand e partecipazioni a sagre e fiere, conferenze, convegni, lezioni, manifestazioni ed eventi culturali).
- c) Sostegno della fruizione didattica e supporto alle scuole di ogni ordine e grado e alle università sulle tematiche dell'ambiente e dell'educazione alla sostenibilità, tramite l'offerta di un ampio programma di servizi didattici da parte del personale dell'Ente e delle Guide Parco specificatamente formate dall'Ente stesso (accompagnamenti a scolaresche, incontri in classe, proiezioni presso le scuole, supporto agli insegnanti, servizi sociali come accompagnamenti a scopo ricreativo rivolti a Scout, Parrocchie, Centri estivi).
- d) Partecipazione attiva alle strategie generali della rete ecologica regionale tramite gestione in delega o subdelega di numerose aree della Rete Natura 2000, messa a disposizione del personale per lo svolgimento di attività connesse alle esigenze del sistema regionale delle aree naturali protette (tavoli di lavoro su problematiche amministrativo contabili, pianificatorie, relative a vigilanza, gestione dei dati naturalistici, comunicazione e promozione, gestione faunistica), agendo anche da ente attuatore per la Regione di progetti comunitari. L'Ente, inoltre, in collaborazione con altri Enti di gestione piemontesi, è coordinatore di tre Centri di Referenza

regionale della biodiversità: il Centro per la Conservazione e la Gestione dei Grandi Carnivori, che sviluppa strategie e azioni per la conservazione e la gestione del lupo e della lince sul territorio regionale e per lo sviluppo di forme di convivenza stabile tra le due specie e le attività umane; il Centro Regionale per la Biodiversità Vegetale "Emile Burnat", il cui obiettivo è la conservazione della ricchezza botanica piemontese, il censimento e monitoraggio scientifico delle specie vegetali, l'approfondimento e l'aggiornamento delle conoscenze floristiche relative all'intero territorio delle Alpi Liguri e Marittime; il Centro di Referenza denominato "Avvoltoi e rapaci alpini", di cui l'Ente è stato individuato dalla Regione Piemonte come titolare in associazione con l'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie, che coordina il monitoraggio delle specie in tutto il territorio regionale a esclusione del territorio del suddetto Ente associato.

- e) Promozione della partecipazione dei cittadini attraverso forme associative a sostegno delle azioni volte al raggiungimento delle finalità dell'area protetta.
- f) Valorizzazione del patrimonio storico-culturale e architettonico e promozione di iniziative di sviluppo compatibile con l'ambiente per favorire le attività produttive e lo sviluppo delle potenzialità turistiche e delle forme di fruizione che realizzano una equilibrata integrazione delle attività umane con la conservazione degli ecosistemi naturali.

1.1.2. Organi istituzionali dell'Ente

L'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime è composto dai seguenti organi istituzionali:

- il Presidente, che ha funzioni di gestione e rappresentanza legale dell'Ente;
- il Consiglio, costituito da 6 membri e nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale su designazione della Comunità delle aree protette e dei Comuni il cui territorio rappresenta più del 25% della superficie complessiva dell'Ente, cui spettano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo per la definizione dei fondamentali finanziari, programmatori, pianificatori, regolamentari e di controllo;
- la Comunità delle aree protette, composta dal Presidente della Provincia di Cuneo, dai Presidenti delle Unioni montane e dai sindaci dei comuni sul cui territorio insiste l'Ente di gestione (Unioni montane delle Alpi del Mare, Alpi Marittime, Valle Stura, Mondolè, Alta Val Tanaro, Valle Maira, Mongia-Cevetta, Alta Langa; comuni di Aisone, Benevagienna, Briga Alta, Camerana, Chiusa di Pesio, Entracque, Frabosa Soprana, Mondovì, Montezemolo, Morozzo, Ormea, Roaschia, Rocca de Baldi, Saliceto, Valdieri, Villar San Costanzo, Vernante), che permette il raccordo tra gli organi di nomina regionale e la rappresentanza elettiva dei cittadini residenti ed è organo consultivo, propositivo e di verifica sull'attività dell'Ente.

La Regione Piemonte svolge, nei confronti dell'Ente, attività di indirizzo, coordinamento e verifica, avvalendosi di una Commissione di valutazione per i dirigenti degli Enti di gestione delle aree protette.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

La compilazione della presente Sottosezione non è prevista nel "Piano tipo" per gli enti con meno di 50 dipendenti, secondo quanto previsto all'art.6, comma 3, del Decreto n. 132/2022 con il quale è stata data attuazione al Decreto Legge n. 80/2021.

A tale riguardo, si rimanda - quale strumento di programmazione utile all'individuazione delle strategie e degli obiettivi perseguiti dall'Ente per il perseguimento del Valore Pubblico - al Documento Unico di Programmazione semplificato dell'Ente per il triennio 2023-2025, approvato con Deliberazione del Consiglio n. 10 del 27 febbraio 2023 ([link bit.ly/404JGB7](http://bit.ly/404JGB7)).

SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

La compilazione della presente Sottosezione non è prevista nel "Piano tipo" per gli enti con meno di 50 dipendenti, secondo quanto previsto all'art.6, comma 3, del Decreto n. 132/2022 con il quale è stata data attuazione al Decreto Legge n. 80/2021.

Il Piano delle Performance per il triennio 2023-2025, così come il Piano triennale delle azioni positive, sarà pertanto oggetto di separata e apposita approvazione².

SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Nella presente Sottosezione viene definita la strategia anticorruzione dell'Ente attraverso la pianificazione, per il triennio 2023-2025, delle attività volte al contrasto dei rischi corruttivi e delle azioni per la promozione della trasparenza. Questa costituisce uno strumento indispensabile per la diffusione della cultura della legalità nella Pubblica Amministrazione, che viene garantita anche attraverso la predisposizione di appositi percorsi di formazione in materia di anticorruzione e obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013. L'implementazione di adeguati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa rappresenta un obiettivo strategico dell'Ente.

Si rimanda all'allegato Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, approvato con Deliberazione del Consiglio n. 16 del 27 marzo 2023.

² Si consideri, inoltre, che gli obiettivi per l'anno 2023 del Direttore sono in attesa di indicazioni di indirizzo da parte della Regione Piemonte.

Non si rilevano aggiornamenti rispetto alla mappatura dei processi riportata nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025.

SOTTOSEZIONE 2.4. INDICAZIONI IN MATERIA DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Nella presente Sottosezione si individuano gli specifici obiettivi dell'Ente legati al risparmio e all'efficientamento energetico, in conformità alle indicazioni espresse dal Dipartimento della Funzione Pubblica³. Come indicato anche negli ultimi documenti ministeriali, il tema dell'efficientamento energetico assume ora una importanza strategica negli obiettivi e nelle azioni delle Pubbliche Amministrazioni, dettata anche dal momento storico internazionale.

In particolare, l'Ente, al fine di orientare le proprie azioni sul cammino della sostenibilità economica, sociale e ambientale in linea con l'Agenda 2030 e con gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile approvati dall'O.N.U., intende attuare interventi di efficientamento energetico delle strutture in uso e di adeguamenti impiantistici che consentano di limitare gli sprechi e di ottimizzare l'uso delle forme di energia nonché di sensibilizzare il personale dell'Ente sul tema della sostenibilità ambientale tramite l'adozione di comportamenti "virtuosi" (es. razionalizzazione dell'uso di energia elettrica, corretta regolazione della temperatura degli apparecchi di riscaldamento invernali, riorganizzazione degli uffici, incentivo agli spostamenti cumulativi, etc.).

Le azioni che si intendono attuare nel triennio 2023-2025 sono le seguenti.

- 1) Definizione di un Piano di efficientamento energetico che, in base a una mappatura dello stato delle strutture e degli impianti dell'Ente, consenta di individuare gli interventi di ottimizzazione energetica più appropriati (es. installazione di pannelli solari e fotovoltaici o di altri impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili; coibentazione e isolamento termico; sostituzione degli apparati di climatizzazione con caldaie a condensazione o apparecchiature ad alta efficienza; riqualificazione degli impianti di illuminazione tramite l'utilizzo di sorgenti luminose a basso consumo - LED; installazione di sistemi di termoregolazione e contabilizzazione del calore; etc.).
- 2) Campagna di sensibilizzazione del personale dell'Ente sul tema della sostenibilità ambientale.
- 3) Eventuale partecipazione a bandi finalizzati a sostenere interventi in materia di efficientamento energetico.

³ Cfr. Nota Circolare 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica dell'11 ottobre 2022 ove si specifica "si invitano pertanto tutte le pubbliche amministrazioni a valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico".

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nella presente sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente.

3.1.1. Organigramma

Con Deliberazione del Consiglio n. 22 del 4 luglio 2022 è stata approvata la struttura organizzativa dell'Ente e le sue funzioni (Allegato A "Organigramma Settore e Servizi dell'Ente Aree" – "Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022|2023|2024").

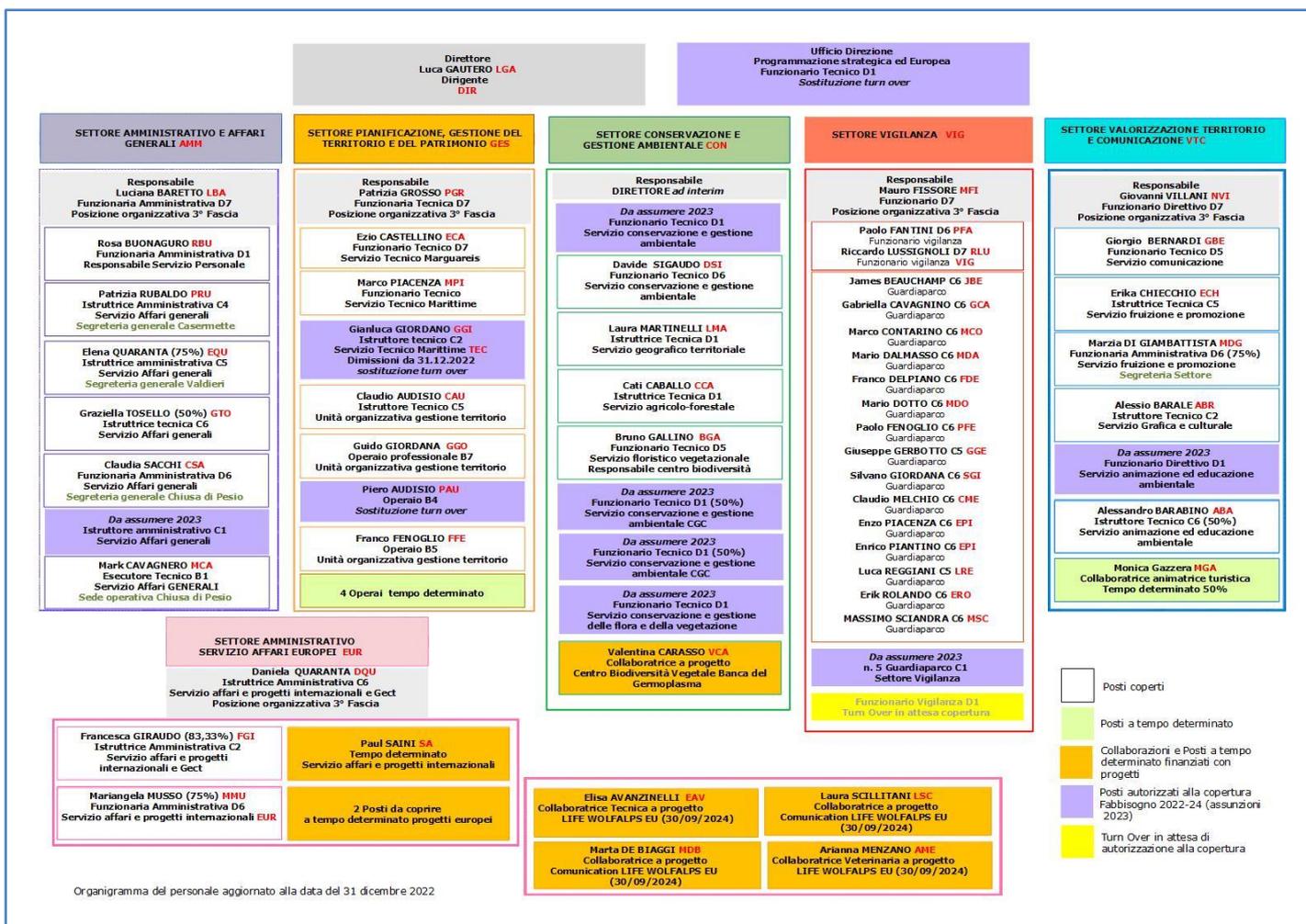
Come illustrato nell'organigramma sotto riportato, l'organizzazione dell'Ente si articola con una struttura piramidale con all'apice il Direttore (unica figura dirigenziale dell'Ente), che sovrintende e coordina il personale e l'intera gestione amministrativa, finanziaria, tecnica.

La struttura è ripartita in Settori, ciascuno dei quali organizzati in Servizi, al vertice dei quali è posta una risorsa nominata Responsabile, titolare di posizione organizzativa.

- ✓ Settore Amministrativo e Affari Generali
 - Servizio Affari Generali
 - Servizio Bilancio
 - Servizio Personale
- ✓ Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio
 - Servizio Tecnico
 - Servizio operativo sul territorio
- ✓ Settore Conservazione e Gestione Ambientale
 - Servizio Conservazione ambientale
 - Servizio geografico territoriale
 - Servizio agricolo-forestale
 - Servizio Floristico Vegetazionale
 - Centro Biodiversità vegetale
 - Centro Grandi Carnivori
 - Centro Avvoltoi
- ✓ Settore Vigilanza
- ✓ Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione
 - Servizio Comunicazione
 - Servizio fruizione e promozione
 - Servizio culturale
 - Servizio grafica
 - Servizio educazione e animazione ambientale
- ✓ Settore Progettazione e Affari Europei

L'organigramma dell'Ente conta n. 47 dipendenti a tempo indeterminato, dei quali n. 2 dipendenti con accesso a tempo parziale al 50% (dato aggiornamento al 31 dicembre 2022).

Il Personale in servizio è integrato da lavoratori a tempo determinato, reclutati tramite agenzie qualificate per la somministrazione di lavoro temporaneo, onde sopperire alle emergenze date dalla cessazione di personale dal servizio (specie in ambito delle attività di manutenzione del territorio) e fare fronte allo sviluppo e rendicontazione di progetti europei.



A inizio dell'anno 2023, a seguito di svolgimento di procedure concorsuali pubbliche, l'Ente ha disposto l'assunzione dei seguenti profili con decorrenza gennaio-febbraio 2023, in conformità al Piano dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 (cfr. successiva sottosezione 3.3.): n. 5 risorse "Guardiaparco-Agente di Vigilanza" e n. 1 "Istruttore Direttivo Tecnico – Ufficio Animazione e Didattica". Sicché, l'organigramma dell'Ente a febbraio 2023 conta di n. 52 dipendenti⁴ a tempo indeterminato.

⁴ Nell'ambito delle n. 47 risorse in servizio al 31 dicembre 2022, 1 unità risulta dimissionaria con decorrenza dal 1° gennaio 2023.

3.1.2. Livelli di responsabilità organizzativa

Sulla base della macro-organizzazione dell'Ente, al 31 dicembre 2022 i dipendenti apicali sono:

- n. 1 dirigente (Direttore dell'Ente);
- n. 5 dipendenti titolari di incarichi di Posizione Organizzativa⁵ (P.O.) a capo delle Unità Organizzative come illustrate nella tabella che segue.

UNITA' ORGANIZZATIVA	DIPENDENTI IN SERVIZIO	P.O.
Settore Amministrativo e Affari Generali	6	1
Settore Conservazione e Gestione ambientale	4	0
Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	7	1
Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione	5	1
Settore Vigilanza	17	1
Settore Amministrativo – Servizio Affari Europei	2	1
Totale	41	5

I livelli di responsabilità nell'Ente sono disciplinati, nel rispetto dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e dei regolamenti interni di riferimento, elaborati, in un'ottica partecipativa, anche attraverso il coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali delle diverse Aree contrattuali.

Con deliberazione n. 17 del 30 maggio 2019 il Consiglio dell'Ente ha approvato il Regolamento "Disciplina dell'area delle posizioni organizzative dell'Ente di gestione delle Aree Protette delle Alpi Marittime", che detta i criteri generali per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa. L'incarico di Posizione Organizzativa viene conferito con procedura selettiva tra i dipendenti Funzionari di categoria "D"⁶ con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. La graduazione è correlata al livello di autonomia e responsabilità, al tipo di professionalità specifica richiesta, alla complessità delle relazioni gestite interne ed esterne e alla dimensione

⁵ Si specifica che il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, nell'ambito della revisione dell'ordinamento professionale, ha variato la denominazione del profilo professionale di titolare di "incarico di Posizione Organizzativa" in titolare di "incarico di Elevata Qualificazione" (art. 16), che entrerà automaticamente in vigore a decorrere dal 1° aprile 2023, sulla base delle previsioni del CCNL in oggetto e delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

⁶ "Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione", in base alla nuova classificazione dell'ordinamento professionale di cui al vigente CCNL in vigore a decorrere dal 1° aprile 2023.

organizzativa di riferimento (numero delle risorse umane assegnate).

3.1.3. Ampiezza media delle Unità Organizzative

Allo scopo di dare un'appropriate rappresentazione della distribuzione del personale nella struttura organizzativa dell'Ente, si riporta, nella tabella seguente, il dettaglio della dotazione organica al 31/12/2022 assegnata ai Settori/Servizi nei quali si articola l'Ente.

Dall'analisi numerica del personale dell'Ente, emerge che l'ampiezza media dei Settori è di circa 7 risorse.

UNITA' ORGANIZZATIVA	Totale
Dirigente (Direttore)	1
Settore Amministrativo e Affari Generali	7
Settore Conservazione e Gestione ambientale	4
Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	8
Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione	6
Settore Vigilanza	18
Settore Amministrativo – Servizio Affari Europei	3
Totale	47

SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nella presente Sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro), adottati dall'Ente, in coerenza con le previsioni della contrattazione collettiva nazionale vigente.

Il lavoro agile trova la propria regolamentazione nell'ordinamento con la Legge 22 maggio 2017 n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", all'interno del quale viene definito come "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa" (art. 18).

Il CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, ha

introdotto per la prima volta a livello di contrattazione collettiva disposizioni in materia di Lavoro Agile e di altre forme di lavoro a distanza. In particolare, il Capo I del Titolo VI del succitato CCNL definisce l'istituto e i principi per la sua applicazione (articolazione della prestazione in modalità agile, diritto alla disconnessione, formazione, etc.).

Il lavoro a distanza è una modalità di lavoro per la prima volta sperimentata nell'Ente, nelle forme del Lavoro Agile, quale modalità straordinaria di svolgimento delle attività per affrontare la situazione emergenziale determinatasi a seguito del diffondersi della pandemia da SARS - CoV-2.

In particolare, il periodo dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha permesso una maggiore consapevolezza nell'utilizzo degli strumenti tecnologici a favore di nuove forme di svolgimento dell'attività lavorativa in parte non più vincolata alla sede fisica.

Tale diversa concezione organizzativa mira a:

- a) promuovere modelli organizzativi fondati su una maggiore responsabilizzazione del personale dipendente e sulla valorizzazione della sua autonomia che si concretizza in un'attività lavorativa legata alla programmazione e al perseguimento di obiettivi e alla conseguente misurazione dei risultati con conseguente miglioramento della qualità dei servizi pubblici;
- b) rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente;
- c) favorire e diffondere la digitalizzazione;
- d) contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio, con particolare attenzione alla mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa;
- e) razionalizzare i consumi energetici dell'Ente.

Nella circolare congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali datata 5 gennaio 2022 è attribuita ampia autonomia alle Pubbliche Amministrazioni nell'individuazione delle modalità di attuazione del Lavoro Agile, nel rispetto dei livelli di servizio reso all'utenza.

L'Ente, in considerazione di quanto sopra e anche al fine di razionalizzare i consumi energetici in un'ottica sia di risparmio sia di promozione della sostenibilità in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'O.N.U., ha sviluppato da metà ottobre 2022 una programmazione e riorganizzazione del piano di lavoro che alterni l'attività ordinaria in presenza (prevalente) con quella in modalità agile, secondo una pianificazione per obiettivi delle attività da svolgere nelle giornate di lavoro agile.

L'obiettivo è quello di introdurre un nuovo approccio allo svolgimento della prestazione lavorativa fondato su una maggiore responsabilizzazione sui risultati a fronte di maggiore flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare e su una maggiore collaborazione tra persone.

Al 31/12/2022 il personale con accordo individuale di lavoro agile a tempo determinato fino al 31/03/2023 risulta essere pari a 17 unità.

UNITA' ORGANIZZATIVA	M	F	Totale
Settore Amministrativo e Affari Generali	0	5	5
Settore Conservazione e Gestione ambientale	2	2	4
Settore Pianificazione, Gestione del Territorio e del Patrimonio	1	1	2
Settore Valorizzazione Territorio e Comunicazione	3	2	5
Settore Amministrativo – Servizio Affari Europei	0	1	1
Totale	6	11	17

Incidenza degli accordi di Lavoro Agile al 31 dicembre 2022 sulla totalità del personale in servizio l'Ente: 36%

Attualmente il lavoro agile viene disciplinato in linea con le disposizioni contenute nelle comunicazioni regionali trasmesse.

La definizione del Piano di Organizzazione del Lavoro Agile, volto a regolamentare obiettivi, destinatari, compiti dell'amministrazione, modalità di accesso/attivazione/accorso individuale/svolgimento/recesso e revoca, formazione degli operatori, adempimenti tecnici, tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e trattamento dei dati, sarà oggetto di prossima deliberazione in quanto è allo stato in fase di studio e di confronto con la Regione Piemonte in riferimento alle novità contrattuali introdotte dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 siglato in data 16 novembre 2022. La definizione di tale Piano sarà in ogni caso oggetto di previo confronto al tavolo di trattativa con la delegazione di parte sindacale ai sensi dell'art.5, comma 3, lett l) del CCNL Funzioni Locali vigente.

Quanto segue, stabilisce le modalità con cui l'Ente pianifica il ricorso all'istituto del Lavoro Agile, nel rispetto delle prescrizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

3.2.1. Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)

Alla luce del CCNL vigente e delle Linee Guida per quanto compatibili nonché tenuto conto delle indicazioni contenute nel Decreto ministeriale 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione", il ricorso al Lavoro Agile in situazione ordinaria (dunque, al di là del contesto emergenziale) può essere autorizzato esclusivamente garantendo il rispetto delle seguenti condizionalità.

- 1) L'invarianza dei servizi resi all'utenza, anche tramite adeguamento in maniera flessibile degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza (es. su appuntamento).
- 2) L'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile assicurando la prevalenza, per ciascun/a lavoratore/trice, del lavoro in presenza

nonché evitando la contestuale assenza di tutti i dipendenti.

- 3) L'adozione di strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile.
- 4) L'eventuale previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato, non dovendo il Lavoro Agile essere motivo di accumulo di lavoro arretrato.
- 5) La disponibilità di dotazione informatica adeguata.

Potendosi fare ricorso alle sole risorse disponibili a legislazione vigente, la dotazione informatica attuale è prevalentemente di proprietà o comunque nella disponibilità dei/lla dipendenti. L'Ente ha comunque destinato un certo numero di PC all'utilizzo da parte di dipendenti in lavoro agile.

L'Ente ha adottato una soluzione tecnica che consente tramite un accesso sicuro (VPN) al personale di accedere in modalità "desktop remoto" al proprio PC di ufficio e, quindi, a tutte le applicazioni in uso e ai documenti digitali.

- 6) La mappatura delle attività eseguibili a distanza

L'autorizzazione al Lavoro Agile necessita di una preliminare valutazione organizzativa relativa alla tipologia di attività da svolgere da parte della risorsa interessata.

A tale fine, l'Ente ha individuato le seguenti condizioni minime per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di Lavoro Agile:

- deve essere possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/trice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- deve essere nella disponibilità del/lla dipendente (o in alternativa fornita dall'Amministrazione, nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- deve essere possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- la prestazione lavorativa può essere organizzata e gestita in autonomia dal/lla dipendente in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati;
- deve essere possibile monitorare la prestazione e verificare i risultati/obiettivi conseguiti dal/lla dipendente in rapporto alle attività assegnate, mediante rendicontazione periodica che il Direttore/Responsabile di Settore;
- la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza deve essere compatibile con le esigenze (organizzative e funzionali) del Settore a cui il/la dipendente è assegnato/a e garantisce livelli di produttività e di efficienza analoghi a quelli che caratterizzano il lavoro in presenza;
- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

La mappatura è effettuata per ciascun Settore dal Direttore in collaborazione con il/la Responsabile del Settore di riferimento.

Alla luce delle condizioni sopra elencate e in conformità con quanto previsto nella contrattazione collettiva vigente (art. 64, comma 2, del CCNL 16.11.2022) non rientrano nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili. Sono dunque escluse dall'accesso al Lavoro Agile l'attività di manutenzione del territorio (operaio) e l'attività di guardiaparco.

7) La stipula dell'accordo individuale ai sensi dell'art.18 della Legge n. 81/2017.

L'attivazione di specifici percorsi di Lavoro Agile si fonda, previa valutazione della richiesta presentata dal/lla dipendente, sulla stipulazione per iscritto di un accordo individuale tra Ente e lavoratore/trice.

E' autorizzabile al Lavoro Agile il/la lavoratore/trice, sia con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che sia stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato.

In particolare, l'accesso al Lavoro Agile avviene:

- a) su richiesta individuale del/lla dipendente;
- b) per scelta organizzativa, previa adesione del/lla dipendente;
- c) in caso di specifiche esigenze di natura temporanea e/o eccezionale, anche legate ad eventi calamitosi, nel rispetto di eventuali specifiche disposizioni normative contingenti.

3.2.2. Obiettivi dell'Ente

Per il triennio 2023-2025 l'Ente ha l'obiettivo di promuovere e facilitare l'accesso al Lavoro Agile facendo sì che lo svolgimento della prestazione di lavoro a distanza non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti.

L'Ente garantisce, inoltre, un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun/a lavoratore/trice, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.

Con il Lavoro Agile l'Ente persegue i seguenti obiettivi principali.

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati a una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati.
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance.
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea.
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali.
- Razionalizzare i consumi energetici e riprogettare gli spazi di lavoro, nell'ottica di contribuire allo sviluppo sostenibile.
- Agevolare la partecipazione ai corsi di formazione on-line, con particolare attenzione allo sviluppo delle competenze digitali, consentendo così di raggiungere una platea più ampia di fruitori, ridurre/eliminare i tempi di spostamento per raggiungere le sedi preposte, agevolarne la fruizione potendo gestire autonomamente l'orario, in caso di corsi in modalità asincrona.

3.2.3. Contributi al miglioramento della performance

L'Ente adotta il modello organizzativo del Lavoro Agile in ottica di miglioramento della performance in termini di efficacia ed efficienza, al fine di:

- ridurre o comunque contenere la discontinuità lavorativa laddove lo svolgimento da remoto dell'attività può risultare una adeguata e compatibile alternativa all'utilizzo di legittimi istituti di assenza/riduzione oraria quali congedi, aspettative, part-time ecc. ordinariamente richiesti per esigenze personali o familiari;
- valorizzare e responsabilizzare i lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati, anche tramite lo strumento della reportistica, riconoscendo il benessere organizzativo, la conciliazione vita/lavoro e l'attenzione alla qualità della vita dei dipendenti quali motori di maggior motivazione e produttività;
- conseguire economie di spese, ad es. risparmi di gestione degli spazi fisici (riduzione costi utenze, pulizie etc.), riduzione costi accessori quali buoni pasto, ecc., utilizzo della carta, anche in un'ottica di ulteriore passo avanti nel processo di dematerializzazione del materiale documentario.

SOTTOSEZIONE 3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Questa Sottosezione contiene il Piano triennale dei fabbisogni di personale, ossia lo strumento di definizione delle esigenze quanti-qualitative di personale nell'ottica di coniugare l'ottimale utilizzo delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, assicurando il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

L'Ente di gestione delle Aree protette delle Alpi Marittime (di seguito denominato Ente) ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i. è Ente strumentale di diritto pubblico della Regione Piemonte.

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente va pertanto considerato come, ai sensi dell'art. 19 della Legge Regionale n. 19/2009 e s.m.i., gli Enti di gestione delle Aree protette provvedano all'adempimento delle funzioni relative allo svolgimento dei propri compiti istituzionali con personale proprio, rimanendo però in capo alla Giunta regionale la definizione delle dotazioni organiche degli Enti stessi.

La norma infatti, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale". Pertanto, l'art. 22, comma 2, lettera a) della Legge Regionale n. 19/2009 prevede che la Regione assicuri agli Enti di gestione delle Aree naturali protette, mediante assegnazioni ordinarie, la copertura degli oneri del loro personale dipendente, costituendo ciò una spesa obbligatoria del Bilancio della Regione stessa.

Per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni.

Con nota pervenuta con protocollo n. 3047 del 31/05/2022, avente a oggetto "Oneri per il personale dipendente per l'anno 2022. DGR n° 33-7927 del 23.11.2018 e D.M 8 maggio 2018 'Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni da parte delle Pubbliche Amministrazioni'", la Regione Piemonte - Settore Giuridico Legislativo, nel richiamare i contenuti della D.G.R. di cui all'oggetto e del D.M. 8 maggio 2018

contenente "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni da parte delle Pubbliche Amministrazioni", ha dato indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2023-2024, ponendo l'accento sul fatto che ciascuna amministrazione in sede di definizione del proprio piano deve collaborare per garantire a livello di sistema delle aree protette regionali la neutralità finanziaria dell'operazione rispetto allo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2024/2024 approvato con la legge regionale 29 aprile 2022, n. 6.

In particolare, nella succitata comunicazione la Regione Piemonte ha definito la capacità economica assunzionale nell'ambito delle risorse assegnate confermando l'assegnazione relativa all'anno 2022 pressoché uguale a quella dell'anno 2021 (anno 2021 - € 2.726.549,00 - anno 2022 € 2.733.099,00).

Nessuna indicazione formale è pervenuta in merito all'anno 2023.

Pertanto, in assenza di nota specifica relativa alle linee guida da adottare per la redazione dei Piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 da parte del settore regionale competente, codesto Ente richiama il Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024, approvato in linea e nel rispetto delle disposizioni e delle indicazioni di cui alla nota sopra menzionata e idoneo a coprire l'anno 2023, che si allega al presente Piano quale parte integrante e sostanziale dello stesso (**Allegato A**).

SOTTOSEZIONE 3.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La compilazione della presente Sottosezione non è prevista nel "Piano tipo" per gli enti con meno di 50 dipendenti, secondo quanto previsto all'art.6, comma 3, del Decreto n. 132/2022 con il quale è stata data attuazione al Decreto Legge n. 80/2021.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

La compilazione della presente Sottosezione non è prevista nel "Piano tipo" per gli enti con meno di 50 dipendenti, secondo quanto previsto all'art.6, comma 3, del Decreto n. 132/2022 con il quale è stata data attuazione al Decreto Legge n. 80/2021.