



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

ValGrande

Piano Integrato Attività e Organizzazione 2024-2026

Vogogna, gennaio 2024

Sommario

PREMESSA	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
Sottosezione 2.1 Valore pubblico; Sottosezione 2.2 Performance	8
Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza	8
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	8
Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa	8
Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile	10
Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale	12
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	19

PREMESSA

Il decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, il cosiddetto “decreto reclutamento” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale confluiscono una serie di documenti che, fino ad oggi, avevano invece una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento.

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

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

Considerato che l’Ente Parco Nazionale Val Grande ha meno di 50 dipendenti, il PIAO per il 2023-2025 in redatto in forma semplificata secondo lo Schema-tipo semplificato fornito dal suddetto DM che non prevede la compilazione della sezione 2 relativa al “Valore pubblico” (tra cui figura il Piano di performance) né la sezione 4 relativa al “Monitoraggio” viene aggiornato con le medesime per il triennio successivo (2024-2026)

Il PIAO sostituisce:

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

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

Il Parco Nazionale Val Grande, già previsto dalla Legge Quadro sulle Aree Protette n. 394 del 1991, è stato istituito ufficialmente nel 1992 (D.M. 2 Marzo 1992) A seguito di due successivi ampliamenti, il primo approvato con DPR 24 giugno 1998 ed il secondo , recentissimo approvato con DPR 18 luglio 2023 si estende su una superficie complessiva di oltre diciassette ettari e interessa 16 comuni della provincia del Verbano - Cusio – Ossola (Aurano, Beura Cardezza, Caprezzo, Cossogno, Intragna, Malesco, Mergozzo, Miazzina, Ornavasso, Premosello Chiovenda, San Bernardino Verbano, Santa Maria Maggiore, Trontano, Valle Cannobina, Verbania e Vogogna).

Il Parco nazionale Val Grande ha conferito l’assetto protezionistico definitivo ad una piccola e poco conosciuta area selvaggia "di ritorno", che è stata cioè modificata dalla presenza umana in passato, ma ha poi recuperato la sua naturalità a seguito dell'abbandono della montagna. Situato ad appena un'ora da

Milano e ad un'ora e mezza da Torino, il parco costituisce un'area seminaturale di grande suggestione e di grandi potenzialità "ecoturistiche".

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

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

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

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

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

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

Dr.ssa Renata De Ponte

Sig. Pietro Bianchi

Dr. Alberto Bergamaschi

Sig.ra Barbara Bottacchi (vice presidente)

Dr.ssa Sandra Garavaglia

Arch. Maria Cecilia Natalia

Dr. Filippo Pirazzi

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

La Giunta Esecutiva è attualmente composta, come da Deliberazione di Consiglio Direttivo dell'Ente Parco n° 19 del 03.07.2023 dal Dr. Luigi Spadone, che la presiede, dalla Sig.ra Barbara Bottacchi e dal Dr. Alberto Bergamaschi

- La **Comunità del Parco** è costituita dai presidenti delle regioni e delle province, dai sindaci dei comuni e dai presidenti delle comunità montane nei cui territori sono ricomprese le aree del Parco. E' organo consultivo e propositivo dell'Ente parco e il suo parere è obbligatorio sul

regolamento e sul piano del parco, sulle questioni a richiesta di un terzo dei componenti il Consiglio, sul bilancio e sul conto consuntivo e sullo statuto. La comunità del Parco delibera, previo parere vincolante del Consiglio direttivo, il piano pluriennale economico e sociale e vigila sulla sua attuazione.

La Comunità del Parco è composta dai sigg :

CIRIO Alberto	Presidente Regione Piemonte
LANA Alessandro	Presidente Provincia V.C.O.
MOLINARI Davide	Sindaco Aurano
CARIGI Davide	Sindaco Beura Cardezza
BALLARDINI Pierangelo	Sindaco Caprezzo
CAMOSSI Dorianò	Sindaco Cossogno
MORANDI Tiziano	Sindaco Intragna
BARBAZZA Enrico	Sindaco Malesco
TOGNETTI Paolo	Sindaco Mergozzo
DELLAVEDOVA Monica	Sindaco Miazzina
CIGALA FULGOSI Filippo	Sindaco Ornavasso
FOVANNA Elìo	Sindaco Premosello Chiovenda
RIGOLI Assunta	Sindaco S. Bernardino Verbanò
COTTINI Claudio	Sindaco Santa Maria Maggiore
VISCARDI Renzo	Sindaco Trontano
MARCHIONINI Silvia	Sindaco Verbania
MILANI Luigi	Sindaco Valle Cannobina
MINISSALE Giuseppe	Commissario Prefettizio Comune di Vogogna

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

Compongono il Collegio dei Revisori dei Conti i sigg:

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

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

L'OIV dell'Ente è il Dr. Lucio Gatti

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

- il Direttore (unico dirigente). Il nuovo Direttore dell'Ente Parco è stato nominato con Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica n° 333 del 12 ottobre 2023 nella persona del Dr Michele Zanelli

Al momento le funzioni di direzione sono svolte dall'Ing. Noemi Comola, Dirigente del Comune di Verbania in comando a tempo determinato e parziale presso l'Ente Parco.

- Ufficio di staff , composto dal direttore dai responsabili dei servizi
- due Aree operative:
 - l'Area Amministrativa (Servizio direzione segreteria amministrativo e Servizio contabilità e bilancio);
 - l'Area Tecnica (Servizio per la gestione del territorio, pianificazione, progettazione e sviluppo e Servizio per la conservazione della natura, ricerca, promozione ed educazione ambientale)

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

Cosa facciamo

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

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

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

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

- Alla difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici.

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

Le strutture del parco

Sede legale: Frazione Cicogna, 28805 Cossogno (VB)

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

Centri visita, punti informativi e musei:

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

Strutture ricettive:

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

Sentieri

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

Risorse strumentali ed economiche / “Salute finanziaria”

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

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

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

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

La salute finanziaria dell’Ente è certificata dall’ultimo conto consuntivo approvato (2022) nel quale al termine dell’esercizio consuntivo, risulta un totale generale delle entrate pari a euro 2.786.744,77.; il totale generale delle uscite impegnate a consuntivo risultano pari ad € 3.869.579,28, con un avanzo di amministrazione pari a € 8.935.311,86

Il Bilancio di previsione per il 2024 aggiornato alla data odierna si assesta a pareggio su risorse complessive pari a € 9.436.986,16

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1 Valore pubblico; Sottosezione 2.2 Performance

Compilazione non prevista per le PA con meno di 50 dipendenti: questi contenuti sono riportati nel Piano della Performance dell'Ente Parco per il triennio 2024-2026 adottato ai sensi del D.lgs 150/2009, cui si rimanda integralmente.

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

Sottosezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Il DM 30.06.2022 prevede che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedano, per quanto riguarda i rischi corruttivi e la trasparenza alla mappatura dei processi (art. 3, comma 1, lettera c), n. 3) , limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto

Inoltre l'art 6 comma 2 del richiamato decreto prevede che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio

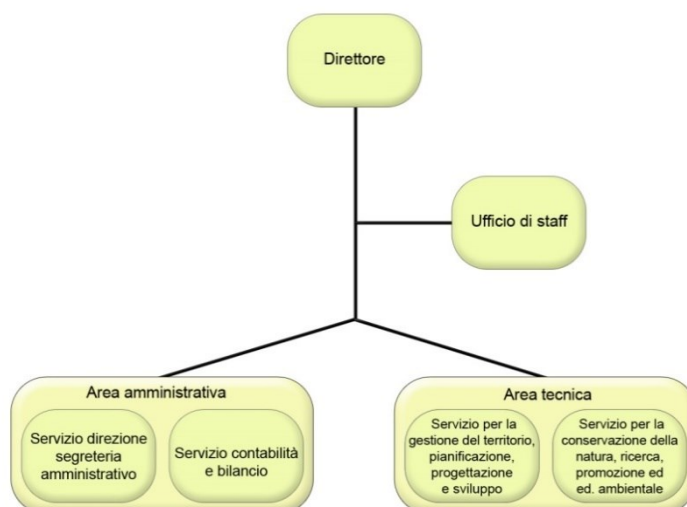
Vista l'assenza presso l'Ente Parco di fatti corruttivi, di disfunzioni amministrative significative intercorse nell'ultimo anno, l'assenza di modifiche amministrative rilevanti, l'assenza di modifica di obiettivi strategici in un'ottica di incremento e protezione del valore pubblico, si conferma per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

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa

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

Struttura organizzativa dell'Ente



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

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

In questa fase di transizione i cambiamenti necessari da apportare alla struttura organizzativa sono prevalentemente di natura incrementale per far fronte alle ormai croniche carenze di personale, oltre che ove possibile di riorganizzazione dei processi operativi.

Sottosezione 3.2 - Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 29 dicembre 2023 nonché in coerenza con il nuovo CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, la strategia e gli obiettivi e la conseguente organizzazione del lavoro agile introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Gli obiettivi generali:

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

Le condizionalità e i fattori abilitanti

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

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

In questo contesto si evidenzia che:

- a) seppur in un quadro di applicazione indotta dall'emergenza, tutto il personale ha potuto sperimentare in maniera consistente tale modalità di lavoro nel corso del 2020;
- b) sotto il profilo organizzativo l'Ente ha preliminarmente verificato l'implementazione di una "mappatura" delle attività in lavoro agile;

c) l'Ente ha elaborato ed approvato a inizio 2021, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, un proprio "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile o smart working e per la disciplina del lavoro agile in emergenza";

d) tutto il personale dipendente è stato dotato di apparati telefonici cellulari e di pc portatili;

e) nel corso del 2022 e del 2023 personale dell'ente su esplicita richiesta e nel rispetto dei programmi dell'Ente e della normativa vigente è stato autorizzato a espletare la propria attività lavorativa in modalità 'agile'.

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

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

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

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

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

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

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

d) l'equilibrio tra il numero dei lavoratori che vorrà avvalersi del lavoro agile e la garanzia dei servizi in presenza dell'ente ;

e) la possibilità per i lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

f) aggiornamento delle soluzioni tecnologiche di supporto:

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

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

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

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

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

Modalità

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il datore di lavoro.

L'Ente a tal proposito ha predisposto apposito schema di accordo individuale (allegato 2) , che è già stato utilizzato nel corso degli anni 2022 e 2023 per la stipulazione dei contratti di lavoro agile con i dipendenti autorizzati.

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Considerate le nuove dinamiche inerenti le politiche organizzative e del lavoro, l'Ente Parco ha provveduto negli anni scorsi (in ultimo con il Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 5/2023 e successivamente integrato con deliberazione n° 20/2023 quale sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025) alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" dell'8.05.2018.

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

Consistenza di personale al 31 dicembre 2023

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

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

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

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

Al 31.12.2023 risultavano in servizio nove unità di personale sulle dieci previste dalla pianta organica vigente, in quanto una unità di personale ex cat B (ora area assistenti nuova CCNL funzioni centrali) uscita per mobilità volontaria nel 2019 non risultava ancora sostituita. L'organico in servizio pertanto era quindi così composto:

- quattro unità di personale Area Funzionari, di cui
 - o un'unità ex posizione C4, assunta in data 01.03.2007 con provvedimento di mobilità;
 - o tre unità ex posizione economica C3, assunte in servizio nei posti di ruolo a tempo pieno e indeterminato dal 01.09.99, dal 01.09.2002 e dal 1.01.2006 (in quest'ultimo caso con

provvedimento di mobilità); a partire dal 01.10.2008 è stato trasformato con apposito provvedimento dirigenziale il rapporto di una unità C3 da tempo pieno a part-time al 50%.

- quattro unità in Area Assistenti (ex posizione economica B3), assunte in servizio nei posti di ruolo a tempo pieno ed indeterminato dal 20.11.2000, tre per mobilità rispettivamente 01.07.2005, dal 01.05.2006 e dal 01.11.2007
- un'unità in Area Operatori (ex posizione economica A3), assunta in servizio a tempo pieno ed indeterminato dal 1.12.2005 con provvedimento di mobilità.

In aggiunta al personale sopra indicato risultava operante al 31.12.2023 n° 1 Dirigente in comando parziale dal Comune di Verbania per 9 ore settimanali, nella persona del Ing. Noemi Comola, con attribuzioni di direttore facente funzioni, stante il fatto che il Direttore dell'Ente Parco nominato con Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica n° 333 del 12 ottobre 2023 nella persona del Dr Michele Zanelli non ha ancora preso servizio.

Programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione strategica delle risorse umane per il periodo 2024-2026 parte dai seguenti assunti:

- la evidente carenza di personale, connessa da un lato alla difficoltà di sostituzione del personale uscito per mobilità volontaria e dall'altro ai numerosi adempimenti di competenza dell'Ente, che sono stati ulteriormente amplificati con il recente ampliamento dell'area protetta, ai nuovi compiti e funzioni che recentemente sono stati attribuiti a agli Enti Parco (si vedano ad es l'istituzione delle Zone Economiche Ambientali di cui al decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34., i finanziamenti ministeriali 'Parchi per il Clima' ma anche le misure per il PNRR);
- La riclassificazione del personale effettuata in sede di Contrattazione integrativa in ottemperanza al disposto del nuovo CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, anche in considerazione dei principi contenuti nelle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;
- il rispetto delle disposizioni normative vigenti, ed in particolare dei limiti di spesa per le assunzioni di personale, e le linee guida emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.
- l'impossibilità di incrementare la dotazione organica dell'Ente in mancanza di apposito provvedimento legislativo legittimante tale incremento¹;
- la possibilità teorica, ma praticamente inapplicabile stante l'organico e i profili professionali presenti, di procedere in sede di definizione del PTFP unicamente alla rimodulazione dell'organico garantendo la neutralità finanziaria dell'intervento ²;
- la non percorribilità dell'assunzione in deroga di una figura professionale per la gestione delle attività previste dal "Piano Cinghiale", visto il budget che risulta disponibile per l'Ente Parco

¹ In tal senso il parere del DPF pervenuto all'Ente Parco con nota prot. n° 78390 del 23/11/2021.

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

dall'applicazione dei limiti di spesa fissati dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, budget assolutamente insufficiente anche per un periodo limitato ³;

- il fatto che non sono previste cessazioni nel triennio 2024-2026;
- il PTFP adottato dall'Ente parco per il triennio 2023-2025.

Strategia di copertura del fabbisogno.

Stante quanto descritto ai paragrafi precedenti, si ribadisce per gli anni 2024 - 2025 – 2026 la strategia di copertura del fabbisogno già indicata e approvata dai Ministeri competenti ⁴ nel PTFP 2023-2025 come modificato e integrato con Deliberazione di Consiglio Direttivo n° 20/2023 .

L'Ente infatti nel corso del 2023⁵, non avendo a disposizione risorse 'assunzionali', aveva richiesto nell'integrazione del PTFP 2023-2025 sopra richiamata, l'assegnazione di risorse ex art. 1 comma 607 della legge 234/2021 per una unità di personale Area Assistenti, dal momento che le procedure di mobilità volontaria esperite (n° 5 bandi negli anni 2020-2022), per la copertura dell'unico posto vacante nella suddetta Area erano risultate inefficaci e non avevano dato esito positivo.

Si intende quindi provvedere, previa assegnazione delle risorse del Fondo istituito dall'art. 1 comma 607 della legge n. 234/2021 e quindi in subordine all'emanazione di apposito D.P.C.M. di riparto previsto dalla norma sopra citata, ad attivare nel corso del 2024 le procedure per il reclutamento di 1 unità di personale a tempo indeterminato da inquadrare nell'Area degli Assistenti a copertura dell'unico posto vacante.

A tal proposito i dati riportati nel precedente P.T.F.P. vengono aggiornati come segue:

- 1) L'Ente Parco nazionale Val Grande è un Ente Pubblico Non Economico Nazionale, istituito con DPR 23.11.1993
- 2) Le risorse necessarie per l'assunzione di n° 1 unità di personale dell'area 'Assistenti' ex CCNL 2019-2021 comparto Funzioni Centrali, come da prospetto allegato 3 (ADB quantificazione oneri risorse ex lege_EPNVG.xls) ammontano a :
 - Trattamento fondamentale lordo annuo: euro 22.489,35
 - Trattamento accessorio lordo annuo: euro 2.296,92
 - Oneri riflessi (totale annuo): euro 9.382,41
 - Incremento CCNL 2022-2024: euro 1.974,93

Totale costo annuo: euro 36.143,31

- 3) Data prevista assunzione: 01 luglio 2024. L'importo indicato al precedente punto 2 deve essere quindi computato al 50 % nella prima annualità e interamente a partire dal 2025.

³ Nota MEF prot. n. 250389 del 28/10/2023; nota MASE prot. n. 194671 del 29/11/2023

⁴ Nota DFP prot. n. 52596-P-18/08/2023, nota MEF prot. n. 262941 del 17/11/2023; nota MASE prot. n. 199385 - del 05/12/2023

⁵ nota EP n° 2513 del 19.07.2023

- 4) Modalità assunzione prevista: scorrimento graduatoria altri enti anche di altro comparto previo apposti accordi tra amministrazioni / concorso pubblico

Qualora non venisse autorizzata la nuova procedura di reclutamento l'Ente procederà con nuovi avvisi di mobilità volontaria in entrata

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

In allegato 4 si riporta il piano fabbisogni per il periodo considerato.

Formazione del personale

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

Questa sezione, che assorbe il Piano triennale di formazione dell'Ente Parco Nazionale Val Grande per il triennio 2024-2026 previsto dal D.P.R. 70/2013 è redatta in considerazione degli elementi che determinano il fabbisogno di competenze necessario per il corretto adempimento delle funzioni proprie dell'Ente precedentemente descritti ed in particolare si è tenuto conto dei seguenti elementi:

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

Obbiettivi generali

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

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

Argomenti

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

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

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

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

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

2) Area legata alla riqualificazione del personale

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

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

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

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

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

Beneficiari

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

Attuazione

L'attuazione del Piano prevede la programmazione a cadenza annuale delle attività che recepisca le linee generali sopra indicate, tenga conto delle risorse disponibili nonché della possibilità di svolgere l'attività di formazione tramite il Sistema Unico di Formazione previsto dal D.P.R. 70/2013 ovvero tramite l'offerta

formativa proposta da altri Enti pubblici/ privati coerente con le necessità dell'Ente ai sensi dell'art 12 del medesimo D.P.R. 70/2013.

Per l'annualità 2024 si concentra l'attenzione sui seguenti temi:

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

- lavoro pubblico: organizzazione e gestione del personale (assunzioni, lavoro agile, contrattazione integrativa ecc..)
- interventi formativi previsti dal piano triennale anticorruzione e trasparenza 2024-2026,
- amministrazione digitale
- e-government e riforma dei sistemi di bilancio e contabilità;
- normativa in materia di privacy e trattamento dei dati personali

2) Area legata alla riqualificazione del personale

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

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

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

In questo quadro complessivo assumono carattere obbligatorio le seguenti iniziative:

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

La formazione in particolare potrà prevedere:

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

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

Risorse dedicate ai programmi

Per l'anno 2024 le risorse previste a bilancio di previsione dell'Ente ammontano ad euro 3.500,00.

Per gli anni 2025 e 2026 le risorse verranno definite in sede di bilancio di previsione

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

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