

PIAO

Piano integrato attività' ed organizzazione 2023 – 2025



Approvato con Provvedimento Presidenziale n. 2 del 07/04/2023



1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Chi siamo

Il Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi, Monte Falterona e Campigna è stato istituito con Decreto del Ministero dell'Ambiente del 14 dicembre 1990 "*Perimetrazione provvisoria e misure provvisorie di salvaguardia del Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi, Monte Falterona e Campigna*", e l'Ente Parco è stato istituito con Decreto del Presidente della Repubblica del 12 luglio 1993 "*Istituzione dell'Ente Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi, Monte Falterona e Campigna*".

L'Area Protetta si estende su una superficie di 36.838,00 ettari, nell'Appennino Tosco-Romagnolo.

Sono interessati 11 comuni, 2 in Provincia di Firenze (Londa e San Godenzo), 5 in Provincia di Forlì-Cesena (Bagno di Romagna, Portico e San Benedetto, Premilcuore, Santa Sofia e Tredozio), 4 in Provincia di Arezzo (Bibbiena, Chiusi della Verna, Poppi, Pratovecchio-Stia).

Negli undici Comuni del Parco vivono circa 41.175 abitanti, ma solo 1500 circa risiedono all'interno dei confini dell'area protetta.

Cosa facciamo

Nell'ambito delle finalità più generali, dettate dalla Legge quadro sulle aree protette, il Parco opera per il perseguimento degli obiettivi fissati dal Decreto istitutivo:

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

4) promuovere attività di ricerca scientifica e di educazione ambientale.

Come operiamo

Nell'Ente sono presenti organismi prettamente istituzionali ed una struttura operativa e gestionale.

Sono Organi dell'Ente Parco:

- il Presidente;
- il Consiglio direttivo (formato da otto componenti, oltre il Presidente);
- La Comunità del Parco (composta dai Presidenti della Regione Emilia-Romagna e Toscana, dai Presidenti della Città metropolitana di Firenze e delle Province di Arezzo e Forlì-Cesena, dai sindaci degli 11 Comuni del Parco);
- Il Collegio dei Revisori dei Conti;

Quale struttura di valutazione vi è l'Organismo indipendente di Valutazione della performance di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150.

Il Presidente dell'Ente, nonché componente del Consiglio Direttivo, è Luca Santini, nominato con dal Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare con DM n.293 dell'8/10/2019.

Il Consiglio direttivo, scaduto nel 2019, è stato ricostituito con Decreto del Ministro della Transizione Ecologica n° 179 del 11 maggio 2022.

La Giunta Esecutiva non è stata nominata.

La struttura gestionale è organizzata in quattro servizi:

- Direzione,
- Pianificazione e Gestione delle Risorse,
- Promozione e Ricerca Scientifica,
- Amministrazione

Al vertice della struttura gestionale c'è il Direttore, unico Dirigente dell'Ente. A seguito delle dimissioni del Direttore Dott. Alessandro Bottacci, nominato il 13/08/2019, il Presidente, con proprio provvedimento n. 5 del 15/02/2022, ha incaricato il Dott. Andrea Gennai, Responsabile del Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse, dello svolgimento di funzioni non prevalenti di direzione.

Tale incarico è stato confermato dal Consiglio direttivo dell'Ente con deliberazione di Consiglio Direttivo n°4 del 7 giugno 2022 e con deliberazione di Consiglio Direttivo n°27 del 16 dicembre 2022.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottato in data 23/01/2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 90 del 17/04/2013), le dotazioni organiche degli enti parco nazionali sono state numericamente rideterminate, in attuazione dell'art. 2, comma 1, lett. b), del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95. Con lo stesso D.P.C.M. la dotazione organica complessiva dell'Ente parco nazionale delle Foreste casentinesi, Monte Falterona e Campigna, inizialmente ammontante a 22 unità, è stata numericamente rideterminata in complessive quindici (15) unità di personale con contratto a tempo pieno e indeterminato.

Tale previsione organica è risultata, nel tempo, inadeguata a fronteggiare l'evoluzione dei processi amministrativi e normativi di competenza degli Enti Parco nazionali, anche in quanto la stessa è carente di

alcune figure professionali necessarie ad assicurare in modo efficiente ed efficace la soluzione delle nuove problematiche nel frattempo intervenute di competenza degli stessi enti parco. Su tale aspetto si rimanda alla parte del PIAO relativa al piano del fabbisogno del personale.

In affiancamento alla struttura opera il Reparto Carabinieri Parco Nazionale Foreste Casentinesi, Monte Falterona e Campigna. L'attività del Reparto è regolata, tra l'altro, dal Protocollo d'intesa MATTM - ARMA CC - FEDERPARCHI del 09/11/2017, per lo svolgimento delle funzioni di sorveglianza all'interno delle aree protette, dalla nota 7686 del 05/04/2019 MATTM-PNM, circa la ripartizione delle spese e la stipula di convenzioni aggiuntive e dal Piano operativo annuale previsto dal DPCM 5 luglio 2002, in cui sono indicati anche compiti di supporto tecnico a favore dell'Ente Parco stesso.

IDENTITA' E DESCRIZIONE DEL PARCO - CARATTERISTICHE DI CONTENUTO DEL MANDATO ISTITUZIONALE-MISSIONE-VISIONE

Identità

Il Parco nazionale delle Foreste Casentinesi, Monte Falterona e Campigna si trova nell'Appennino centro-settentrionale, a cavallo del confine tra Emilia-Romagna e Toscana; esso include cinque Riserve Biogenetiche dello Stato, che assommano a 5.382,00 ettari, gestite dal Reparto Carabinieri per la Biodiversità di Pratovecchio.

Oltre 32.340,16 ettari sono coperti da foreste (circa l'88% del Parco), prati e pascoli occupano 4.332,47 ettari (il 11,76 % della superficie complessiva), i laghi interessano lo 0,3 % del Parco. Molto limitate sono le superfici interessate da strade e centri abitati.

Questo dato fa del Parco una delle più estese aree boscate continue dell'intera Italia centro-meridionale che, seppure caratterizzata storicamente da un elevato livello di antropizzazione e utilizzazione, oggi, a seguito dei processi di inurbamento e di abbandono delle attività agro-silvo-pastorali, si connota per una forte tendenza alla *wilderness* su gran parte del territorio. All'interno del Parco nazionale si trovano foreste storiche come quelle appartenute all'Opera del Duomo di Firenze, quella di Camaldoli (legata all'attività dei Monaci Benedettini) e la foresta monumentale de La Verna (di proprietà dei Frati minori francescani)

Nell'area del Parco si trovano tra i più importanti popolamenti di ungulati selvatici (cervi, caprioli, daini, cinghiali) di tutto l'Appennino e una delle popolazioni di lupo appenninico tra le più dense (non meno di 10-11 nuclei riproduttivi) e monitorate d'Italia.

Il paesaggio del Parco nazionale è caratterizzato da formazioni di rocce sedimentarie, prevalentemente marne intercalate ad arenarie, che in Romagna appaiono frequentemente con caratteristiche e ripide scarpate stratificate, o con crinali spogli. In Toscana, a causa dell'andamento degli strati, la morfologia è decisamente più dolce. È differente la conformazione nella zona sud-est del Parco, dove il Monte della Verna, con le sue rupi di calcarenite, si distingue in un paesaggio con ampie pendici tondeggianti interrotte da erosioni calanchive, che rivelano la presenza di argille.

Il Parco eccelle, dal punto di vista naturalistico, come una delle aree forestali più pregiate d'Europa, il cui cuore è costituito dalle Riserve naturali Statali, tra le quali si trova la importantissima Riserva Naturale Integrale di Sasso Fratino, istituita nel 1959 ed oggi premiata con il riconoscimento del Consiglio d'Europa per le Aree protette e, dal 2017, inserita nel sito UNESCO-Patrimonio dell'Umanità "*Antiche faggete primordiali dei Carpazi e di altre regioni d'Europa*", di cui al sito www.faggetevetuste.it

I centri abitati presenti sono ricchi di storia e di testimonianze artistiche e architettoniche.

Ci sono all'interno del Parco due poli di grande fascino ed importanza spirituale: il Santuario francescano de La Verna e il Monastero e l'Eremo benedettini di Camaldoli.

La presenza di estese foreste vetuste e di grandi centri spirituali, oltre ad un crescente sentimento di spiritualità che caratterizza il rapporto tra l'uomo e le foreste dell'Area Protetta, permette di usare l'appellativo di "Parco nazionale delle Foreste sacre".

Il Parco comprende un'area nella quale l'uomo ha vissuto ed operato per secoli; è questo il motivo della presenza dei numerosi ruderi e borghi abbandonati nel suo territorio. A causa del massiccio esodo che si è verificato a partire dal secondo dopoguerra, il numero degli attuali abitanti nel Parco nazionale è ridotto a circa 1.500 unità.

L'area protetta si può visitare con escursioni a piedi, in mountain bike, a cavallo o, in inverno, con gli sci da escursionismo e le ciaspole lungo i circa 650 chilometri della rete sentieristica.

La zonizzazione del Piano del Parco individua 4 zone:

- **Zona A di riserva integrale:** comprende aree di eccezionale valore naturalistico, in cui l'antropizzazione è assente o di scarso rilievo e nelle quali l'ambiente naturale è conservato nella sua integrità; sono destinate alla salvaguardia ed al mantenimento degli equilibri biologici ed ambientali in atto, alla prevenzione ed all'eliminazione di eventuali fattori di disturbo endogeni ed esogeni. Con una superficie di circa 924 ettari, questa area comprende le Riserve Naturali Integrali di Sasso Fratino, della Pietra e di Monte Falco.
- **Zona B di Riserva generale orientata:** è la zona nella quale le attività consentite sono finalizzate al miglioramento della complessità degli ecosistemi, al mantenimento di equilibri naturali e colturali, all'esaltazione ed alla conservazione degli elementi di forte caratterizzazione paesaggistica, storica, monumentale, ancorché non coerenti con le caratteristiche di naturalità peculiari della zona stessa. Nella zona B vengono conservate le caratteristiche naturali, nello stato più indisturbato possibile. La naturalità è mantenuta attraverso la mera protezione (soprattutto nell'area identificata dall'UNESCO come Patrimonio Mondiale dell'Umanità), l'intervento attivo dell'Ente ed il mantenimento dei soli usi didattici, educativi, divulgativi, ricreativi ed agro-silvo-pastorali tradizionali, compatibili con la conservazione o il ripristino delle caratteristiche di massima naturalità. Comprende gran parte delle foreste demaniali regionali, il complesso monumentale della Verna e le Riserve Naturali Biogenetiche dello Stato (Camaldoli, Scodella, Campigna e Badia Prataglia).
- **Zona C di Protezione:** essa è caratterizzata dalla presenza di risorse naturali, paesaggistiche ed ambientali meritevoli di protezione e valorizzazione. Comprende aree di interesse naturalistico, caratterizzate dal fatto che l'attività umana ha conformato l'aspetto dei luoghi e l'ambiente portandolo allo stato attuale meritevole di protezione, le quali dovranno essere oggetto di tutela paesaggistica attraverso il mantenimento dell'equilibrio tra il sistema insediativo e quello naturale.
- **Zona D:** comprende tutti i centri urbani e le loro previste espansioni, nonché aree a destinazione produttiva tradizionale, piccoli centri di valore storico e di valenza turistica.

La maggior parte della superficie del Parco è di proprietà pubblica, sia statale che regionale:

- Demanio dello Stato: 5.382,00 ha;
- Demanio Regione Toscana 7.722 ha;
- Demanio Regione Emilia Romagna: 12.083 ha;
- Privati: 11.099 ha;
- Proprietà dell'Ente Parco (non tutte all'interno del Parco) 824 ha.

Corsi d'acqua: in Toscana, l'alto corso dell'Arno coi suoi affluenti: Staggia, Fiumicello, Roesine, Sova, Archiano e Corsalone; in Romagna i torrenti Tramazzo, Montone, Rabbi ed il fiume Bidente coi sui rami di Corniolo, Ridracoli e Pietrapazza.

Laghi: quello artificiale di Ridracoli, di 369 ha, oltre a piccoli invasi artificiali

Cima più alta: Monte Falco 1.658 metri s.l.m.

Al fine di permettere una buona identificazione e localizzazione territoriale del Parco, anche ai non addetti ai lavori, appare utile includere nel presente piano la sintetica cartografia che segue.

L'Ente Parco

Notizie generali

L'Ente Parco ha sede legale a Pratovecchio, nel comune di Pratovecchio Stia (AR) ed una seconda sede, destinata alla Comunità del Parco e ad una parte del personale dipendente, a Santa Sofia (FC) e interessa il territorio di 11 Comuni.

Gli Organi

L'organizzazione dell'Ente Parco è definita dagli articoli 9 e 10 della Legge n. 394/91.

Secondo tale norma sono Organi dell'Ente:

a. Il **Presidente** attualmente in carica è il sig. Luca Santini, nominato dal Ministro dell'Ambiente con DM 293 del 08 ottobre 2019.

Il **Consiglio direttivo**, è composto da:

- arch. Anna Maria MAGGIORE, in rappresentanza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica;
- dott. Claudio d'AMICO, in rappresentanza del Ministero dell'Agricoltura, della Sovranità Alimentare e delle Foreste;
- dott. Tommaso CUORETTI, dottoressa Claudia MAZZOLI, sig. Luciano NERI, dottoressa Simona VIETINA, in rappresentanza della Comunità del Parco;
- arch. Serena D'AMBROGI, in rappresentanza di ISPRA;
- dott. Daniele ZAVALLONI, in rappresentanza delle associazioni di protezione ambientale.

b. La **Giunta esecutiva**: Assente.

c. Il **Collegio dei Revisori dei Conti**: Presidente: Antonietta Bucci e componenti: Antonella Bartoli e Luca Turchi nominati con decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 17 luglio 2020.

d. la **Comunità del Parco**. La comunità del Parco è composta dai seguenti membri

Ursula Valmori, sindaco del comune di Premilcuore (FC), Presidente della Comunità del Parco.

Stefano Bonaccini, Presidente della Regione Emilia Romagna

Eugenio Giani, Presidente Regione Toscana

Silvia Chiassai Martini, Presidente Provincia di Arezzo

Dario Nardella, sindaco della Città metropolitana di Firenze

Enzo Lattuca, Presidente della Provincia di Forlì-Cesena

Marco Baccini, sindaco comune di Bagno di Romagna (FC)

Filippo Vagnoli, sindaco del comune di Bibbiena (AR)

Giampaolo Tellini, sindaco del comune di Chiusi della Verna (AR)

Tommaso Cuoretti, sindaco del comune di Londa (FI)

Carlo Toni, sindaco del comune di Poppi (AR)

Maurizio Monti, sindaco del comune di Portico e San Benedetto (FC)

Nicolò Caleri, sindaco del comune di Pratovecchio Stia (AR)

Emanuele Piani, sindaco del comune di San Godenzo (FI)

Simona Vietina, sindaco del comune di Tredozio (FC)

Daniele Valbonesi, sindaco di Santa Sofia (FC).

2.1 VALORE PUBBLICO

Come previsto dalle linee guida ministeriali approvate con il DM n. 132 del 30/06/2022, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, la presente sottosezione non deve essere attivata.

2.2 PERFORMANCE

Come previsto dalle linee guida ministeriali approvate con il DM n. 132 del 30/06/2022, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, il Piano per la Performance non deve far parte del presente PIAO.

Si veda in ogni caso il Piano della Performance comunque adottato dall'Ente Parco nazionale con la Deliberazione di Consiglio Direttivo n° 4 del 28/03/2023.



2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA



Sezione 1

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2023 – 2025 (LEGGE 190/2012 e ss.mm.ii)

Premessa

Con la pubblicazione del DPR 81 del 24/06/2022 e l'approvazione del DM n. 132 del 30/06/2022 si è completato il quadro normativo relativo al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare e sono stati individuati i precedenti documenti di programmazione che ora devono confluire nel suddetto PIAO. Tra questi adempimenti è esplicitamente indicato anche il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che quindi non è più previsto quale adempimento autonomo. Con il DM n. 132 del 30/06/2022 è stato poi definito il contenuto del PIAO e fornito lo schema di Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, prevedendo modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, categoria alla quale questo Ente appartiene.

In tale contesto normativo, Anac, con delibera n. 7 del 17/01/2023, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, incentrando l'attenzione in particolare al settore dei contratti pubblici, area alla quale afferiscono le risorse del PNRR e quindi particolarmente a rischio di fenomeni corruttivi. Tale documento costituisce pertanto il nuovo principale punto di riferimento per l'aggiornamento del presente documento. Il presente piano sarà poi pubblicato sul sito dell'Ente per una consultazione con gli stakeholders in via successiva al fine di raccogliere eventuali suggerimenti e proposte sul presente documento.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di questo Ente è il Direttore FF Andrea Gennai nominato con Provvedimento Presidenziale n. 12 del 05/04/2022 a seguito della cessazione del rapporto di lavoro con il Direttore dell'Ente Alessandro Bottacci. L'individuazione del ruolo ha tenuto conto del fatto che nell'Ente non ci sono altre figure dirigenziali oltre il direttore (al momento

posizione vacante) e che il RPCT deve svolgere comunque all'interno dell'Amministrazione un ruolo di impulso ed di coordinamento oltre che possedere un'adeguata conoscenza della struttura amministrativa.

Gli obiettivi strategici del Piano

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT". Il D.lgs. 97/2016 ha quindi attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo". Gli obiettivi strategici del piano possono esprimersi come segue:

1. Progressiva informatizzazione dell'Ente: Su tale aspetto è in corso una interlocuzione di tutti i parchi nazionali col Ministero dell'Ambiente, che ha previsto un'apposita azione in tale senso finanziata con i fondi del PNRR.
2. Definizione di un rapporto convenzionale con l'Unione dei Comuni del Casentino al fine di supportare l'Ente in tutti gli adempimenti per la sua progressiva informatizzazione, per l'individuazione di software comuni o applicativi di *office automation*, di progettazione di banche dati e di collegamenti informatici di supporto etc.. **La trasformazione digitale della P.A. è infatti la base di partenza indispensabile per poter garantire e favorire:**
 - - la trasparenza dell'attività amministrativa e gestionale;
 - - il contrasto e la prevenzione dei fenomeni corruttivi, di mala amministrazione e di conflitto di interessi;
 - - lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico
 - - la garanzia dei diritti e dei servizi dei cittadini
 - - la promozione della partecipazione
3. il libero esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal D.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni edati, nei limiti della deliberazione Anac n. 1309/2016 e pubblicazione sul sito del registro degli accessi con cadenza semestrale.
4. Diffusione tramite i canali di comunicazione e la newsletter delle attività e dei progetti in corso in modo da informare e coinvolgere gli stakeholders e garantire in progress la massima trasparenza sulle attività dell'Ente.

Si specifica inoltre che le misure per la prevenzione della corruzione, inserite nel presente PTPCT, devono considerarsi obiettivi strategici per tutto il personale dipendente.

Analisi del contesto esterno ed interno dell'Ente

A) Contesto Esterno

Il Parco ha sede legale nel comune di Pratovecchio Stia (AR) ed una seconda sede, destinata alla Comunità del Parco e ad una parte del personale dipendente, a Santa Sofia (FC) e interessa il

territorio di 11 comuni. Negli 11 Comuni del Parco vivono circa 44.000 abitanti, ma all'interno dell'area protetta i residenti sono circa 1.900. Questo dato fa del Parco una delle più estese aree boscate dell'intera Italia centrale che, seppure caratterizzata storicamente da un elevato livello di antropizzazione e utilizzazione oggi, a seguito dei processi di inurbamento e di abbandono delle attività agrosilvopastorali, si connota per una forte tendenza alla wilderness su gran parte del territorio. L'analisi del contesto esterno in cui l'Ente opera non può prescindere dall'analisi degli aspetti socio economici delle Regioni Toscana ed Emilia Romagna in cui si estende il proprio territorio.

Molto dettagliato e utile ai fini del presente piano, è il Quarto rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana anno 2019. Si tratta di un prodotto di ricerca indubbiamente importante per l'analisi del contesto esterno, in quanto fornisce una base informativa particolarmente estesa e oggettiva che include le principali fonti istituzionali (Istat, Banca d'Italia, DIA, ANAC, Banca dati dell'Osservatorio regionale sui contratti pubblici, Sitat, stampa, materiale giudiziario) e propone una approfondita analisi delle principali linee di tendenza degli indicatori relativi ai fenomeni di infiltrazione mafiosa e corruzione in Toscana, favorendo la mappatura dei rischi e l'individuazione di segnali di allarme. Nel rapporto sono in particolare evidenziate alcune linee evolutive della criminalità Toscana, che di seguito si riassumono:

- 1) pur non essendo emerse nel corso del 2019 evidenze giudiziarie rispetto ad un radicamento organizzativo tradizionale delle mafie nazionali in Toscana, la Toscana si conferma uno dei territori privilegiati dalle mafie per attività di riciclaggio e per la realizzazione di reati economico-finanziari su larga scala;
- 2) Adozione di strategie criminali ibride che combinano insieme modalità e risorse illecite, con capacità e convivenze ricercate nel tessuto dell'economia legale.
- 3) I gruppi criminali tendono ad assumere un controllo funzionale, piuttosto che territoriale, del mercato e a specializzarsi in uno specifico settore criminale presente sul mercato regionale.
- 4) Le comunità di stranieri a bassa inclusione sociale ed economica, presenti anche in Toscana, sono il primo bacino di manodopera criminale per queste organizzazioni, ma presentano, allo stesso tempo, un elevato livello di vittimizzazione soprattutto rispetto a quelle forme di criminalità che hanno una maggiore pericolosità sociale, come lo sfruttamento lavorativo e la tratta.
- 6) Viene confermata la centralità della Toscana nei traffici nazionali e transnazionali di stupefacenti, come dimostrato dai sequestri realizzati durante l'anno in particolare i sequestri di ingenti quantitativi di stupefacenti eseguiti al porto di Livorno nel corso del 2019 hanno superato i già elevati numeri degli scorsi anni.
- 9) Incremento di circa il 14% del numero dei beni confiscati nell'anno 2019 rispetto all'anno precedente. Con riferimento alle province toscane, quella di Arezzo rimane la prima in Toscana per numero di beni sotto confisca (83 beni, in lieve calo rispetto allo scorso anno), seguita da Pistoia (16%), Prato (12%) e Pisa (11%). Rispetto al precedente censimento, si osservano incrementi significativi nelle province di Pistoia (+60% di beni), Prato (+58%) e Firenze (+36%).

Per quanto attiene i fenomeni corruttivi in Toscana, dalle statistiche giudiziarie riferite agli ultimi anni emergono nuove forme di corruzione organizzata che spostano il baricentro dell'autorità di organizzazione, gestione degli scambi occulti, sia verso dirigenti e funzionari pubblici, sia in direzione di una gamma di attori privati quali imprenditori, mediatori, faccendieri, professionisti, gruppi criminali. Si

conferma la vulnerabilità del settore degli appalti a fenomeni di corruzione legati alla realizzazione di opere pubbliche, acquisto di forniture e di servizi, negli enti locali, nei lavori stradali o in altri settori, tra cui quello sanitario, che rappresenta un'area particolarmente a rischio, soprattutto a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Rispetto al biennio precedente, la relazione mostra come i settori maggiormente interessati da eventi di corruzione siano stati, anche nel 2019, come negli anni precedenti, gli appalti complessivamente circa il 43% dei casi, in crescita rispetto all'anno precedente. In linea con gli anni precedenti anche gli eventi di corruzione che riguardano nomine e incarichi (6,9%) e controlli e verifiche (8,4%). Si riduce sensibilmente l'emergere di casi di corruzione nella gestione delle entrate fiscali mentre si rileva un incremento dei casi di corruzione nel settore delle nomine, 5 nel 2019 rispetto al solocaso del 2018. Il quarto rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana conferma quindi che la corruzione continua a rappresentare un fenomeno tutt'altro che marginale in alcune aree inquinate dell'amministrazione pubblica e dellapolitica, ma anche del mondo imprenditoriale, delle professioni e della finanza, coinvolgendo anche segmenti della società civile.

Anche in Regione Emilia Romagna è presente una presenza criminale e mafiosa di lunga data che, secondo l'analisi effettuata dalla stessa Regione, si sta espandendo verso tutti i settori economici creando relazioni con gruppi anche locali.

TABELLA 1:
Numero di persone denunciate o arrestate dalle forze di polizia ogni dieci reati denunciati con autore noto in Emilia-Romagna, in Italia e nel Nord-Est. Distinzione per alcune fattispecie delittuose.
Periodo **2010-2019**

	Emilia-Romagna	Italia	Nord-Est
Associazione_a_delinquere	87	91	76
Omicidi di mafia	30	57	30
Estorsioni	17	20	17
Danneggiamenti, attentati	15	16	15
Produzione, traffico spaccio	19	20	20
Sfruttamento della prostituzione	27	27	26
Furti e rapine	21	21	20
Ricettazione	15	15	16
Truffe frodi contraffazione	14	16	14
Usura	24	27	21
Riciclaggio			
Impiego di denaro illecito	27	25	27

Fonte: Elaborazione Regione Emilia-Romagna su dati SDI del Ministero dell'Interno

A rendere tale scenario ancora più complesso occorre considerare, inoltre, la presenza di gruppi criminali stranieri, i quali generalmente sono impegnati nella gestione di alcuni grandi traffici illeciti, sia in modo autonomo che in collaborazione con la criminalità autoctona (fra tutti, si ricorda il traffico degli stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione). Non vanno trascurati, da ultimo, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, oltre che dalla preoccupante consistenza numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati dinamitardi e incendiari (reati, questi, solitamente correlati fra di loro). Secondo le recenti indagini giudiziarie, il territorio oggi sembrerebbe essere quindi di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento: non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come è avvenuto in passato, ma ormai presente anche nella sfera della società legale e capace di mostrare, quando necessario, i tratti della violenza tipici dei territori in cui ha avuto origine.

Un quadro generale del contesto esterno in cui l'Ente opera può essere desunto inoltre avvalendosi dei dati contenuti nella "Relazione al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" relativa all'annualità 2020 e trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati, disponibile alla pagina web https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-01/relazione_al_parlamento_2020.pdf

Per quanto riguarda poi il contesto esterno più circoscritto al territorio dell'area protetta si rileva come i dati in possesso dell'Ente a vario titolo (verbali dei carabinieri forestali, ad esempio) non evidenziano elementi e/o situazioni specifiche tali da richiedere un rafforzamento significativo delle misure di prevenzione adottate negli anni o per l'elaborazione di ulteriori misure specifiche di prevenzione. Inoltre non si sono verificati nell'Ente fatti corruttivi o disfunzioni amministrative significative che rendono necessaria una rivisitazione delle misure di sicurezza adottate. Si sottolinea inoltre che, nella Relazione del Responsabile di Prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2022, nonostante sia stato evidenziato che tra i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e di coordinamento del responsabile della prevenzione abbia inciso e incida pesantemente la ridotta dimensione organica dell'Ente e i carichi di lavoro effettivi, è comunque emerso un buono stato di adempimento delle misure anticorruptive e non sono state riscontrate particolari criticità né sono pervenute all'Ente segnalazioni da parte di utenti esterni di *maladministration*.

B) Contesto Interno

L'organizzazione dell'Ente Parco è definita dagli articoli 9 e 10 della Legge quadro sulle aree protette n. 394/91 e ss.mm.ii.

Secondo tale norma sono Organi dell'Ente:

- **Il Presidente:** è legale rappresentante dell'Ente Parco e ne coordina l'attività. L'attuale presidente dell'Ente è Luca Santini nominato con decreto n. 293 in data 08/10/2019.
- **Il Consiglio Direttivo:** è l'organo che delibera in merito alle questioni di carattere generale quali i bilanci, i regolamenti e il Piano per il Parco, nonché esprime parere vincolante sul Piano pluriennale economico e sociale. Il consiglio direttivo è stato ricostituito con decreto n. 179 del 11/05/2022.
- **La Giunta Esecutiva:** viene eletta dal Consiglio Direttivo; è composta – secondo le nuove normative - da tre membri dello stesso fra i quali Presidente e Vicepresidente, è presieduta dal Presidente e ha compiti istruttori rispetto al Consiglio, oltre a eventuali funzioni delegate da normativa, Statuto e Regolamenti dell'Ente. Nel Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi al momento la Giunta non è presente.
- **Il Collegio dei Revisori dei Conti:** esercita il riscontro contabile sugli atti dell'Ente Parco. L'attuale collegio dei revisori è stato nominato con DM del 17/07/2020.
- **La Comunità del Parco** è composta dai Sindaci, dai Presidenti delle Province di Arezzo, Forlì-Cesena, Firenze (ora città metropolitana), dai Presidenti delle Regioni Toscana ed Emilia Romagna. Esprime parere obbligatorio non vincolante sul Piano per il Parco, sul bilancio

preventivo (e relative variazioni), sul conto consuntivo nonché sullo Statuto dell'Ente. La Comunità del Parco delibera, previo parere vincolante del Consiglio Direttivo, il Piano Pluriennale Economico e Sociale e vigila sulla sua attuazione.

Il Personale dipendente in ruolo, previsto dal DPCM 23.1.13, è pari a 15 unità. Dal 15.9.15 sono state assunte 3 unità fuori dotazione organica, a seguito di sentenza. Dal 1° gennaio 2019 una di queste 3 unità è stata inserita in dotazione organica al posto di una dipendente collocata in riposo. Attualmente il personale in servizio si compone di 16 unità ed è ripartito su due sedi: Pratovecchio (AR) e Santa Sofia (FC).

Il personale è ripartito in quattro servizi (Direzione, Amministrativo, Pianificazione e Gestione delle Risorse, Promozione Ricerca Conservazione e Divulgazione della Natura) e i dipendenti risultano così ripartiti:

Servizio Amministrativo: n. 4 unità

Servizio Direzione: n. 3 unità

Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse: 5 unità (Il Responsabile del Servizio funge anche da Direttore ff dell'Ente)

Servizio Promozione, Ricerca Conservazione e Divulgazione della Natura: n. 4 unità in servizio.

A capo della struttura dell'Ente è posto un Direttore, unico dirigente, con funzioni di coordinamento di tutta l'attività. Il precedente Direttore, nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente, della Tutela del Territorio e del Mare n. 239 del 13/08/2019 ed entrato in servizio presso l'Ente in data 18/05/2020, a seguito di dimissioni, è cessato dall'incarico in data 15/03/2022. L'Ente si trova pertanto al momento sprovvisto dell'unica figura dirigenziale prevista. Il Presidente ha dunque incaricato il Dott. Andrea Gennai, Responsabile del Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse, dello svolgimento di funzioni non prevalenti di Direzione.

Come sopra ricordato, con provvedimento presidenziale n. 12 del 05/04/2022 il dott. Gennai è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente e con provvedimento presidenziale n. 11 del 05/04/2022 è stato altresì nominato quale Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA).

In affiancamento alla struttura opera il Reparto Carabinieri Parco Nazionale "Foreste Casentinesi" che si pone in rapporto di dipendenza funzionale con l'ente e svolge attività di sorveglianza sul territorio.

La dotazione del Reparto Carabinieri Parco Nazionale "Foreste Casentinesi" risulta costituita, al 30/01/2023 da 41 elementi, alle dipendenze funzionali dell'Ente Parco di cui 20 sono dislocati presso le strutture del versante romagnolo e 21 presso quelle del versante toscano. La sede centrale del Reparto CC PNFC è a Pratovecchio in Palazzo Vigiani presso il quale ha anche sede legale l'Ente Parco.

Dal Reparto CC PNFC dipendono 10 strutture: il Distaccamento CC Parco di Santa Sofia, avente sede in Palazzo Nefetti e nove Stazioni Parco CC: San Godenzo (FI), Stia (AR), Badia Prataglia (AR), La Verna - Vallesanta (AR), Campigna (FC), San Piero in Bagno (FC), Corniolo (FC), Premilcuore (FC), San

Benedetto in Alpe (FC). In base al piano operativo fra Direzione del Parco e il Reparto CC Parco, i Carabinieri Forestali supportano l'Ente, oltre che espletando la sorveglianza, anche per aspetti tecnici (per es. il rilevamento/verifica dei danni da fauna e le informazioni preventive per la redazione dei Nulla Osta in materia di tagli e ambiente in genere), nel monitoraggio faunistico oltre alla collaborazione operativa nel settore della ricerca. Ciò testimonia una piena realizzazione di quanto previsto dalle norme di dipendenza funzionale (DPCM 17/11/2020), il tutto in un clima positivo di collaborazione e reciproco rispetto, visto come obiettivo, raggiunto e stabilizzato nel tempo da entrambe le strutture.

Mappatura dei processi

Con decreto ministeriale n. 132 del 30/06/2022 sono stati definiti i contenuti del Piao e le semplificazioni previste per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

Con riferimento alla sezione "Prevenzione della Corruzione e Trasparenza" del PIAO, il punto c) del decreto di cui sopra ne ha previsto i contenuti, con la specificazione che, per gli enti con meno di 50 dipendenti, sono oggetto di aggiornamento solo le seguenti aree a rischio corruttivo:

- 1) Autorizzazione/concessione
- 2) Contratti pubblici
- 3) Concessione di erogazione di sovvenzioni e contributi
- 4) Concorsi e prove selettive
- 5) Processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza ritenuti di particolare rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico

In aggiunta a ciò ANAC, nel nuovo PNA 2022, dedica un ampio spazio alle semplificazioni previste per gli enti con meno di 50 dipendenti e dedica una parte speciale ai contratti pubblici, rivestendo quest'area di rischio un ruolo primario per la gestione dei fondi del PNRR ed essendo stata, da parte del legislatore, oggetto di numerose disposizioni di modifica che hanno tra l'altro innalzato la soglia per procedere all'affidamento diretto. A tal proposito, pur raccogliendo le sollecitazioni di ANAC riguardo l'individuazione di più ampie misure di protezione in tale area, si deve in primo luogo segnalare che questo Ente non è beneficiario diretto delle risorse del PNRR che sono gestite dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica e che quindi non impattano direttamente sull'attività gestionale del Parco.

Nel presente piano si è comunque provveduto ad una revisione della mappatura dei processi con particolare riferimento alle Aree di rischio "Contratti pubblici" e "Contributi e sovvenzioni" per le quali si è cercato di individuare le varie fasi del processo e analizzarne i rischi per poi correlativamente prevedere le più idonee misure di prevenzione.

L'aggiornamento del PTPCT nel triennio di vigenza sarà effettuato in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzione amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Valutazione e trattamento del rischio

Secondo il PNA, la valutazione del rischio è una "macro-fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene "identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)".

Tale "macro-fase" si compone di tre (sub) fasi: identificazione, analisi e ponderazione.

Nel presente piano viene sostanzialmente confermata la metodologia di analisi e valutazione del rischio adottata nel precedente Piano. Non sono infatti emersi dall'analisi del contesto esterno e interno elementi o dati che a parere dello scrivente, debbano comportare la necessità di ripensare i modelli adottati in precedenza. In particolare si è tenuto conto che nell'ente non si sono verificati casi di corruzione, episodi di cattiva gestione e che non sono arrivate segnalazioni che richiedano una revisione della metodologia adottata. Per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi sono stati utilizzati, come nel precedente Piano, gli indicatori proposti da ANAC (PNA 2019, Allegato n. 1) come di seguito:

1. livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, ed benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
2. grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. manifestazione di eventi corruttivi in passato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
4. trasparenza/opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio;
5. livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio;
6. grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Quanto alla stima del livello di esposizione al rischio, come da PNA, in analogia al precedente piano, è stata adottata una metodologia di tipo qualitativo ed è stata applicata una scala ordinale (basso, medio, alto medio basso, medio-alto etc...) Attraverso la misurazione dei singoli indicatori si è quindi pervenuti alla valutazione complessiva del livello di rischio che ha lo scopo di fornire una "misurazione sintetica": anche in questo caso, è stata utilizzata una scala di misurazione ordinale (basso, medio, alto).

La fase successiva di **trattamento del rischio** è la fase finalizzata ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali e si prevedono scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. Si ricorda che le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Le **misure specifiche** agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici. Il PNA suggerisce le seguenti misure, che possono essere applicate sia come "general" che come "specifiche":

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione;
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).

Aree di rischio dell'Ente e definizione del catalogo dei rischi

Nei precedenti Piani l'Ente ha provveduto ad individuare le aree di rischio tenuto anche conto della specificità dell'Ente nelle seguenti:

- 1) Acquisizione e gestione del personale
- 2) Contratti Pubblici
- 3) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica di destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- 4) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica di destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- 5) Gestione delle Entrate, delle Spese e del Patrimonio
- 6) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- 7) Incarichi e nomine
- 8) Affari legali e contenzioso

Le aree di rischio dell'Ente sono state individuate in precedenti piani e sono sostanzialmente riconfermate nel presente piano. Si specifica che l'area concernente la gestione delle nomine e degli incarichi anche in rappresentanza dell'amministrazione presso soggetti terzi non interessa l'Ente in quanto il Parco non ha al momento propri rappresentanti politici in altri enti, consorzi etc, con l'eccezione della nomina del Presidente dell'Ente quale Presidente di Federparchi, nomina che è stata effettuata autonomamente da Federparchi senza alcuna indicazione da parte dell'Ente.

Non si è pertanto provveduto alla mappatura dei processi relativi all'area "incarichi e nomine".

Oltre, alle "Aree di rischio" proposte dal PNA, è stata prevista un'ulteriore area definita "Altri servizi". In tale sottinsieme sono ordinati processi tipici degli enti, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Cisi riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali ecc.

Nelle tabelle allegate al presente atto per farne parte integrante e sostanziale all. "A" e "B" e "C" sono stati riportati rispettivamente:

- 1) La descrizione dei processi
- 2) La definizione del catalogo dei rischi e la misurazione del rischio
- 3) La programmazione delle misure specifiche di prevenzione

Misure generali di prevenzione della corruzione

MISURA 1: ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

Le singole azioni in termini di trasparenza sono indicate nel Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2023/2025 che costituisce, come ricordato, parte integrante del presente piano.

Per ciascun processo come evidenziato sopra, in termini di misure di trasparenza si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutti i dati e le informazioni già previste dal Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii.

Azioni previste: adempimenti in materia di trasparenza indicati nel piano triennale trasparenza ed integrità allegato al presente atto e monitoraggio sul rispetto degli obblighi di trasparenza in collaborazione con l'OIV dell'Ente.

MISURA 2: CODICE COMPORTAMENTO

Ai sensi dell'art. 54 comma 5 del D.lgs. 165/2001 stabilisce che ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma.

L'Ente ha, a tal fine, approvato (Provvedimento Presidenziale n° 21 del 12/11/2014) il Codice di Comportamento in attuazione del DPR 62/2013 dopo aver formalmente acquisito e recepito le osservazioni del personale nonché il parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione (nota prot. 4913 del 07/11/2014). Il codice di comportamento è stato altresì trasmesso formalmente, più volte, a tutti i dipendenti dell'Ente ai fini della sua scrupolosa osservanza.

Nei contratti relativi all'affidamento di forniture e nei contratti relativi alle collaborazioni viene apposta una specifica clausola che obbliga il soggetto terzo al rispetto del codice di comportamento dei dipendenti.

Azioni previste: La misura è in atto.

Per il triennio 2023/2025 si procederà alla vigilanza sulla corretta attuazione della misura a cura del Direttore FF.

Indicatore di realizzazione: verifiche periodiche sul rispetto delle norme del codice da parte dei dipendenti e sull'apposizione della clausola da inserire nei contratti relativi all'affidamento di forniture e nei contratti relativi alle collaborazioni che obbliga il soggetto terzo al rispetto del codice di comportamento dei dipendenti.

MISURA 3: SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ E INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

Al fine di disciplinare le procedure per il conferimento di incarichi extraistituzionali il Parco ha approvato, con deliberazione di consiglio direttivo n. 21 del 18/02/2000 e modificata con deliberazione di consiglio

direttivo n. 15 del 14/03/2002, uno specifico regolamento che disciplina le modalità di autorizzazione al personale dipendente, dirigente e non dirigente, degli incarichi extraistituzionali. Ai sensi dell'art. 53 del Dlgs 165/2001, l'Ente provvede alle dovute comunicazioni all'anagrafe delle prestazioni secondo le seguenti tempistiche:

- entro 15 giorni dal conferimento o dall'autorizzazione, gli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti;
- tempestivamente i compensi erogati nell'anno precedente, per gli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti;

In sede di autorizzazione all'incarico, si dà atto, nell'apposita determinazione, dell'insussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interesse.

Azioni previste: nessuna specifica azione per il 2023. La misura è in atto. Ne prosegue l'attuazione per il triennio 2023/2024.

Responsabile attuazione misura: Direttore FF

MISURA 04: ROTAZIONE DEL PERSONALE

Nella parte generale del nuovo PNA 2019, l'ANAC dà atto dei vincoli di natura soggettiva e oggettiva a cui la rotazione è soggetta e dà atto che non sempre la rotazione è una misura che si può dunque realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni e stabilisce tuttavia, in casi del genere, che le amministrazioni adottino comunque misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione, sollecitando quindi le stesse pubbliche amministrazioni a sviluppare misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, fermo restando che l'adozione di queste misure non deve in alcun modo inficiare il buon andamento dell'azione amministrativa, l'efficacia e l'efficienza.

Come già evidenziato nel precedente piano anticorruzione, al riguardo, l'Ente dispone di una unica figura dirigenziale e dispone di una dotazione organica di minime dimensioni che non consente una rotazione secondo quanto stabilito dalla legge anticorruzione, senza che questo possa compromettere la continuità nell'espletamento delle funzioni stesse del Parco e dunque la stessa efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Si ritiene pertanto che la rotazione in senso stretto non possa essere attuata.

Si evidenzia comunque che nel corso dell'anno 2022, si è proceduto, con determinazione n. 95 del 06/04/2022, alla riassegnazione di un dipendente al Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse, dopo la conclusione di una fase di sperimentazione che lo aveva visto inserito tra le unità del Servizio Direzione, comportando di conseguenza una definizione di nuovi compiti. A questo si aggiunga che, a seguito del trasferimento per mobilità presso altro Ente del Dott. Nevio Agostini che rivestiva nell'Ente la qualifica di Responsabile del Servizio Promozione, Ricerca, Divulgazione e Conservazione della Natura dell'Ente, è stata conferita la P.O. del Servizio al Dott. Carlo Pedrazzoli, precedentemente inquadrato nel Servizio Pianificazione.

Inoltre, al fine di evitare che un unico soggetto abbia il controllo dei processi in modo esclusivo, il RPCT curerà che siano coinvolti almeno due dipendenti nello svolgimento delle fasi dei procedimenti dove risulta maggiore il rischio corruttivo, attraverso la realizzazione di riunioni periodiche per garantire la circolazione delle informazioni e il confronto sulla gestione di alcune pratiche ritenute più significative

e complesse in modo da favorire una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio. Si cercherà pertanto, compatibilmente con il personale in servizio e tenuto conto della specifica professionalità di ciascuno:

- a) di attribuire a soggetti diversi compiti di istruttoria e di adozione dell'atto finale;
- b) di far ruotare il personale interno nella composizione delle commissioni di garae/o di selezione comunque denominate;

Riguardo alla lettera a) con determinazione n. 4 del 05/01/2023 si è provveduto a attribuire, per l'anno 2023, alla Dott.ssa Roberta Ricci, Responsabile del Servizio Amministrativo, al Dott. Andrea Gennai, Responsabile del Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse e attualmente anche Direttore FF dell'Ente, nonché al Dott. Carlo Pedrazzoli per il Servizio Promozione, la posizione organizzativa e la relativa indennità. Tra le attività previste nel conferimento di tale posizione è ricompreso anche lo svolgimento della funzione di responsabile del procedimento, quando attribuita. Ciò comporta che per molti procedimenti, la responsabilità degli stessi è in capo ai titolari di posizione organizzativa, mentre l'adozione dell'atto finale rimane in capo al Direttore FF. Lo stesso procedimento quindi, nel rispetto dei ruoli, vede il coinvolgimento di più soggetti, con ciò costituendo di fatto una efficace e concreta misura anti corruttiva.

Tutto ciò per coinvolgere soggetti diversi nell'ambito del medesimo procedimento, rimanendo comunque in capo al RUP la responsabilità dello stesso.

Riguardo alla lettera b) si intende proseguire anche nel 2023 nell'attuazione della misura di rotazione già avviata (vedasi determinazione di nomina delle commissioni di gara).

La rotazione del dirigente è stabilita direttamente dalla Legge 394/1991 (art. 9 comma 11), prevedendo la nomina del Dirigente da parte del Ministro dell'Ambiente e la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato. Attualmente tale posizione è vacante a seguito delle dimissioni del Dott. Alessandro Bottacci. Si ricorda che le funzioni non prevalenti di Direzione sono state attribuite al sottoscritto che riveste anche l'incarico di RPCT.

ROTAZIONE STRAORDINARIA L'art. 16, comma 1, lett. l-*quater* del D.lgs 165/2001 dispone che i dirigenti "provvedono al monitoraggio delle attività in cui è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

L'amministrazione è quindi tenuta a verificare la sussistenza:

- 1) dell'avvio del procedimento penale o disciplinare nei confronti dei dipendenti ivi inclusi i dirigenti
- 2) di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come corruttiva ai sensi dell'art. 16 comma 1 lettera l-*quater* del D.Lgs 165/2001.

La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, che richiederà da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. Questa conoscenza, riguardando un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica, potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia

medesima (ad esempio, notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.)

I dipendenti quindi e il Direttore FF, sono tenuti, in caso di procedimenti penali, a segnalare immediatamente all'Ente l'avvio di tali procedimenti.

Al fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria obbligatoria i reati che impongono l'adozione di un provvedimento motivato ai fini della rotazione straordinaria sono quelli previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale (cfr. Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001"). Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed **eventualmente** disposta la rotazione straordinaria.

L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione adeguatamente motivato con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente è trasferito. Il trasferimento può avvenire con un trasferimento di sede o con attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell'Ente.

Il direttore è quindi tenuto ad avviare e gestire la procedura di rotazione straordinaria qualora siano coinvolti dipendenti dell'Ente.

Qualora invece il procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva sia avviato a carico del Direttore, considerato il carattere apicale dell'incarico e l'oggettiva impossibilità di conferire un altro incarico di pari livello, la valutazione e il provvedimento finale saranno adottati dall'organo politico.

L'amministrazione deve in ogni caso monitorare l'evolversi del procedimento penale per riponderare la decisione presa in occasione del passaggio eventuale ad una fase successiva quando innanzitutto è disposto il rinvio a giudizio e quindi dopo la sentenza di primo grado.

Come ricorda ANAC infatti (delibera 215/2019) un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio.

Il provvedimento di rotazione straordinaria che abbia comportato lo spostamento del dipendente, se adottato prima che sia stato disposto il rinvio a giudizio, ha efficacia per un periodo di due anni purché nel frattempo il procedimento penale non sia passato ad una ulteriore fase. Alla scadenza della durata massima di efficacia del provvedimento di rotazione straordinaria la situazione dovrà essere nuovamente valutata per decidere quali eventuali provvedimenti adottare.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio senza però che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure cautelari. Il provvedimento poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro è impugnabile davanti al giudice territorialmente competente.

MISURA 05: INTERVENTI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

L'art. 6 bis della Legge 241/1990 e ss.mm.ii. prevede che: "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi, in caso di conflitti di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale». Tale disposizione è coordinata con l'art. 6 del codice di comportamento. Secondo il D.P.R. 62/2013, infatti, *“il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici”*.

Il Dipendente deve astenersi, inoltre, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Il Dipendente è dunque tenuto a segnalare al Direttore le situazioni di conflitto e il Direttore provvederà a valutare se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Con la direttiva prot. 8232/2015 sono state date specifiche indicazioni ai dipendenti in proposito e si è responsabilizzato i responsabili di servizio/titolare di posizione organizzativa in quanto si è disposto che il rilascio del parere di regolarità tecnica includa anche l'assunzione di responsabilità in ordine alla verifica dell'assenza di conflitti di interessi.

Azioni previste: La misura è in atto. Ne prosegue l'attuazione per il triennio 2023/2025. Responsabile attuazione misure: Direttore FF/Responsabili dei Servizi/titolare di posizione organizzativa.

Indicatore di attuazione: monitoraggi in corso d'anno.

MISURA 06: INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' INCARICHI PRESSO LE PP.AA.

La disciplina dei casi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi è dettata dal Dlgs 39/2013. In ottemperanza a tale norma, il Dirigente è tenuto a rimettere annualmente all'Ente apposita autocertificazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e/o incompatibilità previste dal Dlgs 39/2013. Stesso dicasi per i componenti dell'organo politico dell'Ente. Si ricorda però che le nomine sia del Direttore che dei componenti dell'organo politico (Presidente e Consiglio Direttivo) spettano al Ministro dell'Ambiente e della transizione energetica.

L'ente provvede pertanto a raccogliere annualmente le dichiarazioni rese dai soggetti sopraindicati e a trasmetterle al ministero vigilante. Le stesse sono altresì pubblicate nell'apposita sottosezione della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

Azioni previste: la misura è in atto. Ne prosegue l'attuazione per il triennio 2023/2025.

Responsabile attuazione misure: Direttore FF

Indicatore di attuazione: invio al ministero vigilante delle autocertificazioni rese dai soggetti obbligati

MISURA 07: ATTIVITA' SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO

L'art. 53 comma 16 ter del D.lgs. 165/2001 prevede che i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 dello stesso Dlgs 165/2001 non possono svolgere nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto disposto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. A tal proposito è stata emanata apposita direttiva Prot. 5543 del 10/12/2014 in ordine all'applicazione di alcune misure in materia anticorruzione, con particolare riferimento all'inserimento nei bandi e negli atti prodromici agli affidamenti nelle procedure di scelta del contraente per lavori, servizi e forniture, della condizione soggettiva di non aver concluso rapporti di collaborazione e/o di lavoro dipendente come previsto con la citata normativa. ANAC ha in corso di elaborazione linee guida specifiche e pertanto l'Ente si riserva eventualmente di aggiornare la disciplina alla luce dell'emanazione delle sopracitate linee guida.

Azioni previste: La misura è in atto. Ne prosegue l'attuazione per il triennio 2023/2025.

Responsabile attuazione misure: Direttore FF

Indicatore di attuazione: verifiche sui documenti di gara e sui contratti sottoscritti soggetti obbligati

MISURA 08: FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI

La misura prevede che "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- 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;
- 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.
- d) In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopra indicate si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento;
- e) Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalla normativa, l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incarico. Soggetti destinatari: - Dipendenti a tempo indeterminato; dirigenti; componenti commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; componenti commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; componenti commissioni per la concessione o l'erogazione

di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari.

Al momento della nomina delle citate commissioni o all'assegnazione del personale agli uffici dovrà obbligatoriamente essere acquisita apposita autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative. Spetterà al responsabile del procedimento l'obbligo di reperire le citate autocertificazioni.

Azioni previste: La misura è in atto. Ne prosegue l'attuazione per il triennio 2023/2025.

Responsabile attuazione misura: Direttore FF/Responsabili dei Servizi/titolare di posizione organizzativa

Indicatore di attuazione: verifiche sugli atti in ordine al rilascio delle dichiarazioni

MISURA 09: WHISTLEBLOWING

Il whistleblowing è il meccanismo per l'individuazione di irregolarità o di reati, di cui è possibile avvalersi per rafforzare l'azione di prevenzione della corruzione.

La legge n. 179 del 30/11/2017 avente ad oggetto "Disposizioni per la tutela degli autoridi segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha modificato l'art. 54-bis del D. Lgs n. 165/2001 e prevedendo una serie di tutele per il segnalante nonché strumenti per l'invio e la gestione delle segnalazioni.

Il RPCT dovrà assicurare la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti.

A tal fine, con Provvedimento Presidenziale n. 8 del 27/07/2021 è stato deciso di aderire alla piattaforma informatica WhistleblowingPA, realizzata tramite il software GlobalLeaks per la gestione delle segnalazioni di illecito e approvate apposite linee guida.

Con nota prot. 6351/2021 del 04/10/2021 è stata data comunicazione di ciò ai dipendenti e all'OIV dell'Ente.

Sul sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente, è stato predisposto appositolink di accesso alla piattaforma: <https://asp.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?NodoSel=68>.

Si segnala che nel corso del l'anno 2022 non sono pervenute segnalazioni.

Azioni previste: la misura è in atto. Ne prosegue l'attuazione per il triennio 2023/2025.

Responsabile attuazione misura: RPCT

MISURA 10: FORMAZIONE

E' previsto l'erogazione di un corso di formazione nel corso dell'anno 2023 a favore dei dipendenti dell'Ente con particolare riferimento all'Area di rischio "Contratti Pubblici".

MISURA 11: PATTI DI INTEGRITA'

L'art. 1 comma 17 della legge 190/2012 prevede che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità' o nei patti di integrità costituisca causa di esclusione dalla gara.

E' stato approvato con determinazione n. 846 del 23/12/2016 uno schema di patto di integrità che è stato inviato a tutti i dipendenti con Nota prot. 8793 del 29/12/2016.

Azioni previste: la misura è in atto. Ne prosegue l'attuazione per il triennio 2023/2025.

Responsabile attuazione misura: Direttore FF/Responsabili dei Servizi/titolare di posizione organizzativa

Indicatore di attuazione: verifiche sugli atti in ordine al rilascio delle dichiarazioni

MISURA 12: MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Il RPC vigilerà circa il rispetto dei tempi procedurali per la conclusione dei procedimenti, avvalendosi a tal fine dei responsabili dei servizi e provvedendo ad eliminare eventuali anomalie.

Azioni Previste: controlli sul rispetto dei tempi procedurali tramite verifiche dirette con le posizioni organizzative e i dipendenti interessati.

Responsabile attuazione misura: Direttore FF/Responsabili dei Servizi/titolare di posizione organizzativa

Indicatore di attuazione: verifiche sugli atti

MISURA 13: MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI ESTERNI

L'art. 1 comma 9 lettera e) della legge 190/2012 prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione, o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere. A tal fine devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto di interesse tipizzate dall'art. 6 del Dpr 62/2013 e quelle tipizzate dall'art. 7 del medesimo Dpr.

Azioni previste: l'Ente ha approvato il proprio codice di comportamento e lo ha trasmesso a tutti i dipendenti. La misura è in atto. Ne prosegue l'attuazione per il triennio 2023/2025

Responsabile attuazione misura: Direttore FF

Indicatore di attuazione: Verifiche in ordine a possibili conflitti di interesse

Verifica del Piano

E' cura del RPC verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità rispetto alle attività dell'Ente. Il presente piano potrà essere modificato in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione. Per tutto quanto non espressamente previsto nel piano si richiamano le disposizioni della legge 190/2012.

SEZIONE II

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'2023 – 2025

Il presente Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) si pone come obiettivo quello di promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo del perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche come disciplinato anche dal istituto dell'Accesso Civico che riconosce a chiunque il diritto di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria ma anche di accedere a dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria nel rispetto dei limiti dell'articolo 5 bis del D.lgs. 33/2013.

Gli obblighi di pubblicazione, così come previsti dall'allegato "A" del D.lgs. 97/2016 riguardano le seguenti macrofamiglie:

- Disposizioni generali
- Organizzazione
- Consulenti e collaboratori
- Personale
- Bandi di concorso
- Performance
- Enti controllati
- Attività e procedimenti
- Provvedimenti
- Bandi di gara e contratti
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici
- Bilanci
- Beni immobili e gestione patrimonio
- Controlli e rilievi sull'amministrazione
- Servizi erogati
- Pagamenti dell'amministrazione
- Opere pubbliche
- Pianificazione e governo del territorio
- Informazioni ambientali
- Interventi straordinari e di emergenza
- Altri contenuti

Tali ambiti costituiscono le sottosezioni di primo livello che dovranno essere presenti sul sito, a loro volta, suddivise in sottosezioni di secondo livello che raggruppano, in ambiti più specifici, le categorie di dati oggetto di pubblicazione.

Fin dal 2017 è stata implementata una procedura per informatizzare il flusso di alcuni dati da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente (compartecipazioni contributi, informazione sulle singole procedure, provvedimenti) direttamente dalla procedura URBI di gestione degli atti amministrativi al fine di garantire la completezza dei dati e la tempestività della loro pubblicazione, modalità che si è evidenziata efficace facilitando l'adempimento dei singoli dipendenti. Altre sezioni del sito invece devono essere popolate in modo diverso senza che ci sia un "passaggio" nell'iter di gestione degli atti amministrativi.

Nello specifico, la tabella allegata "D" indica per tipologia di dato, i referenti della elaborazione, aggiornamento e pubblicazione nonché i termini di pubblicazione

Al fine di garantire la massima accessibilità alle informazioni pubblicate è inoltre prevista nella sezione Albo Pretorio On Line, una sottosezione denominata "Consultazione degli atti deliberativi" dove è possibile scaricare gli atti adottati dall'Ente oltre il termine di 15 giorni previsto per la pubblicazione di legge all'Albo Pretorio. Inoltre, al fine di assicurare l'accesso civico, nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Dati ulteriori- Accesso civico" sono state pubblicate le informazioni previste dall'articolo 5 del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii e con cadenza semestrale è pubblicato il registro degli accessi.

Infine, per garantire la massima diffusione del presente piano, ne darà data comunicazione a tutti i cittadini tramite l'home page del sito Istituzionale del Parco www.parcforestecasentinesi.it, dove la notizia sarà pubblicata, tra le news. Le eventuali osservazioni che perverranno dai portatori di interessi, rappresenteranno materia utile per una eventuale integrazione e/o rivisitazione del presente programma.

Inoltre sarà trasmesso a tutti gli uffici e costituirà dunque la base di lavoro per l'implementazione dei dati della Sezione Amministrazione Trasparente e il loro tempestivo aggiornamento. Il Responsabile della Trasparenza svolgerà, come previsto dall'art. 43 del D. Lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso apposito monitoraggio mediante riscontro tra i dati pubblicati e quanto previsto nel PTTI in collaborazione con l'Oiv dell'Ente.

3.3. Organizzazione e risultati attesi delle Giornate della Trasparenza

Pur nella consapevolezza che le Giornate della trasparenza, previste dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013, costituiscano strumenti di coinvolgimento degli stakeholders nel processo di diffusione e valorizzazione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, non si può non evidenziare come le peculiarità dell'attuale situazione dell'Ente e la mancanza di un Direttore non consentano al momento una loro programmazione. Il presente piano sarà però illustrato in occasione di prossimi incontri con la Comunità del Parco e in sede di riunioni in corso di programmazione con gli stakeholders per l'adozione del nuovo regolamento sul marchio del Parco (Strutture ricettive, guide ambientali, aziende agricole etc) nelle quali sarà dato anche spazio anche all'illustrazione del presente documento.

3.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA



La struttura operativa è costituita dal Direttore, assunto con contratto di diritto privato, e dal personale dipendente.

Il **Direttore** è vacante al momento della redazione del presente documento ed in sua vece è stato nominato il dott. Andrea Gennai quale Direttore facente funzioni.

Il **personale dipendente** in ruolo previsto dal DPCM 23.1.13 è di 15 persone, di cui attualmente 14 in servizio. Ci sono poi due unità fuori dotazione organica, assunte dal 15 settembre 2015, a seguito di sentenza.

I Servizi attualmente presenti sono quattro:

Servizio Direzione. Il Servizio opera sotto la diretta responsabilità del Direttore e si occupa di: protocollo, segreteria amministrativa per il Direttore, segreteria, verbalizzazione e gestione attività e atti deliberativi degli organi dell'Ente, gestione atti, gestione dell'albo pretorio e repertorio contratti e convenzioni, gestione mezzi, comunicazione, partecipazioni con altri enti operanti sul territorio del Parco nazionale per interventi di miglioramento ambientale e sociale.

Personale assegnato al servizio: Paola Mondanelli, Daniela Fani, Emanuele Perez.

Servizio Amministrativo Preposto alla gestione economico-finanziaria del Bilancio ed alla gestione del personale che si occupa di aspetti contabili e amministrativi, servizio di tesoreria e cassa, economato, inventario, adempimenti fiscali afferenti ai vari settori di attività dell'ente (gestione IVA, IMU, imposta di registro, IRES, IRAP e relative dichiarazioni), personale, amministratori e collaboratori, curandone sia gli aspetti retributivi, fiscali e previdenziali, sia gli aspetti normativi e sindacali. Collabora alla gestione amministrativa di alcuni progetti straordinari come quelli finanziati dal Programma comunitario LIFE Natura.

Personale assegnato al servizio:

Roberta Ricci (Responsabile), Lorella Farini, Michela Alberti, Cinzia Gorini.

Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse (di seguito indicato come Servizio Pianificazione).

Le principali competenze del Servizio riguardano la predisposizione e la gestione degli strumenti di Pianificazione dell'Ente, l'istruttoria per il rilascio di autorizzazioni e nulla osta, sia in campo ambientale che nel settore edilizio, la gestione delle autorizzazioni per la raccolta dei funghi e per il trasporto di armi all'interno del Parco Nazionale, la gestione faunistica, la gestione del contenzioso amministrativo e penale per le violazioni alle normative del Parco Nazionale, l'indennizzo dei danni provocati dalla fauna selvatica alle attività agricole e zootecniche, la gestione dei fondi di investimento per la realizzazione di lavori di miglioramento ambientale e di creazione di infrastrutture di servizio al turista ed alla popolazione residente, manutenzione strutture del Parco ed in uso al Parco,

manutenzione e progettazione della sentieristica. Personale del Servizio è incaricato, ad integrazione dei compiti originari, anche della gestione dei social media dell'Ente.

Personale assegnato al servizio: Andrea Gennai (Responsabile), Alessandro Fani, Nadia Cappai, Nicola Andrucci, Mirta Checcacci.

Servizio Promozione, Conservazione, Ricerca e Divulgazione della Natura (di seguito indicato come Servizio Promozione). Il Servizio si occupa prevalentemente di iniziative di promozione del turismo sostenibile con particolare riferimento alla adesione alla Carta europea del Turismo sostenibile (CETS), educazione ambientale, coordinamento della gestione dei Centri Visita, coordinamento della ricerca scientifica, Progetti LIFE, comunicazione, anche attraverso la cura delle diverse pubblicazioni edite dall'Ente, del periodico "Criminali", della newsletter quindicinale, dell'aggiornamento costante del sito web, istruttorie riferite alla conservazione della natura e alla progettazione di allestimenti espositivi nei Centri Visita.

Personale assegnato al servizio: Carlo Pedrazzoli (Responsabile P.O.), Davide Alberti, Franco Locatelli, Federica Bardi.

La struttura organizzativa dell'Ente parco, descritta in precedenza, può essere sintetizzata con un organigramma grafico che identifica e riassume sinteticamente anche le gerarchie e le relazioni funzionali.



organigramma dell'Ente Parco

Legenda:

P = collocazione c/o sede di Pratovecchio

S = collocazione c/o sede della Comunità del Parco di Santa Sofia

* = personale assunto dal 15.09.2015.

In affiancamento alla struttura opera il Reparto Carabinieri Parco Nazionale Foreste Casentinesi, Monte Falterona e Campigna. L'attività del Reparto è regolata, tra l'altro, dal Protocollo d'intesa MATTM - ARMA CC - FEDERPARCHI del 09/11/2017, per lo svolgimento delle funzioni di sorveglianza all'interno delle aree protette, dalla nota 7686 del 05/04/2019 MATTM-PNM, circa la ripartizione delle spese e la stipula di convenzioni aggiuntive e dal Piano operativo annuale previsto dal DPCM 5 luglio 2002, in cui sono indicati anche compiti di supporto tecnico a favore dell'Ente Parco stesso.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE



Introduzione

Il Parco Nazionale delle Foreste Casentinesi Monte Falterona e Campigna ha attuato il lavoro agile in modalità emergenziale a partire dall'anno 2020. Grazie a tale strumento l'Ente ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020 e del 2021, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi.

Su tali basi si è sviluppato il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile.

Riferimenti normativi

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che con l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" stabilisce che "le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera". La successiva 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" disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva". Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza. Numerosi decreti e circolari hanno disciplinato il lavoro agile in periodo emergenziale. Tra le misure più significative, vi è il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le Linee Guida per il POLA e le "Linee guida

in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021".

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, nelle amministrazioni pubbliche, il lavoro agile cessa la sua qualificazione di modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, che ritorna ad essere quella svolta in presenza a decorrere dal 15 ottobre 2021, per consentire il massimo supporto alla ripresa delle attività produttive e alle famiglie. A seguire, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 ottobre 2021 ha individuato le modalità organizzative per il rientro in presenza del personale applicato nelle pubbliche amministrazioni. Infine, in considerazione del rischio sanitario correlato al protrarsi della diffusione pandemica degli agenti virali da COVID-19 è stata disposta una ulteriore proroga dello stato di emergenza sino al 31 marzo 2022 e con circolare 5 gennaio 2022, a firma congiunta dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali, sono state fornite ulteriori indicazioni operative sulle modalità di svolgimento del lavoro agile.

Livello di attuazione

Come detto in premessa, il lavoro agile è stato adottato dall'Ente come misura organizzativa per fronteggiare l'emergenza sanitaria da COVID-19. Nel periodo emergenziale, anche presso questo Ente Parco il lavoro agile è stato adottato prescindendo dalla stipula degli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 ed è stato svolto anche attraverso strumenti informatici nella immediata disponibilità dei dipendenti, in quanto l'Ente non aveva nella propria dotazione informatica dispositivi sufficienti per tutto il personale.

Nel corso della pandemia lo strumento del lavoro agile è stato affinato, con aggiornamenti in progress, e quell'esperienza ha costituito la base di partenza per arrivare all'attuale disciplina.

Nel 2022 infatti si è dato avvio al lavoro agile in modalità ordinaria, partendo dalla esperienza maturata in emergenza.

Modalità attuative

Con il presente Piano Organizzativo l'Ente Parco intende:

- promuovere modalità di lavoro orientate ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- consolidare 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 le risorse strumentali.

L'elaborazione del presente Piano Organizzativo, come già evidenziato, si fonda sulle esperienze maturate nel corso del 2020, del 2021 e del 2022. Infatti, ancorché in un quadro emergenziale per il 2020 e per il 2021, ed in una ottica di lavoro agile non emergenziale per il 2022, quasi tutto il personale ha potuto sperimentare le modalità di lavoro agile, in termini organizzativi, inoltre è stata avviata la mappatura dei processi e sono stati avviati interventi per promuovere ed incrementare la digitalizzazione dei propri processi di lavoro.

In questo contesto, a partire dal marzo 2023, l'Ente assume il lavoro agile come modalità di lavoro che ha ad oggetto non solo le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, ma anche - e comunque senza

aggravio dell'ordinario carico di lavoro- specifici obiettivi individuati tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria al loro raggiungimento.

Le scelte contenute nel Piano muovono congiuntamente dagli obiettivi che l'Ente vuole perseguire con il lavoro agile e da una serie di condizioni indispensabili per svolgere lo stesso:

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

Agli obiettivi e alle condizioni sopra richiamati conseguono le scelte organizzative che l'Ente ritiene di effettuare in materia di lavoro agile:

a) il riconoscimento del lavoro agile avviene con riferimento alle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile e a quelle che invece devono essere svolte necessariamente in presenza. Nelle more della conclusione della mappatura di tali attività, la smartabilità delle stesse viene valutata dalla Direzione sentito il dipendente interessato.

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

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

d) aggiornamento delle soluzioni tecnologiche di supporto;

e) implementazione della digitalizzazione dei processi e dei servizi;

f) messa a punto di un sistema di monitoraggio del lavoro agile;

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il datore di lavoro. L'Ente pone particolare impegno nell'implementazione della digitalizzazione dei processi e dei servizi gestiti. Attualmente l'Ente sta utilizzando il sistema URBI SMART che è un sistema web nativo. L'accesso alle soluzioni software erogate in modalità cloud avviene senza l'utilizzo di adattatori o componenti aggiuntivi rispetto a quelli forniti semplicemente da un browser e, dunque, attraverso internet, 24 ore su 24 e 7 giorni su 7, perfettamente in linea con le direttive di Agenzia per l'Italia Digitale. L'Ente ha inoltre messo a disposizione del proprio personale il collegamento telefonico e internet su dispositivo mobile (smartphone), anch'esso fornito al proprio personale. L'Ente Parco ha inoltre dotato i propri dipendenti, di un PC portatile ad integrazione degli apparati di telefonia mobile.

Disciplina lavoro agile 2023

La disciplina del lavoro agile, di seguito riportata per punti, viene inserita all'interno dell'accordo individuale alla cui sottoscrizione è subordinata l'attivazione del lavoro agile:

- 1) durata prestazione di lavoro agile (data di inizio e di fine)

- 2) individuazione del giorno settimanale per la prestazione in modalità agile e dei giorni settimanali per prestazione in sede
- 3) indicazione della dotazione tecnologica fornita dall'Ente: personal computer (n° inventario) telefono cellulare e SIM aziendale;
- 4) luoghi di lavoro: nelle giornate di lavoro agile il/la dipendente avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro. In particolare il luogo di lavoro, che non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali, deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che soggetti diversi dal lavoratore possano venire a conoscenza dell'attività svolta. E' inoltre necessario che il luogo ove si svolge l'attività non metta a repentaglio la strumentazione dell'Ente. Nella giornata di lavoro agile i/le dipendenti utilizzeranno spazi chiusi privati, spazi in strutture pubbliche attrezzate per l'accoglienza e il collegamento e spazi in altre Amministrazioni con le quali siano previste attività di collaborazione già strutturate.
- 5) Fascia di contattabilità, fascia di disconnessione, normativa applicabile

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai CCNL.

Il lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione dati in dotazione dall'Ente ovvero tramite altri canali messi a disposizione da parte del dipendente (ad esempio numero di telefono fisso, cellulare privato, ...) e viene garantita una fascia di contattabilità telefonica e tramite mail nei seguenti orari:

- dalle 09.00 alle 13.00 (salve eventuali urgenze e esigenze organizzative) per le giornate del lunedì, mercoledì e venerdì;
- dalle 09:00 alle 13:00 e dalle 15:00 alle 16:00 (salve eventuali urgenze ed esigenze organizzative) nelle giornate del martedì e giovedì.

Fascia di disconnessione standard: dalle ore 20.00 alle ore 7.30, oltre a sabato, domenica e festivi.

Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario e missioni ed uscite di servizio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento. Il mancato rispetto delle disposizioni previste dal presente accordo, può comportare l'esclusione dal successivo rinnovo dell'accordo individuale.

Il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presta la propria attività con la modalità tradizionale.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso.

Il/la dipendente è tenuto/a a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione in materia di salute e sicurezza.

Il buono pasto non è dovuto.

Non devono essere effettuate timbrature che attestino la presenza.

Il controllo sulla prestazione del lavoro agile si esplicherà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti e il monitoraggio sullo stato di avanzamento delle attività. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

Il dipendente si impegna al rispetto di quanto previsto nell'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui, con la sottoscrizione del presente accordo, conferma di avere preso visione.

6) Obiettivi specifici della prestazione resa in modalità agile e reportistica

Tra dipendente in lavoro agile e Direttore sono condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati della prestazione lavorativa in lavoro agile. Nell'accordo dovranno essere indicati gli obiettivi assegnati.

Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, il dipendente effettuerà una rendicontazione scritta intermedia sullo stato di avanzamento che dovrà essere inviata via mail al Direttore, alla Posizione Organizzativa del proprio Servizio e al Servizio Amministrativo all'indirizzo lorella.farini@parcoforestecasentinesi.it

7) Riservatezza e Privacy

A norma di legge e di contratto il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo dell'Ente e conseguentemente dovrà adottare ogni provvedimento idoneo a garantire tale riservatezza. In particolare il dipendente dovrà:

- porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate;
- procedere a bloccare la strumentazione in dotazione in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera è obbligatorio da parte del dipendente conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati. Qualora, invece, in via d'eccezione, al termine del lavoro risulti necessario trattenere presso il suo domicilio materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025



PREMESSA

Come richiesto dal DM 30 giugno 2022 di approvazione del PIAO tipo, in questa sottosezione di programmazione si riporta la pianificazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023 – 2025.

Secondo le previsioni normative e gli indirizzi governativi, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) deve perseguire l'obiettivo di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

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

Secondo le vigente normativa il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti.

In base a quanto sopra, il presente Piano non può che prevedere un'organizzazione del fabbisogno fondata esclusivamente sul personale oggi previsto, ancorché la consistenza attuale non sia derivante da una organica previsione e quantificazione delle effettive necessità ma sia anzi derivata da un consistente taglio orizzontale effettuato negli anni passati a causa di provvedimenti governativi secondo indici e percentuali adottati a livello nazionale senza alcuna valutazione specifica sulle effettive necessità.

La dotazione organica che era stata autorizzata a questo Ente da parte del Governo negli anni passati, frutto invece di precise analisi sugli effettivi fabbisogni in relazione alla missione dell'Ente ed alle caratteristiche del territorio in cui opera, ammontava a 25 unità, ritenute indispensabili per la corretta funzionalità dell'Ente. Tale numero costituiva anche quello minimo necessario ad evitare che le mansioni e responsabilità che il quadro normativo e gli input ministeriali attribuiscono comunque all'Ente Parco ed al suo personale, potessero diventare insostenibili a causa dell'eccessivo carico di lavoro, con rischi elevatissimi, oggi manifestamente presenti nell'Ente, di inadempienze formali, con conseguenti responsabilità amministrative e talvolta penali, dovute appunto all'insufficienza delle risorse umane disponibili rispetto ai doveri d'ufficio.

Per quanto sopra esposto, nel definire un PTFP coerente con le linee guida nazionali e gli obblighi di legge, si ritiene di dover premettere che il vero fabbisogno di personale per l'Ente Parco, definito a seguito di attenta valutazione delle finalità istituzionali, della complessità del territorio da amministrare e gestire e anche delle risorse potenzialmente individuabili dal bilancio attuale e dalle attività stesse che il personale previsto potrebbe attivare, sia quello di seguito descritto.

FABBISOGNO EFFETTIVO DEL PERSONALE AL LORDO DEI VINCOLI NORMATIVI

L'analisi sopra citata, effettuata da molti anni (che aveva portato all'approvazione definitiva di una dotazione organica di 25 unità) è stata aggiornata allo stato attuale sia per le condizioni interne (età media, livello di professionalità, riorganizzazioni effettuate ed in corso) che per quelle esterne (obiettivi europei e nazionali assegnati agli Enti Parco, organizzazione del territorio dal punto di vista socioeconomico ed amministrativo, pressioni e minacce di carattere ambientale ecc).

Il criterio seguito è stato quello di indirizzare le ipotesi di approvvigionamento e la distribuzione di personale, ricorrendo anche a forme di riconversione professionale volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office.

Tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, è stato preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

E' stata inoltre adeguatamente valutata anche la recente iniziativa ministeriale di dotare gli Enti Parco nazionali, grazie ai fondi del PNRR, di procedure e metodologie di innovazione tecnologica tese a digitalizzare e semplificare l'azione amministrativa sia per i cittadini sia per l'Ente che le eroga.

Alla luce di quanto sopra il fabbisogno del personale che questo Ente ritiene congruo a prescindere dalla reale possibilità offerta dal contesto normativo attuale è quello di seguito descritto, dove in grassetto sono indicate le figure oggi non presenti. Su tale ipotesi il Consiglio Direttivo dell'Ente assegna agli Uffici l'incarico di predisporre organica proposta individuando un percorso giuridico ed amministrativo per ottenerne l'approvazione, una volta superati gli attuali ostacoli.

Servizio Amministrativo

Funzionario (Responsabile di servizio)

Funzionario (Esperto amministrativo)

Funzionario (Esperto contabile)

Assistente (Ragioniere)

Funzionario (Esperto in reperimento e gestione dei finanziamenti ed investimenti pubblici e privati)

Funzionario (Esperto nella predisposizione di documenti finanziari, di bilanci economici, sociali ed ambientali)

Servizio Direzione

Funzionario (Istruttore Direttivo)

Assistente (Addetto alla comunicazione)

Assistente (Addetto alla segreteria)

Funzionario (Esperto giuridico e contrattualistica)

Funzionario (Esperto Social Media Manager)

Funzionario (Esperto di comunicazione)

Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse

Funzionario (Responsabile di Servizio)

Funzionario (Tecnico Territoriale)

Funzionario (Esperto in gestione del patrimonio agroforestale e delle infrastrutture ambientali dell'Ente)

Funzionario (Veterinario)

Assistente (Assistente Territoriale)

Assistente (Addetto al Servizio)

Funzionario (Esperto gestione della biodiversità faunistica, lotta alle specie aliene invasive)

Funzionario (Esperto pianificazione e gestione Natura 2000 - VINCA)

Servizio Promozione, Ricerca e Conservazione della Natura

Funzionario (Tecnico Territoriale)

Funzionario (Istruttore Direttivo ricerca e biodiversità)

Assistente (Addetto al servizio)

Assistente (Addetto al servizio)

Funzionario (Esperto in educazione ambientale e coordinamento delle strutture informative)

Funzionario (Esperto ricerca e biodiversità)

Funzionario (Esperto in progetti di promozione, interpretazione del patrimonio e divulgazione)

IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Ipotesi coerente col quadro normativo attuale.

Alla luce del quadro normativo di riferimento e dei vincoli di spesa da rispettare, si riportano le tabelle allegate descrittive della situazione attuale e di quella programmabile che, come detto, sostanzialmente si sovrappongono.

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

Al 31 dicembre 2022 il personale dell'Ente era costituito da n°15 unità in ruolo (13 unità a tempo pieno e 2 unità a tempo parziale).

Delle 15 unità in ruolo, al 31 dicembre 2022 n°1 unità era in comando presso un parco regionale. Inoltre erano in servizio n°2 unità (funzionari) assunte fuori ruolo dal 15 settembre 2015 a seguito di sentenza ma previste di ruolo al momento dell'emanazione dei relativi bandi di concorso.

Con decorrenza dal 1 novembre 2022, in ottemperanza all'art.18 "*Norme di prima applicazione*" comma 3 del CCNL Funzioni Centrali siglato il 9 maggio 2022, l'Ente Parco ha provveduto ad inquadrare il proprio personale secondo il nuovo sistema di classificazione e dunque nell'area degli assistenti e nell'area dei funzionari, come di seguito riportato:

- Area Funzionari (ex area C): n°10
- Area Assistenti (ex area B): n°7

Si riporta altresì l'articolazione per servizi e per profilo professionale:

Servizio Amministrativo

Funzionario (Responsabile di Servizio)
Funzionario (Esperto amministrativo)
Funzionario (Esperto contabile)
Assistente (Ragioniere)

Servizio Direzione

Funzionario (Istruttore Direttivo)
Assistente (Addetto alla comunicazione)
Assistente (Addetto alla segreteria)

Servizio Pianificazione e Gestione delle Risorse

Funzionario (Responsabile di Servizio)
Funzionario (Tecnico Territoriale)
Funzionario (Veterinario)
Assistente (Assistente territoriale)
Assistente (Addetto al Servizio)

Servizio Promozione, Ricerca e Conservazione della Natura

Funzionario (Tecnico Territoriale)
Funzionario (Istruttore Direttivo ricerca e biodiversità)
Assistente (Addetto al Servizio)
Assistente (Addetto al Servizio)

L'ente, in riferimento alle assunzioni delle c.d. categorie protette di cui alla legge 68/1999, risulta in regola con la quota d'obbligo (n°1 unità)

Tabella 1: Valore finanziario della Dotazione Organica

Funzionario referente		Direttore F.F. Dott. Andrea Gennai		AMMINISTRAZIONE		PARCO NAZIONALE DELLE FORESTE CASENTINESI							
n. telefono		.057550301											
E-mail PEC:		protocolloforestecasentinesi@halleycert.it											
Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2022 provvedimento n..... del													
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Unità in dotazione organica (M)	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA N=L*M
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91		0,00
AREE	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Unità in dotazione organica (M)	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA N=L*M	
	Funzionari	23.501,93		117,48	1.968,28	25.587,69	6.089,87	2.174,95	255,88	34.108,39	8	272.867,13	
	Assistenti	19.351,97		96,72	1.620,72	21.069,41	5.014,52	1.790,90	210,69	28.085,52	7	196.598,66	
	Operatori	18.390,84		91,92	1.540,23	20.022,99	4.765,47	1.701,95	200,23	26.690,65		0,00	
TOTALE											15	469.465,79	

(1) prevista da legge speciale

Tabella 2: presenti in servizio e comandati al 31/12/2022

Funzionario referente		Direttore F.F. Dott. Andrea Gennai		AMMINISTRAZIONE		PARCO NAZIONALE DELLE FORESTE CASENTINESI								
n. telefono		.057550301												
E-mail PEC:		protocolloforestecasentinesi@halleycert.it												
Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2022														
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità presenti di ruolo (1) (M)	Totale comandati in (2) (N)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO O = L*(M+N)
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91			0,00
AREE	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità presenti di ruolo (1) (M)	Totale comandati in (2) (N)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO O = L*(M+N)	
	Funzionari	23.501,93		117,48	1.968,28	25.587,69	6.089,87	2.174,95	255,88	34.108,39	7		238.758,74	
	Assistenti	19.351,97		96,72	1.620,72	21.069,41	5.014,52	1.790,90	210,69	28.085,52	7		196.598,66	
	Operatori	18.390,84		91,92	1.540,23	20.022,99	4.765,47	1.701,95	200,23	26.690,65			0,00	
TOTALE											14	0	435.357,40	

(1) comprese unità in regime di part-time

(2) o analogo istituto con oneri a carico dell'Amministrazione

Cenni su dotazioni organiche pregresse

L'attuale dotazione organica, approvata con DPCM 23 gennaio 2013 in n°15 unità, è la dotazione organica più bassa in assoluto nella storia di questo Ente che nel 2008 era arrivato ad aver riconosciuta una dotazione organica di 25 unità che poi, per effetto delle varie spending review, è arrivata alle 15 unità attuali previste dal DPCM 23 gennaio 2013.

Sono passati quindi dieci anni dall'ultima approvazione della dotazione organica.

Cessazioni nel triennio

Dal 1 gennaio 2023 è cessata una unità di ruolo (il funzionario in comando al 31 dicembre 2022 presso l'Ente di gestione per i parchi e la biodiversità della Romagna) per mobilità presso altro ente: a seguito della procedura per l'acquisizione di personale ai sensi del comma 3 dell'art. 6 del D.L. 36/2022 convertito in legge 79/2022, tale unità è stata inquadrata presso l'Ente di gestione per i parchi e la biodiversità della Romagna.

Nel 2023 e nel 2024 non si prevedono ulteriori cessazioni.

Tabella 3: Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2022

Funzionario referente n. telefono E-mail PEC:		Direttore F.F. Dott. Andrea Gennai .057550301 protocolloforestecasentinesi@halleycert.it		AMMINISTRAZIONE PARCO NAZIONALE DELLE FORESTE CASENTINESI									
Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2022 ⁽¹⁾													
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91		0,00
AREE	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M		
	Funzionari	23.501,93	117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	2.174,95	255,88	34.108,39	0	0,00	
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	1.790,90	28.085,52		0,00	
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	1.701,95	26.690,65		0,00	
TOTALE complessivo											0	0,00	

Tabella 4: Previsione risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2023

Funzionario referente n. telefono E-mail PEC:		Direttore F.F. Dott. Andrea Gennai .057550301 protocolloforestecasentinesi@halleycert.it		AMMINISTRAZIONE PARCO NAZIONALE DELLE FORESTE CASENTINESI									
Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2023 ⁽¹⁾													
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91		0,00
AREE	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M		
	Funzionari	23.501,93	117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	2.174,95	255,88	34.108,39	0	0,00	
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	1.790,90	28.085,52		0,00	
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	1.701,95	26.690,65		0,00	
TOTALE complessivo											0	0,00	

Tabella 5: Previsione risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2024

Funzionario referente n. telefono E-mail PEC:		Direttore F.F. Dott. Andrea Gennai .057550301 protocolloforestecasentinesi@halleycert.it		AMMINISTRAZIONE PARCO NAZIONALE DELLE FORESTE CASENTINESI									
Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2024 ⁽¹⁾													
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91		0,00
AREE	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità cessate (M)	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI N=L*M		
	Funzionari	23.501,93	117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	2.174,95	255,88	34.108,39	0	0,00	
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	1.790,90	28.085,52		0,00	
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	1.701,95	26.690,65		0,00	
TOTALE complessivo											0	0,00	

Strategia di copertura del fabbisogno

A seguito della cessazione per mobilità di cui al punto precedente (riferita al funzionario con l'incarico di Responsabile del Servizio Promozione), la funzione relativa risulta coperta da un funzionario al quale tramite selezione interna è stata assegnata la Posizione Organizzativa per il coordinamento del medesimo Servizio. Risulta dunque scoperta la figura professionale precedentemente occupata dal funzionario in questione (istruttore tecnico) presso il Servizio Pianificazione. L'Ente Parco intende dunque coprire il posto vacante di funzionario di area tecnica attraverso il ricorso a una mobilità finanziariamente neutrale, vale a dire da una amministrazione pubblica soggetta allo stesso regime di limitazione delle assunzioni dell'Ente Parco. Si da atto che preliminarmente a questa decisione, l'Ente ha verificato la possibilità di coprire tale posto attraverso il riassorbimento di una delle due figure in sovrannumero. Da tale verifica è emerso che il posto di funzionario di area tecnica non può essere coperto dal personale in sovrannumero (veterinario e istruttore

direttivo ricerca e biodiversità) per la oggettiva diversità di tali profili rispetto al fabbisogno che si intende prioritariamente coprire.

Tabella 6: assunzioni programmate anno 2023

Funzionario referente		AMMINISTRAZIONE								Budget anno 2023 ⁽²⁾	Budget residuo € autorizzato da d.P.C.M. ⁽³⁾	Risorse di cui alla legge di cui risorse residue ⁽⁴⁾			
n. telefono	Direttore F.F. Dott. Andrea Gemai .057550301	PARCO NAZIONALE DELLE FORESTE CASENTINESI								0,00					
E-mail PEC:	protocolloforestecasentines@halleycert.it														
Assunzioni programmate anno 2023 ⁽¹⁾															
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere ex lege (O)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91				0,00
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere ex lege (O)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)
	Funzionari (PV)	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6,089,87	2,174,95	255,88	34.108,39				0,00
											6.022,87				0,00
	Assistenti (PV)	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5,014,52	1,790,90	210,69	28.085,52				0,00
											1.394,88				0,00
Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4,765,47	1,701,95	200,23	26.690,65				0,00	
											TOTALE	0	0	0	0,00
DI CUI:															
TOTALE ONERI SU BUDGET 2023 (L*M) 0,00															
Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (L*N) 0,00															
TOTALE ONERI SU LEGGE..... (L*O) 0,00															

Tabella 7: assunzioni programmate anno 2024

Funzionario referente		AMMINISTRAZIONE								Budget anno 2024 ⁽²⁾	Budget residuo € autorizzato da d.P.C.M. ⁽³⁾	Risorse di cui alla legge di cui risorse residue ⁽⁴⁾			
n. telefono	Direttore F.F. Dott. Andrea Gemai .057550301	PARCO NAZIONALE DELLE FORESTE CASENTINESI								#RIF:					
E-mail PEC:	protocolloforestecasentines@halleycert.it														
Assunzioni programmate anno 2024 ⁽¹⁾															
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere ex lege (O)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91				-
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere ex lege (O)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L*(M+N+O)
	Funzionari (PV)	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6,089,87	2,174,95	255,88	34.108,39				-
											6.022,87				-
	Assistenti (PV)	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5,014,52	1,790,90	210,69	28.085,52				-
											1.394,88				-
Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4,765,47	1,701,95	200,23	26.690,65				-	
											TOTALE	0	0	0	0
DI CUI:															
TOTALE ONERI SU BUDGET 2024 (L*M) -															
Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (L*N) -															
TOTALE ONERI SU LEGGE..... (L*O) -															

Tabella 8: assunzioni programmate anno 2025

Funzionario referente		Direttore F.F. Dott. Andrea Gennai				AMMINISTRAZIONE		Budget anno 2025 ⁽²⁾		Budget residuo € autorizzato da d.P.C.M. ⁽³⁾		Risorse di cui alla legge di cui risorse residue ⁽⁴⁾	
n. telefono		.057550301				PARCO NAZIONALE DELLE FORESTE CASENTINESI		#RIF#					
E-mail PEC:		protocolloforestecasentinesi@halleycert.it											

Assunzioni programmate anno 2025 ⁽¹⁾																
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere ex lege (O)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L²(M+N+O)	
			SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91			
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità da assumere sul budget 2023 (M)	Totale unità da assumere su budget rimodulato già autorizzato da d.P.C.M. (N)	Totale unità da assumere ex lege (O)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI P=L²(M+N+O)	
	Funzionari (PV)	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	2.174,95	255,88	34.108,39				0,00	
	Assistenti (PV)	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	1.790,90	210,69	28.085,52				0,00	
																0,00
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	1.701,95	200,23	26.690,65				0,00	
											TOTALE	0	0	0	0,00	
														<i>DI CUI:</i>		
														TOTALE ONERI SU BUDGET 2025 (L²M)	0,00	
														Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. (L²N)	0,00	
														LEGGE (L²O)	0,00	

Tabella 9: spesa per comandati al 31/12/2022

Funzionario referente		Direttore F.F. Dott. Andrea Gennai				AMMINISTRAZIONE							
n. telefono		.057550301				PARCO NAZIONALE DELLE FORESTE CASENTINESI							
E-mail PEC:		protocolloforestecasentinesi@halleycert.it											

Spesa comandati al 31/12 ⁽¹⁾													
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale comandati out (1) (M)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT 31/12/2022 N=(L²M)
			SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38	45.803,91				45.803,91
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale comandati out (1) (M)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT 31/12/2022 N=(L²M)
	Funzionari	23.501,93		117,48		1.968,28	25.587,69	6.089,87	2.174,95	255,88	34.108,39	1	34.108,39
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72	21.069,41	5.014,52	1.790,90	210,69	28.085,52		-
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23	20.022,99	4.765,47	1.701,95	200,23	26.690,65		-
											TOTALE	1	34108,39

ESTERNALIZZAZIONE DI SERVIZI ED ATTIVITA'

Stante la cronica carenza di personale rispetto alle funzioni ed attività alle quali l'Ente non può sottrarsi, è stata avviata una azione di verifica delle esternalizzazioni possibili, per verificarne la fattibilità e la convenienza per l'Ente, sempre nell'ottica di privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office.

A titolo di esempio, l'affidamento all'esterno di alcune fasi relative alla elaborazione degli stipendi e di alcuni aspetti contributivi e fiscali correlati che permetterà al Servizio Amministrativo di dedicare maggiori energie alla gestione degli aspetti amministrativi dei progetti europei gestiti dall'Ente, con maggiore valorizzazione professionale del personale e funzionalità rispetto alle funzioni istituzionali dell'Ente. Su tale strada si verificherà la possibilità di adottare analoghe soluzioni su altri settori di supporto.

Stante anche l'esiguità della dotazione e la frequente insostituibilità del personale nelle funzioni ad esso assegnate, l'esternalizzazione di alcune funzioni di supporto indispensabili per la regolare azione garantirà il loro regolare svolgimento anche in caso di temporanea indisponibilità (per malattie o altre assenze) del personale assegnato.

Formazione del Personale

Nel biennio 2022-2023 l'Ente Parco ha avviato un corposo programma di aggiornamento e formazione del personale, sia attraverso le opportunità offerte dal Formez secondo gli specifici programmi per la Pubblica Amministrazione, sia attraverso puntuali attività più correlate alla specificità del settore in cui opera l'Ente Parco. Nell'anno 2023 sono inoltre in svolgimento percorsi formativi obbligatori sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, come previsti dal nuovo DVR recentemente adottato, e sulla normativa anticorruzione.

Non mancano inoltre attività di formazione di livello internazionale, organizzate da Europarc Federation (di cui l'Ente è socio) secondo percorsi finanziati a livello europeo e dunque senza costi per l'Ente.

La programmazione futura delle attività di formazione sarà in ogni caso effettuata alla luce della recentissima circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione di cui al protocollo DFP-0020099-P-23/03/2023, relativa alle opportunità offerte dal PNRR.

