



**ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' –
DELTA DEL PO**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'E
ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

Indice

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Analisi del contesto intero: l'assetto organizzativo

1.1.1 Gli Organi di Governo dell'Ente

1.1.2 Organigramma dell'Ente

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno

3.4 Formazione del personale

3.5 Piano per la Parità di Genere

4. MONITORAGGIO

ALLEGATI

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e 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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito

con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ – DELTA DEL PO

Indirizzo: C.so Mazzini, 200 - 44022 Comacchio (FE)

Codice fiscale: 91015770380

Partita IVA: 01861400388

Rappresentante legale: Aida Morelli

Presidente: Aida Morelli (aidamorelli@parcodeltapo.it)

Direttore: Massimiliano Costa (massimilianocosta@parcodeltapo.it)

Responsabile Area Amministrativa Contabile: Luigi Tomasi (luigitomasi@parcodeltapo.it)

Responsabile Area Tecnico Ambientale: Elena Cavalieri (elenacavalieri@parcodeltapo.it)

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 18

Telefono: 0533314003

Fax: 0533318007

Sito internet: www.parcodeltapo.it

PEC: parcodeltapo@cert.parcodeltapo.it

1.1 Analisi del contesto interno: l'assetto organizzativo

L'Ente di gestione per i Parchi e la Biodiversità è stato istituito con legge regionale 23 dicembre 2011, n. 24, che ne definiva le competenze immediatamente vigenti ed altre, per le quali era data facoltà alle Province di delegare l'Ente medesimo.

Successivamente, la legge regionale 28 luglio 2015, n. 13 e successive integrazioni, la legge regionale 27 dicembre 2018, n. 24 e la legge regionale 20 maggio 2021, n. 4 hanno modificato le competenze dell'Ente.

Le competenze dell'Ente, secondo la combinazione delle norme suddette, sono:

- la gestione dei Parchi regionali;
- la gestione delle Riserve Naturali Regionali;
- la gestione dei Paesaggi Naturali e Seminaturali Protetti;
- la gestione dei siti della Rete Natura 2000 ricadenti anche solo parzialmente entro le aree protette regionali gestite;
- la gestione dei siti della Rete Natura 2000 marini;
- l'adozione del Programma di tutela e valorizzazione della Macroarea;

- il coordinamento e la gestione delle attività di educazione alla sostenibilità in materia di biodiversità e conservazione della natura, in coerenza con la legge regionale 29 dicembre 2009, n. 27 (Promozione, organizzazione e sviluppo delle attività di informazione e di educazione alla sostenibilità);
- l'esercizio delle funzioni amministrative in materia di fauna minore ai sensi della legge regionale 31 luglio 2006, n. 15 (Disposizioni per la tutela della fauna minore in Emilia-Romagna);
- l'accordo con gli Enti gestori delle Riserve Naturali Statali incluse nel territorio della Macroarea per le misure di pianificazione e gestione;
- lo sviluppo di forme di coordinamento e collaborazione con le autorità competenti, per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente marino, fino a 10 km dalla costa, limitrofo alle aree protette;
- la valutazione di incidenza dei piani di competenza comunale nonché di tutti i progetti e gli interventi che interessano il territorio della Macroarea;
- tutte le funzioni residue conferite alle Province ai sensi della legge regionale n. 24 del 2011 e della legge regionale 17 febbraio 2005, n. 6 (Disciplina della formazione e della gestione del sistema regionale delle aree naturali protette e dei siti della Rete natura 2000), esclusivamente all'interno delle aree protette;
- l'elaborazione e l'adozione (non l'approvazione) dei seguenti documenti di pianificazione e regolamentari:
 - piano territoriale del parco,
 - regolamento generale del parco,
 - progetto d'intervento particolareggiato,
 - regolamento della riserva,
 - misure di conservazione dei siti della rete Natura 2000,
 - piani di gestione dei siti della rete Natura 2000.

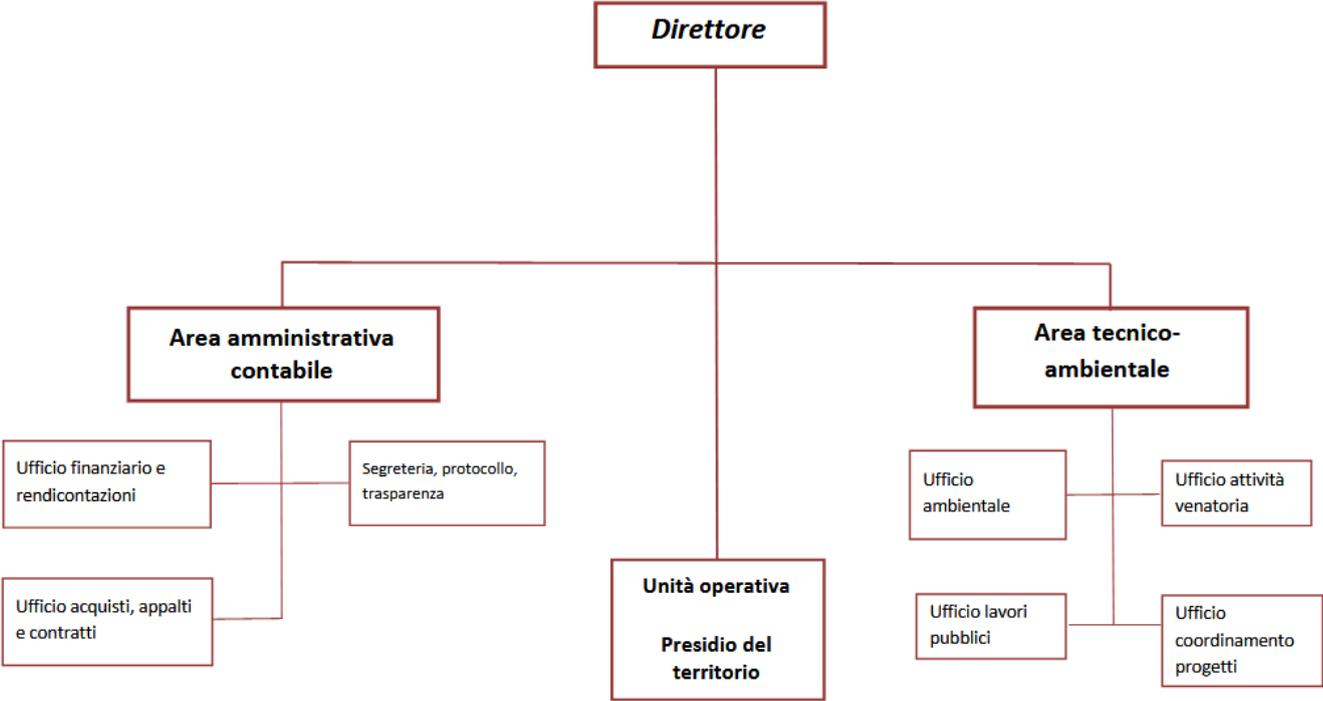
1.1.1 Gli Organi di Governo dell'Ente

Gli organi di governo dell'Ente di gestione sono:

- la Comunità dei Parco
- il Comitato Esecutivo
- il Presidente.

1.1.2 Organigramma dell'Ente

COMITATO ESECUTIVO



l

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale si rimanda al Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Comitato Esecutivo n. 140 del 21/12/2023, che si allega.

2.2. Performance

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

L'Ente, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, ha elaborato il Piano delle Performance, adottato con Deliberazione di Comitato Esecutivo n. 26 del 03/04/2023, che si allega.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

L'Ente attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la conferma della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 71 del 20/06/2022, che si allega.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'organizzazione dell'amministrazione è costantemente ispirata ai criteri di cui all'art. 2, commi 1 e 1-bis, del Dlgs. n. 165/2001, come di seguito specificati:

- finalizzazione degli assetti organizzativi e gestionali ai compiti, agli scopi ed ai piani di lavoro dell'amministrazione, anche attraverso la costante verifica e la dinamica revisione degli stessi, da effettuarsi periodicamente e, in ogni caso, all'atto della definizione degli obiettivi e della programmazione delle attività nell'ambito del piano esecutivo di gestione;
- flessibilità, a garanzia dei margini d'operatività necessari per l'assunzione delle determinazioni organizzative e gestionali da parte dei dirigenti e dei responsabili delle strutture organizzative;
- omogeneizzazione delle strutture e delle relative funzioni finali e strumentali;
- interfunzionalità degli uffici;
- imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa;
- armonizzazione degli orari di servizio e di apertura al pubblico alle esigenze dell'utenza;
- responsabilizzazione e collaborazione del personale;
- flessibilizzazione, in genere, nell'attribuzione alle strutture organizzative delle linee funzionali e nella gestione delle risorse umane;
- autonomia e responsabilità nell'esercizio delle attribuzioni gestionali;
- assicurare l'economicità, la speditezza e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
- accrescere la capacità di innovazione e competitività dell'organizzazione anche al fine di favorire l'integrazione con altre pubbliche istituzioni.

La struttura organizzativa dell'Ente si articola in:

- a) Area: L'Area è la struttura organizzativa di massima dimensione, di diretto supporto agli Organi decisionali dell'Ente (Comunità del Parco, Comitato Esecutivo, Presidente), finalizzata all'aggregazione il più possibile omogenea di materie in funzione dell'efficacia dell'intervento.

In particolare l'Area è punto di riferimento per:

- la gestione di insiemi integrati e relativamente autonomi di interventi e servizi, siano essi rivolti a funzioni trasversali (di prevalente utilizzo interno) oppure a servizi finali (destinati all'utenza esterna);
- la verifica e valutazione dei risultati degli interventi;
- l'elaborazione di programmi operativi di attività e piani di lavori (anche ai fini della gestione degli istituti di incentivazione della produttività);
- le interazioni tra gli organi politici e l'apparato tecnico professionale;
- l'affidamento dei budget economici e del centro di imputazione per il controllo di gestione.

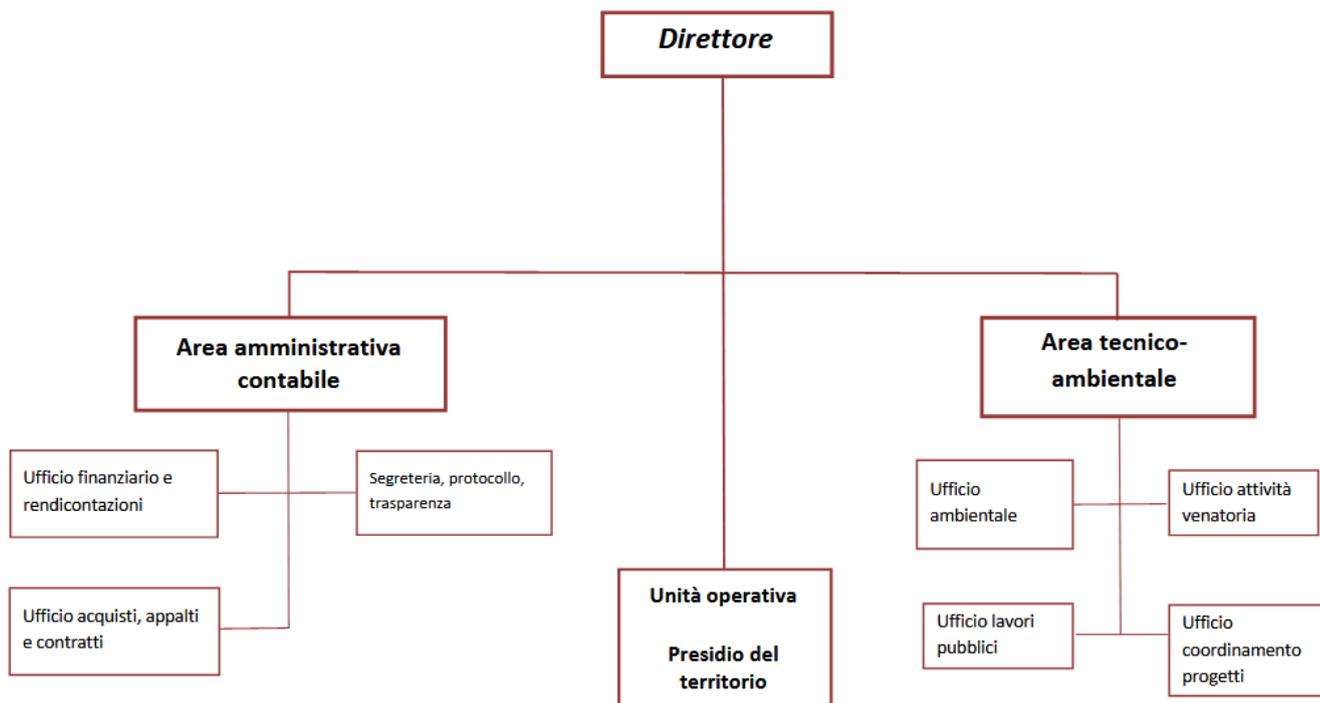
b) Uffici: l'Ufficio è l'unità organizzativa autonoma eventualmente inserita nell'ambito di un'Area, la cui attività è finalizzata a garantire la gestione dell'intervento dell'Ente nell'ambito della materia o delle materie trattate;

In particolare, l'Ufficio:

- deve avere una complessità strutturale che deriva dalla pluralità di funzioni ed attività allo stesso attribuite in ragione delle materie trattate;
- deve gestire funzioni omogenee e specifiche all'interno dell'Area, ovvero in posizione di staff, riconducibili ad un concetto di "materia";
- deve avere una propria autonomia gestionale, pur nell'ambito dell'organizzazione dell'Area, ovvero della sua collocazione in staff.

c) Unità operative semplici: l'Unità operativa semplice è l'unità organizzativa l'eventualmente posta all'interno dell'Area, che gestisce l'intervento in specifici ambiti e ne garantisce l'esecuzione (es Valorizzazione Valli).

Struttura organizzativa:



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con Deliberazione del Comitato Esecutivo dell'Ente n. 18 del 20/03/2023 è stata sospesa l'esecutività del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) con conseguente avvio della procedura di revoca dei contratti individuali sottoscritti in quanto, a seguito della ricognizione e verifica effettuata,

non sussistono al momento i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità in modo pienamente efficiente ed efficace.

E' stato deliberato, altresì, di rinviare a ulteriori valutazioni, previa verifica circa l'impatto della maggiore presenza in sede rispetto al funzionamento della struttura, e a seguito del miglioramento dell'infrastruttura tecnologica dell'Ente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022

TOTALE: n. 18 unità di personale

di cui:

n. 16 a tempo indeterminato

n. 1 a tempo determinato art. 110/267 (Direttore)

n. 1 a tempo determinato (CFL)

n. 18 a tempo pieno

n. 0 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 1 cat. Dirigente

così articolato:

n. 1 con profilo di Direttore

n. 7 cat. D

così articolate:

n. 1 con profilo di Funzionario amministrativo contabile

n. 3 con profilo di Istruttore direttivo tecnico

n. 2 con profilo di Istruttore direttivo tecnico ambientale

n. 1 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo

n. 6 cat. C

così articolate:

n. 2 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 1 con profilo di Istruttore tecnico ambientale

n. 1 con profilo di Istruttore culturale

n. 1 con profilo di Istruttore contabile

n. 1 con profilo di Istruttore agro tecnico

n. 4 cat. B

così articolate:

n. 3 con profilo di Collaboratore professionale ambientale

n. 1 con profilo di Esecutore ambientale

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato:

- l'Ente è stato costituito con decorrenza 01/01/2012 con Legge Regione Emilia-Romagna n. 24 del 23/12/2011 ed è subentrato in tutti rapporti attivi e passivi, compresi quelli relativi al personale dipendente, del disciolto Consorzio Regionale del Delta del Po (compresi i vincoli assunzionali);
- la dotazione organica dell'Ente ai sensi dell'art. 12 della citata legge RER è fissata, in sede di prima applicazione, in misura pari ai posti di dotazione organica coperti con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, nel Consorzio confluito nell'Ente e nel limite massimo di costo della dotazione di prima applicazione;
- l'Ente continua, inoltre, ad essere assoggettato alla normativa di cui all'art. 1, comma 562 L. 296/2006 che dispone "Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008";
- lo spazio assunzionale dell'Ente è il seguente:

– VALORE CESSAZIONI da 2012	Euro 399.875,62
– VALORE ASSUNZIONI EFFETTUATE	Euro 316.393,86
– SALDO SPAZIO ASSUNZIONALE (POST PROGRAMMAZIONE)	Euro - 83.481,75

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

- Spesa di personale per l'anno 2008 desunta dal conto annuale (tabella 12, tabella 13, parte tabella 14 (cococo, td, assegni familiari, buoni pasto, contributi, irap): Euro 1.769.074,00;
- La spesa di personale stimabile per l'anno 2023 ammonta: Euro 1.065.000,00.;

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9,

comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

VALORE SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009:	Euro 205.984,59
SPESA PER LAVORO FLESSIBILE STIMATA PER L'ANNO 2023:	Euro 80.000,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

l'Ente:

- non versa nella situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;
- ha applicato i nuovi principi contabili di cui al D.Lgs. 118/2011 “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42”;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ha adottato il Piano per la Parità di Genere Gender Equality Plan - Piano Azioni Positive- Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 (delibera di Comitato Esecutivo n. 27 del 03/04/2023);
- ha adottato il Piano delle Performance per il triennio 2023-2025 (delibera di Comitato Esecutivo n. 26 del 03/04/2023);

L'Ente, quindi, non soggiace pertanto ad alcun divieto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

2023

- n. 1 con profilo di Collaboratore professionale ambientale
- n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo CFL

2024

– -----

2025

– -----

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

necessità dotazionali dell'Ente:

2023

- n. 1 con profilo Area Operatore esperto Ambientale
- n. 1 con profilo Area Istruttore amministrativo CFL
- n. 1 con profilo Area Funzionari
- n. 2 con profilo Area Operatori con contratto lavoro flessibile (tempo determinato/somministrazione lavoro)

2024

– -----

2025

– -----

d) certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta preventivamente al Revisore Unico per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto dei vincoli al turnover di personale, ottenendone parere positivo con Verbale n. 53 del 29/03/2023;

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

L'Ente ritiene di confermare l'attuale organizzazione dell'Ente in due Aree:

- AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE
- AREA TECNICO AMBIENTALE

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

L'Ente intende procedere alla assunzione del personale come segue:

- dipendenti con profilo Area Operatore esperto Ambientale: CONCORSO
- dipendente con profilo Area Istruttore amministrativo CFL: SCORRIMENTO GRADUATORIA

c) progressioni verticali di carriera:

L'Ente intende attivare le procedure di progressione tra le aree sui seguenti profili:

- profilo AREA FUNZIONARI

previa approvazione di specifico regolamento.

d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Per il triennio 2023/2025 l'Ente intende procedere ad assunzioni con lavoro flessibile (a tempo determinato e/o in somministrazione di lavoro temporaneo) che si dovessero rendere necessarie per

rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 e dalle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

3.4 Formazione del personale

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: reskilling (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e upskilling (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le nuove sfide contemporanee che la attendono.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno. I corsi attivabili nel triennio 2023/2025 vertono sulle seguenti materie:

- Codice dei Contratti Pubblici
- Anticorruzione e Trasparenza
- Codice di Comportamento come prima formazione per i neo assunti
- Gis e Ambiente
- Utilizzo dei principali applicativi in uso nell'ente per protocollo, fatturazione, atti, ecc.
- Privacy
- Contabilità pubblica
- Gestione del personale
- Formazione obbligatoria in materia di sicurezza (corso sulla sicurezza generale sul lavoro per neoassunti, aggiornamento periodico lavoratori (generale e rischio specifico), formazione addetti emergenza (prevenzione incendio e primo soccorso), ecc.).

3.5 Piano per la Parità di Genere

La Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, e con l'obiettivo di definire i percorsi per garantire l'uguaglianza di genere, ha previsto

l'adozione del Piano per la Parità di Genere (GEP - Gender Equality Plan), che identifica la strategia dell'Ente per l'uguaglianza di genere. L'adozione di un GEP è requisito di accesso per gli enti pubblici per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione, a partire dai bandi del 2022. A tale scopo, la Commissione Europea ha pubblicato una guida esplicativa per chiarire i contenuti del documento, le modalità di definizione e attuazione di un GEP.

Nello specifico la Commissione Europea ha indicato le caratteristiche che il GEP deve necessariamente avere per soddisfare il requisito di accessibilità:

- Essere un documento pubblico firmato dai vertici dell'organizzazione e pubblicato sul sito istituzionale.
- Disporre di risorse ed expertise dedicate per la sua implementazione.
- Includere un sistema di raccolta e pubblicazione di dati disaggregati per sesso/ genere e utilizzati per la predisposizione del Piano.
- Includere formazione e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Il documento si articola in obiettivi specifici, azioni e risorse dedicate al miglioramento della parità di genere nell'Ente e declinate nelle cinque aree di intervento definite prioritarie dalla Commissione Europea, ovvero:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nel processo decisionale;
- parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera,
- integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e/o dell'insegnamento (se pertinente);
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie, le molestie sessuali e il mobbing.

Sulla base quindi delle indicazioni riportate nel GEP, in merito alla procedura consigliata per lo sviluppo e l'implementazione del documento, si è ritenuto di individuare nel Direttore, di concerto con le Posizioni Organizzative, l'insieme dei referenti da coinvolgere per la predisposizione del Piano per la parità di Genere dell'Ente 2023-2025.

Nel documento sono definite le strategie e le azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere, tenendo conto delle specificità dell'Ente, in particolare, dell'analisi dei dati disaggregati del personale in servizio, delle azioni già intraprese gli anni scorsi in tema di parità e pari opportunità e delle competenze e risorse già presenti al proprio interno che si occupano delle tematiche riconducibili alle pari opportunità e alla parità di genere.

Nel GEP, per ciascuna Area di intervento, sono descritte le azioni, i responsabili, i destinatari, le risorse, gli indicatori/target e gli anni di attuazione, al fine di operare con uno strumento facilmente aggiornabile, con obiettivi verificabili e che permetta un monitoraggio puntuale delle azioni.

Il GEP è inoltre redatto in coerenza con la Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere (Gender Equality Strategy) 2020-2025 e con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, adottata su impulso e in coerenza con la citata Strategia UE e che, basandosi su una visione di lungo termine, si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere. La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

Come previsto dall'art 48 del D.lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", le amministrazioni pubbliche predispongono Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il GEP, che copre un arco temporale di programmazione di 3 anni, è stato implementato sulla base del Piano Azioni Positive (PAP) 2020/2022, dal quale discende, e nel quale sono incluse anche azioni relative all'uguaglianza di genere, oltre a quelle con altre finalità.

L'Ente ha pertanto confrontato le aree tematiche richieste dal GEP con le aree previste nel PAP 2023/2025, individuando le azioni realizzate e in programmazione riconducibili alla prospettiva di genere secondo le indicazioni fornite dalla Commissione, e ha elaborato un Documento che assorbe e integra gli elementi che costituiscono il Piano di Azioni Positive e si collega al PIAO 2023-25 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione).

Il GEP adottato con Deliberazione di Comitato Esecutivo n. 27 del 03/04/2023, che si allega, al fine di dare la massima diffusione è pubblicato sul sito dell'Ente e nella sezione Amministrazione Trasparente.

4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione, anche al fine della chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione necessaria per l'erogazione degli istituti premiali, l'Ente effettuerà il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sulla base del seguente iter:

1. Il Direttore assistito dai Responsabili di Area effettuerà il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi assegnati almeno una volta entro il 31/08/2023, indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno il Direttore assistito dai Responsabili di Area effettuerà il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal Nucleo di Valutazione.

ALLEGATI

- Documento Unico di Programmazione adottato con deliberazione di Comitato Esecutivo n. 140 del 21/12/2023
- Piano delle Performance adottato con Deliberazione di Comitato Esecutivo n. 26 del 03/04/2023
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 71 del 20/06/2022
- Piano Parità di Genere (GEP) adottato con Deliberazione di Comitato Esecutivo n. 27 del 03/04/2023, che si allega, al fine di dare la massima diffusione, è pubblicato sul sito dell'Ente e nella sezione Amministrazione Trasparente.