

ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DELLA VALSESIA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

TRIENNIO 2026 – 2028

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con
modificazioni,
in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 2 del 28 gennaio 2026

Premessa

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono:

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

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e in particolare:

1. il Piano della performance;
2. il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
3. il Piano organizzativo del lavoro agile;
4. il Piano triennale dei fabbisogni del personale.
5. Il Piano delle azioni positive

Questo nuovo Piano, quindi, si configura quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150 del 2009; Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA) e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC (ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e del D.Lgs. n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "*Piano tipo*", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

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

1. autorizzazione/concessione;
2. contratti pubblici;
3. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
4. concorsi e prove selettive;
5. processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 – P.I.A.O.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente di gestione delle Aree protette della Valsesia
Indirizzo: Corso Roma 35 13019 Varallo (VC)
Codice fiscale: 91006800022
Presidente: Carlo Stragiotti
Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente: 14
Telefono: 0163 54680
Sito internet: www.areeprotettevallesesia.it
E-mail: info@areeprotettevallesesia.it
PEC: areeprotettevallesesia@pec-mail.it

1. PROFILO ISTITUZIONALE

L'Ente di Gestione delle aree protette della Valsesia, istituito dalla legge regionale 29 giugno 2009 n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità" (art.12), è un ente strumentale della Regione Piemonte di diritto pubblico, al quale si applica ordinariamente la normativa statale e regionale riferita alla Regione.

L'Ente ha competenza gestionale, secondo quanto stabilito dall'articolo 12 della L.R. 19/2009 e s.m.i., sul territorio del Parco naturale dell'Alta Val Sesia e dell'Alta Val Strona (superficie 6511 ha, quota minima 950 m s.l.m. circa, quota massima 4559 m s.l.m.) e del Parco naturale del Monte Fenara (superficie 3378 ha, quota minima 300 m s.l.m. circa, quota massima 899 m s.l.m.).

All'Ente è affidata inoltre la gestione delle seguenti aree:

1. Z.S.C. (Zona Speciale di Conservazione ex Direttiva Habitat CE) Alta Valsesia IT1120028, 7523 ha
2. Z.S.C. (Zona Speciale di Conservazione ex Direttiva Habitat CE) Val Mastallone IT1120006, 1822,16 ha
3. Z.S.C. (Zona Speciale di Conservazione ex Direttiva Habitat CE) Monte Fenara IT1120003, 3337 ha
4. Z.S.C. (Zona Speciale di Conservazione ex Direttiva Habitat CE) Campello Monti IT1140003, 537 ha
5. Z.S.C. (Sito di Interesse Comunitario ex Direttiva Habitat CE) Lago di S. Agostino IT1120016, 26 ha
6. Z.P.S. (Zona di Protezione Speciale ex Direttiva Habitat CE) IT 1120027 Alta Valsesia e Valli Otro, Vogna, Gronda, Artogna e Sorba, 18936 ha.
7. Z.P.S. (Zona di Protezione Speciale ex Direttiva Habitat CE) IT1140020 Alta Val Strona e Val Segnara, 4020 ha.

La superficie complessiva dei Siti di Rete Natura 2000 in gestione assomma a 28.205,44 ha, tenendo conto della sovrapposizione di ampie porzioni degli stessi.

L'Ente fa parte integralmente del Geoparco Sesia Valgrande, sito riconosciuto dall'UNESCO il 5 settembre 2013, e del sito MAB (Man and Biosphere) UNESCO Ticino Lago Maggiore con il territorio dei comuni novaresi del Parco Naturale del Monte Fenara.

L'Ente è Centro regionale associato di referenza per la gestione degli ungulati.

2. FINALITÀ

Le finalità generali dell'Ente, fissate dalla L.R. 19/2009 e s.m.i., sono le seguenti:

- a) tutelare le risorse naturali del territorio attraverso strategie di gestione sostenibile concertate tra le istituzioni;
- b) promuovere la fruizione sociale e sostenibile e la diffusione della cultura e dell'educazione ambientale;

- c) favorire la fruizione didattica ed il supporto alle scuole di ogni ordine e grado ed alle università sulle tematiche dell'ambiente e dell'educazione alla sostenibilità;
- d) integrare le competenze istituzionali dei soggetti gestori con gli obiettivi e le strategie generali della rete ecologica regionale;
- e) favorire la partecipazione dei cittadini attraverso forme associative a sostegno delle azioni volte al raggiungimento delle finalità dell'area protetta.

Per i territori a Parco naturale la L.R. 19/2009 prevede le seguenti ulteriori finalità:

- 1) tutelare, gestire e ricostituire gli ambienti naturali e semi-naturali che costituiscono habitat necessari alla conservazione ed all'arricchimento della biodiversità;
- 2) sviluppare la ricerca scientifica applicata alla gestione degli ambienti naturali e seminaturali oggetto della tutela e promuovere e diffondere i modelli sperimentati;
- 3) valorizzare il patrimonio storico-culturale e architettonico;
- 4) promuovere iniziative di sviluppo compatibile con l'ambiente favorendo le attività produttive e lo sviluppo delle potenzialità turistiche e di altre forme di fruizione dell'area protetta che realizzano una equilibrata integrazione delle attività umane con la conservazione degli ecosistemi naturali.

Il Direttore assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa.

Le funzioni istituzionali vengono svolte dal Personale dipendente dell'Ente.

3. STRUTTURE

L'Ente ha **sede legale e amministrativa** in Varallo, Corso Roma 35, in locali ubicati presso l'edificio di proprietà dell'Unione montana della Valsesia denominato Villa Virginia. Dopo un comodato di uso gratuito che prevedeva il versamento delle spese, gestito da una convenzione di durata quindici anni scaduta al 31/12/2022, da gennaio 2023 gli uffici sono in affitto con contratto di locazione di durata annuale. L'Ente è affittuario di due garages in Varallo adibiti a deposito.

L'Ente è proprietario della **sede operativa** del Parco Naturale del Monte Fenera sita a Fenera Annunziata (comune di Borgosesia) con terreni di pertinenza. Nella sede operativa è ospitato un allestimento museale che descrive le principali specie di fauna del Parco.

L'Ente è proprietario di tre immobili destinati a "Rifugi escursionistici":

- 1. Rifugio Massero nel comune di Carcoforo (VC)
- 2. Rifugio Vallé nel comune di Alto Sermenza (VC)
- 3. Rifugio Brusà e tre edifici di pertinenza nel comune di Alto Sermenza (VC)

L'Ente è altresì proprietario delle strutture:

- 1. Casa delle Grotte di Ara in fraz. Ara (comune di Grignasco) con terreni di pertinenza (il Giardino delle Grotte) e fabbricato rurale "Mulin dal Togn". In passato la struttura era gestita da un'associazione, da alcuni anni non è più utilizzata in forma stabile. Nel 2021 il giardino è stato oggetto di intense pulizie e manutenzioni per la realizzazione degli eventi del cartellone coordinato dall'Ente e realizzati nell'ambito del 2021 Anno Internazionale delle Grotte e del Carsismo - International Year of Caves and Karst IYCK. Nel 2022 è stato realizzato un nuovo allestimento grazie anche al sostegno economico dell'ATL di Novara; la struttura svolge la funzione di centro visita e sede di attività di educazione ambientale e didattica con apertura gestita mediante prestazione di servizio da parte di Guide escursionistiche ambientali o altro personale con formazione idonea ovvero da parte di operatori del servizio civile.
- 2. Museo naturalistico di Carcoforo, nell'omonimo comune. Ospita una collezione di animali tassidermizzati e sotto alcool/in teca di vetro e spazi per la didattica ed educazione ambientale. L'apertura nei fine settimana estivi e su richiesta è garantita da personale dipendente, mediante prestazione di servizio ovvero mediante operatori del servizio civile.
- 3. Casa del Parco all'Alpe Fum Bitz e terreno di pertinenza, su cui si trova il Giardino botanico dell'Ente (comune di Alagna). La casa ospita un innovativo allestimento dedicato alle reti ecologiche, ai servizi ecosistemici e ai cambiamenti climatici realizzato ex novo nell'estate 2023 dalla cooperativa Arnica di Torino, specializzata in allestimenti e centri visita di aree protette. L'apertura nel periodo estivo e su richiesta è garantita da personale dipendente e mediante prestazione di servizio. Negli ultimi anni vi sono stati svolti PTCO con le scuole superiori del

territorio ed è stata affidata la supervisione scientifica del Giardino botanico mediante prestazione di servizio.

4. L'Ente ha in comodato d'uso di durata 50 anni un immobile ad uso ricettivo, l'Albergo della Posta nel comune di Fobello (rif. Contratto n. 285 del 6/3/2002, registrato a Borgosesia il 21/3/2002, mod I), di proprietà dell'Amministrazione comunale. Grazie a fondi reperiti dall'Ente, l'immobile è stato ristrutturato e conferito in gestione al Comune mediante una convenzione, scaduta nel 2018. Dopo la scadenza la gestione è tornata in capo all'Ente, ma l'immobile non è utilizzato a scopo ricettivo nell'attesa di interventi di carattere risanativo e di rinnovo degli impianti, delle reti e della cucina, in corso di realizzazione da parte del Comune di Fobello grazie a finanziamento con un bando PNRR.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2026 e bilancio pluriennale 2026-2028 di cui alla deliberazione del Consiglio n. 6 del 17/12/2025 Link: Bilancio preventivo e consuntivo - Ente di Gestione delle Aree Protette della Valsesia (areeprotettevallesesia.it)

Sottosezione di programmazione Performance

Premessa

L'Ente Parco rientra tra le amministrazioni interessate dall'applicazione del Decreto Legislativo n. 150/2009, riguardante l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e delle pubbliche amministrazioni in termini di efficienza e trasparenza.

Tra gli strumenti che la norma prevede a tal fine è compreso il "**Piano della performance**" che, per quanto attiene all'attività dell'Ente stesso, costituisce relazione programmatica, coordinata con il PEG (Piano Esecutivo di Gestione) ex D. Lgs. n. 118/2011.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) ha peraltro previsto espressamente la necessità di coordinare gli strumenti programmatori, garantendo il collegamento tra *performance*, trasparenza e prevenzione della corruzione.

Il presente Piano è stato redatto pertanto:

- a) nel rispetto dei criteri di cui sopra;
- b) nella previsione di una sua progressiva articolazione ed efficacia, anche a seguito delle eventuali direttive che la Regione Piemonte, di cui l'Ente Parco è ente strumentale, intenderà fornire sulla materia.

Riferimenti normativi

Legge Regione Piemonte 28 luglio 2008, n.23

La L.R. 23/2008 stabilisce la disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e fissa le disposizioni concernenti la dirigenza e il personale regionale.

Decreto Legislativo n. 150/2009

Il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della Legge n.15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" è l'atto che ha introdotto nella Pubblica Amministrazione il concetto di performance intesa come raggiungimento degli obiettivi prestabiliti, evidenziando inoltre la necessità della trasparenza degli atti.

Decreto Legislativo n 74/2017

Il D.Lgs 74 del 25 maggio 2017 recante " Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124" ha integrato e modificato le disposizioni del D.Lgs 150/2009 in materia di valutazione della performance organizzativa ed individuale nell'ambito delle PP.AA., in coerenza con l'evoluzione normativa intervenuta nel tempo, introducendo meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, e disposizioni rivolte alla razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione.

Legge Regione Piemonte 11 aprile 2001 n. 7

La L.R. 7/2001, all'art. 7, ha previsto il Programma Operativo con contenuti analoghi al Piano della Performance.

Legge Regione Piemonte 29 giugno 2009 n. 19
La L.R. 19/2009, all'art. 29, comma 5, lett. b), richiama il Programma Operativo di cui alla L.R. 7/2001.

Legge Regione Piemonte 29 aprile 2011 n.7
La L.R. 7/2011 ha previsto, con l'introduzione dell'art.36 sexies della Legge Regione Piemonte n.23/2008, il Piano e la relazione della performance, le cui modalità di redazione sono demandate dallo stesso articolo a provvedimento organizzativo.

Deliberazione di Giunta Regionale n.27-5796/2013
La DGR 24-5796/2013 ha approvato il provvedimento organizzativo che disciplina le modalità di redazione del Piano e della relazione della performance.

Deliberazione ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023
Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

D.G.R. n. 71-2681 del 21.12.2015
"L.R. 19/2009, art. 29, comma 4, lett. b). Ricostituzione della Commissione di valutazione ed approvazione di nuovo sistema di valutazione dei dirigenti degli enti strumentali di gestione delle Aree naturali protette regionali".

Decreto-legge n. 52 del 22/04/2021, convertito con modificazioni dalla L. 17 giugno 2021, n. 87
Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19.

Decreto-legge n. 1 del 7 gennaio 2022
Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza COVID-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore.

DECRETO-LEGGE 24 marzo 2022, n. 24
Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza.

L'Ente resta in attesa dell'individuazione da parte della Regione degli "obiettivi di sistema", ai sensi della D.G.R. n. 71-2681 del 21 dicembre 2015, da attribuire ai Direttori degli enti parco regionali per il 2025, a seguito dei quali il presente Piano sarà automaticamente aggiornato in esito all'approvazione e assegnazione da parte del Consiglio degli stessi.

ART. 1 - DEFINIZIONE, CARATTERISTICHE, CONTENUTI DEL PIANO DELLA *PERFORMANCE*

Il piano della *performance* è un documento programmatico formulato su base annuale con proiezione triennale, approvato dagli Organi dell'Ente Parco con propri atti, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia.

Il piano è coerente rispetto ai contenuti e al ciclo della programmazione finanziaria, garantisce la trasparenza del processo di misurazione e valutazione della *performance* ed è tenuto costantemente aggiornato; è volto a migliorare il coordinamento tra le diverse funzioni organizzative interne.

Nel rispetto dei principi di trasparenza, il piano deve essere redatto in un linguaggio semplice e chiaro e deve prevedere un "*feedback*" da parte della collettività, in modo da misurare il raggiungimento degli obiettivi non solo in termini di qualità del lavoro svolto, ma anche di efficacia delle azioni intraprese.

Nel piano della *performance* è data rappresentazione degli obiettivi annuali e dei relativi indicatori per la misurazione e la valutazione; il fine ultimo di tale rappresentazione consiste nel dare una visione organica ed integrata degli obiettivi e delle strategie dell'Ente.

ART. 2 - DEFINIZIONE E STRUTTURA DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

La Relazione sulla *performance* è un documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione si compone delle relazioni distinte per ogni area funzionale, volte a dettagliare il risultato complessivo raggiunto e la motivazione di eventuali scostamenti.

La Relazione di cui al presente articolo, salvo diverse necessità, coincide con la "Relazione annuale" di cui all'art. 15, comma 6, lettera g) della L.R. n. 19/2009.

ART. 3 - CRONOPROGRAMMA

Il ciclo di gestione della performance e la sua attuazione sono momenti esecutivi della programmazione amministrativa che è stabilita nel Bilancio di previsione con cui vengono definite le principali linee d'azione che l'attività del Parco dovrà seguire.

Il D. Lgs. 150/09 e s.m.i. dispone che il ciclo della performance si sviluppi in fasi:

1. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e collegamento fra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse
2. Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
4. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico e ai cittadini

L'introduzione del ciclo della performance avrà come conseguenza il rafforzamento del legame fra le scelte politiche e le strategie operative e un miglioramento continuo della gestione dell'Ente.

La messa a sistema del ciclo della performance prevede le seguenti fasi.

1. Il Consiglio dell'Ente Parco predispone il Bilancio, individuando gli obiettivi dell'Ente e integrando gli stessi, nel rispetto delle disposizioni regionali in materia di obiettivi per i Direttori degli Enti di gestione delle aree protette, anche con riferimento alla valutazione per il riconoscimento dell'indennità di risultato contrattualmente prevista.
2. Di norma entro 30 giorni dalla definitiva approvazione degli obiettivi di cui sopra, il Consiglio stesso approva il Piano della Performance.
3. Entro i 30 giorni successivi, il Direttore:
 - a) cura la pubblicazione, tramite il sito istituzionale dell'Ente, del piano della *performance*;
 - b) determina il Piano di lavoro per l'anno corrente, ripartendo tra i dipendenti i compiti relativi al raggiungimento degli obiettivi, anche in funzione della successiva attribuzione dei compensi incentivanti la produttività, contrattualmente previsti.
4. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo ogni Funzionario responsabile di servizio/area di attività predispone una relazione finale che evidenzia, a consuntivo, il raggiungimento degli obiettivi fissati, unitamente ai fattori che ne hanno favorito il raggiungimento, ad eventuali criticità, nonché ai riscontri ottenuti dalla collettività (*feedback*).
5. Entro il 30 giugno dell'anno successivo, il Direttore dispone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente della relazione sulla *performance*.

Art. 4 - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La struttura rappresentativa dell'Ente è costituita dagli Organi previsti dalla legge regionale 29 giugno 2009 n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità" e s.m.i., con le peculiarità di ciascuno secondo il ruolo prefigurato dalla legge stessa (artt. 13, 14, 15, 16, 17, 17bis e 18):

- Presidente;
- Consiglio;
- Comunità delle aree protette;
- Revisore dei Conti.

Il Settore Biodiversità e Aree Naturali Protette della Regione Piemonte svolge, nei confronti dell'Ente, attività di indirizzo, coordinamento e verifica, avvalendosi anche di una Commissione di valutazione per i dirigenti degli Enti di gestione delle aree protette.

Per quanto attiene all'Organico disponibile, si registra la seguente situazione all'1/1/26:

N	Categoria di ingresso	Profilo professionale	% approvata in ingresso	Stato di servizio	Copertura oraria	Posizione economica attuale (ex posizione CCNL 18-20)
1	Dir	Dirigente	100	In servizio	100	
2	D	Funzionario amministrativo	100	In servizio	83,33	D1 + 1° differenziale
3	D	Funzionario tecnico	100	<i>vacante</i>		/
4	D	Funzionario tecnico	100	In servizio	100	D1 + 1° differenziale
5	D	Funzionario di vigilanza	100	In servizio	100	D1
6	C	Istruttore tecnico	100	In servizio	83,33	C6 + 1 differenziale
7	C	Istruttore amministrativo	100	In servizio	100	C6 + 1 differenziale
8	C	Istruttore amministrativo	100	In servizio	83,33	C6 + 1 differenziale
9	C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C6 + 1 differenziale
10	C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C6 + 1 differenziale
11	C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C6 + 1 differenziale
12	C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C6 + 1 differenziale
13	C	Guardiaparco	100	In servizio	100	C6 + 1

						differe nziale
1 4	C	Guardiaparco	100	<i>vacante</i>		
1 5	B	Esecutore tecnico	100	In servizio	100	B3 + 1 differe nziale
1 6	B	Esecutore tecnico	100	In servizio	100	B2 + 1 differe nziale
		<i>Unità di personale autorizzato</i>	16	<i>Unità di personale in servizio</i>	13,5	

Il Personale in servizio è integrato periodicamente da lavoratori a tempo determinato reclutati per il tramite di agenzie qualificate per la somministrazione di lavoro temporaneo, da collocamento e attingendo a graduatorie di profili idonei.

Art. 5 - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

In una prima fase ci si limita all'individuazione delle opportunità e delle criticità dell'ambiente socio-economico e culturale di riferimento.

5.1.- CRITICITÀ PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PREPOSTI

Nei rapporti con l'utenza

- interesse superficiale per i temi della conservazione e della tutela delle risorse naturali e della biodiversità (carenza culturale diffusa nel contesto nazionale e locale).
- insufficiente conoscenza delle caratteristiche e delle attività del Parco da parte della collettività, nonostante il progressivo superamento dei limiti dell'Ente sotto l'aspetto comunicativo (efficacia della comunicazione).

Nei rapporti con le istituzioni

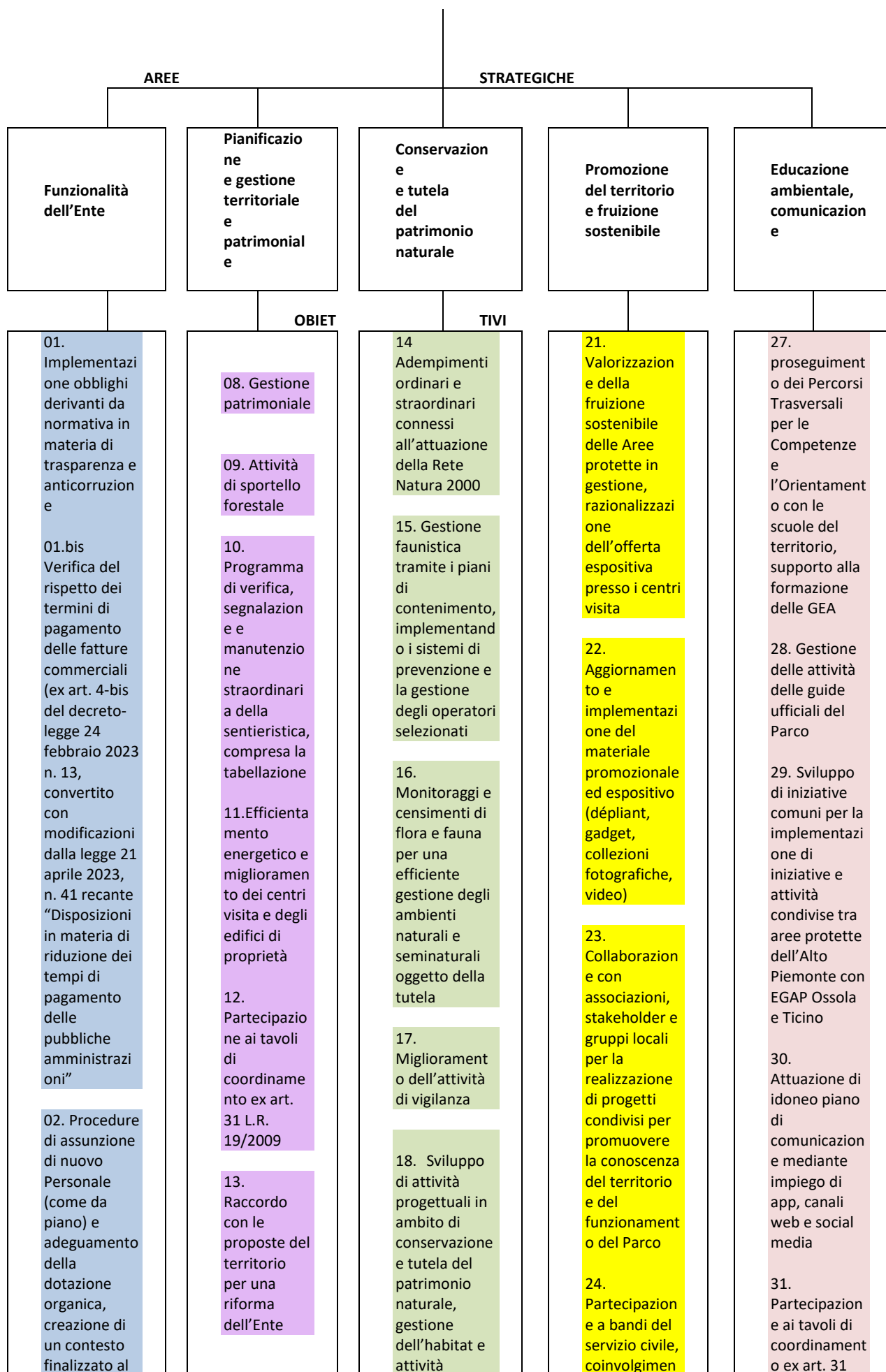
- interesse superficiale per i temi della conservazione e della tutela delle risorse naturali e della biodiversità (carenza culturale diffusa nel contesto nazionale e locale)
- insufficiente attitudine alla programmazione condivisa ed al lavoro in equipe;
- insufficiente comunicazione/collaborazione tra i soggetti responsabili della gestione del territorio;
- insufficiente realizzazione di un effettivo "sistema" delle aree protette regionali.

5.2. - OPPORTUNITÀ PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

- Possibilità di un significativo, benché limitato, autofinanziamento, derivante dall'affitto degli immobili, dalla vendita di gadgets, dalla codocenza in corsi e convenzioni per attività di censimento e monitoraggio ambientale, dalla gestione faunistica del cinghiale, dalla concessione dell'uso delle sedi e delle proprietà dell'ente, dalla partecipazione alla commissione valanghe;
- Crescente qualificazione del rapporto con enti/associazioni in grado di operare, in sinergia con l'Ente Parco, per rafforzare il comune senso di identità ed appartenenza territoriale e lavorare a progettualità condivisa;
- Candidabilità di progetti a bandi europei, nazionali, regionali e/o delle Fondazioni bancarie;
- Produttivo rapporto con le istituzioni scolastiche;
- Peculiarità del territorio, che hanno valso il riconoscimento di Geoparco Sito Unesco a tutto il Parco e Sito MaB UNESCO ad una porzione del Parco Naturale del Monte Fenera;

ART. 6 - INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Per perseguire le finalità stabilite dalla Legge, l'Ente ha individuato le seguenti aree strategiche, cui fanno riferimento gli obiettivi, delineati con l'approvazione del Bilancio.



<p>benessere organizzativo del personale,</p> <p>03. Sicurezza sul lavoro</p> <p>04. Transizione digitale</p> <p>05. Formazione del personale dipendente</p> <p>06. Collaborazioni e con altri EGAP della Regione Piemonte</p> <p>07. Partecipazioni e ai tavoli di coordinamento ex art. 31 L.R. 19/2009</p>		<p>agricole</p> <p>19. Pianificazione e regolamentazione delle Aree protette</p> <p>20. Partecipazioni e ai tavoli di coordinamento ex art. 31 L.R. 19/2009</p>	<p>to di volontari in attività dell'ente</p> <p>25. Promozione e divulgazione dei siti Unesco di cui l'Ente è parte</p> <p>26. Promuovere iniziative di sviluppo compatibile, favorire attività produttive e sviluppo di potenzialità turistiche e di forme di fruizione che realizzano una equilibrata integrazione delle attività umane con la conservazione e degli ecosistemi naturali.</p>	<p>L.R. 19/2009</p>
---	--	---	---	---------------------

ART. 7. - MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

N.	ID OBIETTIVO	INDICATORE
1	Implementazione obblighi derivanti da normativa in materia di trasparenza e anticorruzione	Adempimenti prescritti dalle normative vigenti in materia, con riscontro in relazione finale riassuntiva dell'attività svolta
1bis	Verifica del rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali (ex art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni"	Termini di pagamento
2	Procedure di assunzione di nuovo Personale	Svolgimento concorsi e selezioni autorizzati
3	Sicurezza sul luogo di lavoro	Adeguamento delle procedure e aggiornamento delle attività formative
4	Transizione digitale	1. Implementazione delle competenze digitali del personale

		<p>2. Acquisizione di sistema di conservazione digitale degli atti</p> <p>3. Implementazione delle previsioni del Piano Triennale di Transizione Digitale</p>
		<p>4. Aggiornamento software e acquisto hardware come da previsioni di bilancio</p>
5	Formazione del personale dipendente	<p>1. Partecipazione a seminari e convegni nelle materie di studio dell'Ente</p> <p>2. Formazione continua sulle materie di competenza</p>
6	Collaborazione con altri EGAP della Regione Piemonte	<p>1. Verificare la possibilità di istituire con altri EGAP una stazione appaltante unica.</p> <p>2. Valutare la possibilità di istituire partenariati con altri EGAP per realizzare progetti su scala più ampia</p> <p>3. Sinergie e condivisioni di attività e iniziative istituzionali (ad es. comunicazione, marchio delle aree protette, formazione, svolgimento di concorsi e selezioni ecc).</p>
7	Partecipazione ai tavoli di coordinamento ex art. 31 L.R. 19/2009	N riunioni
8	Gestione patrimoniale	<p>1. Ricerca di nuova sede amministrativa</p> <p>2. Ricerca di soluzioni volte alla riapertura dell'Albergo della Posta di Fobello garantendo un'entrata all'Ente da locazione ovvero alla risoluzione del comodato d'uso</p>
		<p>3. Completamento della manutenzione straordinaria del rifugio Massero</p>
		<p>4. Ricerca di nuovo gestore per il Rifugio Vallé (Comune di Alto Sermenza)</p>
9	Attività di sportello forestale	N di istanze evase
10	Programma di verifica, segnalazione e manutenzione ordinaria della sentieristica e delle piste forestali	Relazione finale riassuntiva dell'attività svolta
11	Efficientamento energetico e miglioramento dei centri visita e degli edifici di proprietà	<p>1. Ricognizione delle azioni da intraprendere per il miglioramento</p> <p>2. Ricognizione delle azioni per l'efficientamento energetico</p> <p>3. Ricerca di risorse economiche per l'implementazione</p>

12	Partecipazione ai tavoli di coordinamento ex art. 31 L.R. 19/2009	1. N riunioni
13	Raccordo con le proposte del territorio per una riforma dell'Ente	1. Raccolta delle proposte e raccordo delle proposte
14	Adempimenti ordinari e straordinari connessi all'attuazione della Rete Natura 2000	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divulgazione di aggiornamenti e relazioni di pianificazione e monitoraggio 2. Disseminazione risultati e iniziative inerenti RN2000 e monitoraggi specie in DH (convegni, pubblicazione report su sito e social, infografiche, cartellonistica ecc.) 3. Definizione di rapporti/accordi con il Comprensorio Alpino e con aziende faunistiche venatorie per attività in aree Rete Natura 2000. 4. Partecipazione a bandi per realizzazione di progetti per il miglioramento della biodiversità, adattamento ai cambiamenti climatici e per la redazione di piani di gestione sito specifici per le aree Rete Natura 2000 in gestione; 5. Implementazione dei monitoraggi di specie e habitat in Direttiva Habitat nei siti RN2000 in gestione, ricerca di finanziamenti specifici e monitoraggi opportunistici continui a cura del personale dell'Ente di specie e habitat in DH e DU 6. Svolgimento della Valutazione di Incidenza Ambientale VINCA secondo le nuove Linee Guida, comunicazione delle stesse, accompagnamento dei proponenti all'adozione delle nuove modalità operative e di valutazione 7. Numero pareri e istruttorie, attività su richiesta 8. Integrazione degli Obiettivi di conservazione nella procedura di Valutazione di incidenza 9. Fondo Natura 2000: realizzazione di primi interventi <ol style="list-style-type: none"> 1. Progetto Life WolfAlpsEU, AfterLife 2. Elaborazione di documenti testuali integrati degli obiettivi e delle misure di conservazione sito-specifiche di sintesi per i Siti RN2000 in gestione

14	Organizzazione e attuazione dei contenuti dei piani di contenimento della specie cinghiale, implementando i sistemi di prevenzione e la gestione degli operatori selezionati, gestione quadro emergenziale PSA	<ol style="list-style-type: none"> 1. N capi abbattuti, sforzo di cattura/capi abbattuti 2. Attuazione delle previsioni regionali per il contenimento dei suidi all'interno dei territori in gestione 3. Coordinamento delle azioni di controllo del cinghiale in sinergia con gli Enti confinanti con competenze in materia (EGAP Parco Ticino e Lago Maggiore, Po piemontese, Province di Novara e Vercelli) 4. Miglioramento nella gestione delle attività degli operatori selezionati e della logistica a supporto
		<ol style="list-style-type: none"> 5. Miglioramento dell'efficacia di cattura mediante impiego e integrazione di nuovi sistemi di gestione (recinti di cattura, pig brig) e di attrezzatura specifica (armi, ottiche)
15	Monitoraggi e censimenti di flora e fauna per una efficiente gestione degli ambienti naturali e seminaturali oggetto della tutela	<ol style="list-style-type: none"> 1. Svolgimento annuale di censimenti di ungulati e tipica fauna alpina 2. Monitoraggio di gipeto, collaborazione al progetto regionale e nazionale 3. Monitoraggi di specie di interesse naturalistico e conservazionistico 4. Individuazione di aree di tutela dei siti di svernamento della tipica fauna alpina in cui limitare il passaggio e adozione di adeguate forme di comunicazione 5. Partecipazione a bandi comunitari, nazionali e di fondazioni per attivare e implementare monitoraggi di flora e fauna di interesse naturalistico e conservazionistico, svolgimento e conduzione delle attività di progetto in caso di ammissione a finanziamento
16	Miglioramento dell'attività di vigilanza	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adeguamento del sistema organizzativo per implementare la vigilanza in aree strategiche e in relazione ad attività programmate (es. attività venatoria, verifica sorvoli autorizzati, verifica autorizzazioni di competenza dell'Ente su piani e progetti) e su richiesta (emergenze). Redazione di rapportino giornaliero.
17	Sviluppo di attività progettuali in ambito di conservazione e tutela del patrimonio naturale, gestione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partecipazione ai bandi FESR per realizzazione di progetti per la prevenzione del rischio idrogeologico

	dell'habitat e attività agricole	<p>2. Partecipazione ai bandi per attivare e implementare progetti di conservazione e tutela del patrimonio naturale</p> <p>3. Partecipazione a bandi per attivare e implementare attività progettuali in ambito di gestione dell'habitat e attività agricole</p> <p>4. Mantenimento degli habitat autoctoni a maggiore resilienza nei confronti degli eventi climatici estremi nel Giardino botanico dell'Ente.</p>
		1. Gestione e rendicontazione dei finanziamenti FESR bando Idrogeo
18	Pianificazione e regolamentazione delle Aree protette	<p>1. Prosecuzione iter del regolamento delle Aree protette</p> <p>2. Redazione di strumenti di pianificazione laddove previsti dalle norme</p>
19	Partecipazione ai tavoli di coordinamento ex art. 31 L.R. 19/2009	N riunioni
20	Valorizzazione della fruizione sostenibile delle Aree protette in gestione, razionalizzazione dell'offerta espositiva presso i centri visita dell'Ente	<p>1. Implementazione della collezione di fauna della Casa del Parco a Fum Bitz</p> <p>2. Apertura estiva del Museo naturalistico di Carcoforo e della Casa del Giardino delle grotte di Ara</p>
21	Aggiornamento e implementazione del materiale promozionale ed espositivo (dépliant, gadget, video)	1. Aggiornamento dell'offerta di gadget presso i centri visita del Parco
22	Collaborazione con enti, associazioni, stakeholder e gruppi locali per la realizzazione di progetti condivisi volti a promuovere la conoscenza del territorio e del funzionamento del Parco	<p>1. Prosecuzione della collaborazione con associazioni locali e stakeholder per la realizzazione di progetti condivisi di valorizzazione e cura del territorio</p> <p>2. Gestione delle squadre AIB alle quali l'Ente concede un contributo per una programmazione degli interventi secondo necessità e esigenze specifiche collegate al riconoscimento</p>
23	Partecipazione a bandi del servizio civile, coinvolgimento di volontari in attività dell'ente	Coinvolgimento di volontari (Gruppi Alpini, AIB, cittadini) per la pulizia di sentieri

24	Promozione, divulgazione, studi e approfondimenti in relazione ai siti Unesco di cui l'Ente è parte, Geoparco Sesia Valgrande e sito MAB Ticino-Lago Maggiore	1. Implementazione e conduzione delle attività previste dalla L.R. 23/2023 "Disposizioni per la conservazione, gestione e valorizzazione del patrimonio geologico" con la governance del Geoparco
25	Promuovere iniziative di sviluppo compatibile, favorire attività produttive e sviluppo di potenzialità turistiche e di forme di fruizione che realizzano una equilibrata integrazione delle attività umane con la conservazione degli ecosistemi naturali.	1. Partecipazione alle attività di marchio unico dei Parchi piemontesi a regia regionale
		2. Implementazione delle iniziative previste dal Piano strategico del progetto NGY (Marchio delle aree protette della valsesia)
26	Proseguimento dei Percorsi Trasversali per le Competenze e l'Orientamento con le scuole del territorio, supporto alla formazione delle GEA	1. Numero di percorsi attivati, relazione a consuntivo 2. Numero di stages di GEA attivati 3. Ore di docenza e codocenza rese per la formazione delle GEA
27	Gestione delle attività delle guide ufficiali del Parco	1. Organizzazione e gestione delle attività delle Guide ufficiali 2. Organizzazione e gestione delle attività di Educazione Ambientale 3. Erogazione di attività formative e di aggiornamento
28	Sviluppo di iniziative comuni per la implementazione di iniziative e attività condivise tra aree protette "Monti e Lago" e Alto Piemonte con EGAP Ossola e Ticino	Programmazione e realizzazione iniziative condivise con EGAP Ossola e Ticino
29	Attuazione di idoneo piano di comunicazione mediante sito istituzionale, canali web e social media	1. Aggiornamento e gestione del sito e dei canali web e social media. 2. Rendicontazione periodica dell'attività 3. Implementazione della app dedicata alle Aree protette in gestione
30	Partecipazione ai tavoli di coordinamento ex art. 31 L.R. 19/2009	N riunioni

Nota: *Obiettivi con valenza pluriennale*

ART. 8 - RISCONTRI FINANZIARI, CON PROIEZIONE RELATIVA AGLI ANNI 2026 2028

Richiamata l'attenzione sugli obiettivi con valenza pluriennale, opportunamente evidenziati nella tabella riportata all'art. 8, si rimanda all'allegato di Bilancio pertinente.

Sulla base degli obiettivi strategici sopra evidenziati, con determinazioni dirigenziali apposite saranno formalmente assegnati gli obiettivi ai dipendenti delle Aree tecnica, amministrativa e vigilanza per l'anno 2026.

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Art. 1 Oggetto e finalità

Con l'entrata in vigore della Legge 190/2012 sono state approvate le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

L'ordinamento italiano, con la suddetta legge, si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione che si articola, a livello nazionale, con l'adozione del Piano nazionale anticorruzione (P.N.A) e, a livello di ciascuna amministrazione, mediante l'adozione di Piani di Prevenzione Triennali.

Il presente Piano è redatto secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 1064 del 13/11/2019, oltre a tenere conto del D.lgs. 97/2016 recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 06 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici come modificato e integrato dal D. Lgs. 36/2023 e s.m.i.

Le principali novità del D.lgs. 97/2016 riguardano:

- Unificazione in un solo strumento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) e del Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità (PTTI), di cui il PTTI diventa una sezione e quindi unico responsabile sia per l'anticorruzione che per la trasparenza;
- Rafforzamento del ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione (RPC) quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all'organo di indirizzo politico;
- Maggior coinvolgimento degli organi di indirizzo politico nella formazione e attuazione dei Piani così come di quello degli organismi indipendenti di valutazione (Nucleo di valutazione interno – NdV- o Organi interni di valutazione – OIV); al proposito l'Ente si è dotato di Organismo Indipendente di Valutazione monocratico per anni tre con Deliberazione del Consiglio n. 24 del 14/6/2023
- Stretto collegamento tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance dei dirigenti e del personale (c.d. piano della performance).
- Adeguata selezione e formazione del personale chiamato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. Il termine "Corruzione" va inteso, così come lo intende la nuova normativa per le Pubbliche amministrazioni, in un'accezione più ampia rispetto al mero significato giuridico, legato alla figura del reato in senso essenzialmente penalistico. Il concetto di corruzione va inteso in senso lato e ricomprende anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, un soggetto, nell'esercizio dell'attività amministrativa, abusi del potere che gli è stato affidato al fine di ottenere un vantaggio privato. Obiettivo è quindi quello di combattere la "cattiva amministrazione" ovvero l'attività che non rispetta i parametri del "buon andamento" e dell'"imparzialità", verificare la legittimità degli atti e così contrastare l'illegalità.
- Previsione di idonee misure di prevenzione della corruzione e verifica dello stato di attuazione. Il PTPC costituisce il programma di attività concrete, con indicazioni delle aree di rischio e dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei relativi tempi. Inoltre il Piano crea un collegamento tra anticorruzione – trasparenza – performance nell'ottica di una gestione sistematica del rischio corruzione.

Il PTPC è soggetto a revisione entro il 31 gennaio di ogni anno trattandosi di documento programmatico dinamico. L'obbligo di aggiornamento annuale del PTPC può ritenersi assolto approvando un nuovo Piano Triennale che sostituisca in toto il precedente oppure un aggiornamento annuale che rinvii, per le parti immutate, al PTPC precedente.

Art. 2 Analisi del contesto

L'Ente di gestione delle aree protette della Valsesia opera su un territorio che coinvolge 3 province piemontesi: Vercelli, Novara, e Verbano Cusio Ossola.

A) Analisi del contesto esterno

I dati possono essere ricavati dalle analisi effettuate dall'IRES. A tal proposito dall'analisi effettuata per il 2016 dall'IRES risulta che la criminalità e sicurezza, la disoccupazione e la tassazione eccessiva sono le preoccupazioni principali dei Piemontesi. Tuttavia nel 2016 i dati riferiti alle suddette voci risultano leggermente in declino come intensità rispetto a inizio 2015. Crescono invece in modo rilevante inquinamento e degrado dell'ambiente (+6,6%), immigrazione (+5,8%) e servizi pubblici inadeguati (+7,9%).

Altri dati sono rilevabili dal Documento di Economia e Finanza Regionale 2017-2019, dalle relazioni sull'attività delle forze di polizia sullo stato dell'ordine e della pubblica sicurezza e della criminalità organizzata (vedi http://www.interno.gov.it/sites/default/files/relazione_al_parlamento_2014.pdf).

B) Analisi del contesto interno

La legge Regionale n. 19/2009 e s.m.i. "Testo Unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità con la quale è stata riordinata la normativa in materia di Enti di Gestione delle Aree Protette prevede quali organi dell'Ente:

- Il Presidente;
- Il Consiglio composto dal Presidente e sei Consiglieri
- La Comunità delle Aree Protette composta dal Presidente e 16 Consiglieri
- Il Revisore dei Conti

Organizzazione del personale

Allo stato attuale, l'Ente di gestione ha in organico un unico Dirigente (Direttore) che è tenuto a svolgere i ruoli di Segretario, Responsabile delle aree di attività amministrativa oltre che tecnico-specifiche in affiancamento ai Funzionari, datore di lavoro, oltre che Responsabile Prevenzione Corruzione.

Una tale concentrazione di ruoli e responsabilità sembra creare delle criticità con i presupposti indicati nel paragrafo 4.2 dell' "Aggiornamento 2015 al PNA" per la "centralità del RPC". Tale situazione potrà essere modificata in seguito all'assegnazione dell'incarico di P.O. afferente all'Area Amministrativa, che ne diventerà responsabile potendo altresì assumere il ruolo di Responsabile Prevenzione Corruzione.

Per quanto attiene l'organico disponibile questo consta al 01/01/2026 di n. 13 dipendenti a tempo indeterminato oltre al Direttore.

Il personale organizzato in n. 3 Aree (Area Amministrativa, Area Tecnica, Area Vigilanza) risulta così suddiviso:

N. 1 funzionario tecnico

N. 1 funzionario amministrativo in part time all'83.33%;

N. 1 funzionario di vigilanza;

N. 2 istruttori amministrativi , 1 full time e 1 part time all'83.33%

N. 1 istruttore tecnico part time all'83.33%

N. 5 guardiaparco

N. 2 esecutori tecnici.

Art. 3 Responsabile della prevenzione

Il Direttore dell'Ente è il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza nominato con Decreto del Presidente n. 8 del 7/4/2021, a cui spetta elaborare la proposta di PTPC che sottopone all'Organismo indipendente di Valutazione, ai fini delle verifiche previste dall'art 1, comma 8 bis della L. 190/2012 e s.m.i., ed al Presidente per l'approvazione.

Il Piano viene pubblicato sul sito internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente". Il Responsabile della prevenzione, ai sensi della Legge n. 190/2012, provvede a:

- a) Elaborare la proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità;
- b) Sottoporre il Piano all'approvazione dell'organo di vertice;
- c) Definire procedure appropriate per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- d) Verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;

- e) Proporre modifiche al Piano in relazione a cambiamenti normativi e/o organizzativi e in caso di accertamento di significative violazioni;
- f) Verificare, laddove possibile, la rotazione degli incarichi o ulteriori meccanismi di controllo negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- g) Individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- h) Proporre forme di integrazione e coordinamento con il Piano della Trasparenza e il Piano della Performance;
- i) Vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità (art. 1 L. 190/2013 e art. 15 D.lgs. n. 39/2013);
- j) Curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio;
- k) Elaborare la relazione annuale sull'attività entro il 15 dicembre e assicurarne la pubblicazione sul sito web, oltre a trasmetterla al Presidente e al Consiglio.

Nel caso in cui il Responsabile della prevenzione, nello svolgimento della propria attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione all'Ufficio procedimenti disciplinari.

Ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti, per le eventuali iniziative, in ordine all'accertamento del danno erariale. Ove riscontri fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica con le modalità previste dalla legge e deve darne tempestiva informazione all'ANAC.

In caso di inadempimento da parte del Responsabile della prevenzione sono previste le seguenti responsabilità:

- a) La mancata predisposizione del Piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale in sede di valutazione della performance del responsabile;
- b) Ai sensi dell'art. 1, commi 12 e 13 della Legge 190/2012, in caso di commissione all'interno dell'amministrazione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile della prevenzione risponde ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 165/2001 nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:
 1. Avere predisposto, prima della commissione del fatto, il PTPC e di aver osservato le prescrizioni dei commi 9 e 10;
 2. Di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

La sanzione disciplinare a carico del RPCT non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi

Anche in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile della prevenzione risponde ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 165/2001, nonché per omesso controllo, sul piano disciplinare.

Nel caso in cui siano riscontrati da chiunque dei dipendenti o amministratori dell'Ente fatti suscettibili di dare luogo a responsabilità disciplinare da parte del Responsabile della prevenzione, chi ha riscontrato informa tempestivamente l'Ufficio procedimenti disciplinari e il Presidente affinché sia avviata l'azione disciplinare.

Qualora siano riscontrati fatti suscettibili di dare luogo a responsabilità amministrativa del Responsabile della Prevenzione, il dipendente o amministratore che ha riscontrato deve informare il Presidente e presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale.

Qualora siano riscontrati fatti che rappresentano notizia di reato rispetto al Responsabile della Prevenzione, il dipendente o amministratore che ha riscontrato deve informare il Presidente e presentare tempestivamente denuncia alla Procura della Repubblica con le modalità previste

dalla legge (art. 331 c.p.p.) e darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Art. 4 Referenti per la prevenzione

IL funzionario tecnico, il funzionario amministrativo e il funzionario di vigilanza sono individuati quali referenti per la prevenzione per le rispettive aree. Ai dipendenti così individuati spetta:

- a) L'attività informativa nei confronti del RPCT;
- b) Costante monitoraggio sull'attività svolta dall'area di competenza;
- c) Concorrere, alla definizione dei rischi di corruzione e alla predisposizione di opportune azioni di contrasto;
- d) Osservare le misure contenute nel PTPC;

E' individuato il Direttore quale referente di vertice per la prevenzione ed a lui spetta:

- e) L'attività informativa nei confronti del Presidente e dell'autorità giudiziaria;
- f) Costante monitoraggio sull'attività svolta dagli uffici;
- g) Concorrere, alla definizione dei rischi di corruzione e alla predisposizione di opportune azioni di contrasto;
- h) Osservare le misure contenute nel PTPC;
- i) Predisporre la relazione annuale da presentare entro il 15 dicembre di ogni anno.

Art. 5 Personale dipendente

Tutti i dipendenti dell'Ente:

- a) partecipano al processo di gestione del rischio;
- b) osservano le misure contenute nel PTPC (art. 1 comma 14 L. 190/2012);
- c) segnalano le situazioni di illecito secondo normativa (art. 54 bis del D.lgs. 165/2001);
- d) evidenziano e segnalano i casi di personale conflitto d'interesse (art. 6 bis, L. 241/1990; Codice di comportamento).

La violazione, da parte dei dipendenti dell'Ente, delle misure di prevenzione previste dal Piano, costituisce illecito disciplinare.

Art. 6 Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente:

- a) osservano le misure contenute nel presente PTPC;
- b) segnalano le situazioni di illecito.

La violazione da parte dei collaboratori dell'Ente di misure di prevenzione previste dal Piano determinano l'immediata risoluzione del rapporto di collaborazione a cura del Direttore o del Capo area/Settore che ha affidato l'incarico di cui trattasi.

Art. 7 Ufficio procedimenti disciplinari (U.P.D)

L'Ufficio procedimenti disciplinari svolge:

- a) i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.lgs. 165/2001 introdotto dall'art. 69 del D.lgs. 150/2009);
- b) provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (articolo 20 D.P.R. 3/1957; art. 1 comma 3 L. 20/1994; art. 331 c.p.p.);
- c) Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento

Art. 8 Organismo Indipendente per la Valutazione

L'Ente, in conformità alle disposizioni vigenti in materia, si è dotato di Organismo Indipendente di Valutazione in forma monocratica o per anni tre con Deliberazione del Consiglio n. 24 del 14/6/2023, per l'espletamento delle funzioni e l'adempimento dei compiti prescritti dall'art. 14 del D.Lgs 150/2009 e s.m.i.

Art. 9 Aggiornamenti del PTPC

Entro il 31 gennaio di ogni anno l'organo di vertice, su proposta del Responsabile anticorruzione, adotta il Piano triennale in aggiornamento, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

Il Piano può essere modificato/aggiornato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile, nel caso in cui siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

Lo schema di Piano verrà pubblicato sul sito web dell'Ente per dare modo ai soggetti portatori di interessi collettivi di produrre eventuali osservazioni o proposte. Dell'esito della consultazione si terrà conto in sede di predisposizione della versione definitiva del PTPC e in sede di valutazione della sua adeguatezza, dandone atto nel piano stesso.

Il Piano, una volta adottato, viene pubblicato nel sito web istituzionale alla sezione "Amministrazione Trasparente" e comunicato per via telematica al DFP.

Art. 10 Individuazione delle aree di rischio e azioni conseguenti

L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree nell'ambito dell'attività dell'intero Ente che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

Questo Piano prende in considerazione la gestione delle aree di rischio indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione come obbligatorie integrate ed aggiornate come previsto con delibera n. 7 del 17/1/2023 dell'ANAC 'PNA 2022'.

A questo fine è stato elaborato il "Registro dei rischi Mappatura dei Rischi – azioni – tempi e responsabilità" allegato che prende in considerazione numerose attività e processi posti in essere dall'Amministrazione e valuta per ognuno il potenziale rischio del verificarsi del fenomeno corruttivo, oltre ad indicare eventuali azioni intraprese e azioni correttive aggiuntive da adottare per ridurlo quanto più possibile.

Al suo interno, al fine di assicurare coerenza e omogeneità al sistema, volendo evitare sensibili scostamenti nella valutazione di processi analoghi, si è ritenuto di raggruppare i processi trasversali, ovvero quelli caratterizzati, sotto il profilo di interesse del piano, da una sostanziale unitarietà e analogia.

Ogni scheda riporta in intestazione l'indicazione dell'area di rischio in riferimento al relativo procedimento d'attività, analizza in dettaglio l'attività presa in esame, ed indica per ogni processo/attività una breve descrizione dei fattori di rischio che possono verificarsi, quindi individua le azioni collegate alla prevenzione dello specifico rischio.

Le tre colonne successive indicano gli interventi da realizzare nel triennio 2025-2027 al fine della lotta alla corruzione, tenendo conto degli strumenti indicati dalla legge 190/2012: sistemi di controllo, formazione dei soggetti coinvolti nelle attività a rischio corruzione, monitoraggio rapporti con soggetti privati e situazioni di incompatibilità, monitoraggio dei tempi dei processi, rotazione degli incarichi, ove possibile, ulteriori misure di trasparenza, modalità di informazione al Responsabile anticorruzione.

Infine l'ultima colonna indica il soggetto responsabile dell'attuazione delle misure indicate per il procedimento/attività in esame.

La valutazione complessiva del rischio è stata determinata sulla base degli indici di valutazione di probabilità ed impatto assegnando un valore compreso tra 1 (minimo) e 4 (max) a tutte le variabili e applicando la formula $IR = P \times I$ l'indice di rischio può pertanto assumere valori compresi fra 1 (minima criticità) e 16 (massima criticità).

Si riporta quindi di seguito la seguente tabella:

IMPATTO		PROBABILITA'							
		BASSA	1	MEDIO BASSA	2	MEDIO ALTA	3	ALTO	4
BASSO	1	1. BASSO		2. BASSO		3. BASSO		4. MEDIO BASSO	
MEDIO BASSO	2	2. BASSO		4. MEDIO BASSO		6. MEDIO BASSO		8. MEDIO ALTO	
MEDIO ALTO	3	3. BASSO		6. MEDIO BASSO		9. MEDIO ALTO		12. ALTO	
ALTO	4	4. MEDIO BASSO		8. MEDIO ALTO		12. ALTO		16. ALTO	

L'individuazione, la valutazione delle misure e la ponderazione dei livelli di rischio è stata compiuta dal Responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei dipendenti.

Art. 11 Adempimenti di trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

La trasparenza, che viene assicurata mediante la pubblicazione delle informazioni relative all'organizzazione ed ai procedimenti amministrativi, costituisce quindi metodo fondamentale per il controllo da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni della pubblica amministrazione; è invero strumento di deterrenza contro la corruzione e l'illegalità.

Ai sensi dell'art. 10 comma 1 del D.lgs. n. 33/2013 ogni amministrazione pubblica adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), da aggiornare annualmente, volto a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Il PTTI costituisce sezione del presente Piano anticorruzione.

Art. 12 Codice di comportamento

L'Ente di Gestione delle Aree Protette della Valsesia, in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 54 comma 5 del D.lgs. 165/2001 e art. 1, c. 2, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, ha adottato il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente con Deliberazione del Consiglio direttivo n. 27 del 18/11/2021, che integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici entrato in vigore il 19 giugno 2013 con DPR 62/2012 Il Codice, acquisito il parere obbligatorio preventivo dell'OIV, è stato integrato ai sensi delle disposizioni recate dal D.P.R 13 giugno 2023 n. 81 con Deliberazione del Consiglio n. 3 del 31/1/2024.

Il Codice di comportamento è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione Trasparente – Atti generali.

Il codice è stato consegnato a tutti i lavoratori e per i nuovi assunti ne è prevista la consegna diretta contestualmente alla firma del contratto.

Art. 13 Astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 1 comma 41 della Legge 190/2012 stabilisce che il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale.

La prevenzione si attua facendo dichiarare al personale che partecipa alle fasi endoprocedimentali, attraverso apposito modulo, sotto la propria responsabilità, di essere consapevoli che in presenza di situazioni di conflitto di interesse o di interessi finanziari con soggetti interessati all'attività del settore di riferimento, dovranno comunicare preventivamente di astenersi dal partecipare alle procedure e all'adozione di atti, pareri, valutazioni tecniche e provvedimenti finali.

Art. 14 Inconferibilità per incarichi dirigenziali e posizioni organizzative ex D.lgs. 39/2013

Il D.lgs. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni ha disciplinato delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, valutando ex ante ed in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali ed assimilati e quindi può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione, costituendo terreno favorevole ad illeciti scambi di favori.

In particolare i capi III e IV del sopracitato decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli

incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

1. incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
2. incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 e delle previsioni del PNA, l'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000: gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli (art. 17 del D.LGS. 39/2013; la situazione di inconferibilità non può essere sanata e trovano applicazione a carico dei responsabili le sanzioni previste dal successivo art. 18).

Nell'ipotesi in cui la causa di inconferibilità, sebbene esistente ab origine, non fosse nota all'amministrazione e si svelasse nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, che dovrà essere rimosso dall'incarico, previo contraddittorio.

Art. 15 Svolgimento attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage – revolving doors)

In virtù di quanto stabilito dall'art. 53 del D.lgs. 165/2001, così come modificato dalla L. n. 190/2012, i dipendenti dell'Ente che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (rapporto di lavoro autonomo o subordinato) presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi assunti dall'Ente.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non potranno contrattare con l'amministrazione pubblica nei tre anni successivi.

A tal fine è fatto obbligo:

1. di inserire in tutti i contratti di assunzione del personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente, come di seguito riportata:

- "in base al comma 16-ter dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001 i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri";

2. di inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, anche mediante procedura negoziata, un'apposita clausola che impedisca la partecipazione (condizione soggettiva) ai soggetti che hanno concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della medesima pubblica amministrazione nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; in tutti i contratti d'appalto deve essere inserita la seguente clausola:

- "ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001, l'aggiudicatario – sottoscrivendo il presente contratto – attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, ad ex dipendenti dell'Ente committente, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione nei propri confronti".

Il monitoraggio di tali adempimenti è affidato al RPC.

Nei procedimenti relativi ad appalti pubblici il responsabile del procedimento nonché la Commissione aggiudicatrice, per quanto di rispettiva competenza, devono disporre l'esclusione dei soggetti nei cui confronti sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

Nel caso in cui venga accertata la violazione da parte di ex dipendenti dei divieti contenuti nell'art. 53, c. 16 ter del D.Lgs. 165/2001 il Dirigente competente ha l'obbligo di darne immediata notizia all'autorità giudiziaria e deve attivare le procedure per ottenere il risarcimento del danno subito dall'Ente.

Art. 16 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

La legge n. 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione anche di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35-bis inserito nel D.Lgs. n. 165/2001 pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede:

1. 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.
2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Il D.Lgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita all'inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3) all'interno delle pubbliche amministrazioni per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. Infatti, in caso di condanna penale, anche se non ancora definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Secondo le indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni devono verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- All'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- All'atto della nomina delle commissioni di concorso pubblico o comunque di selezione del personale;
- All'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013;
- All'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche di cui al sopracitato art. 35-bis

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000.

Tale preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la stessa non è ancora passata in giudicato. La specifica preclusione di cui alla lettera b) del citato art. 35-bis riguarda sia l'attribuzione dell'incarico o l'esercizio di funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti, funzionari e titolari di posizione organizzativa.

La violazione della suddetta disposizione determina l'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

Se la causa di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Il monitoraggio delle dichiarazioni spetta al RPC.

Art. 17 Tutela del dipendente che segnala illeciti

L'art. 1, comma 51 della L. 190/2012 ha introdotto delle forme di tutela per il dipendente pubblico che segnala illeciti.

L'Amministrazione pertanto adotta misure a tutela del dipendente che segnala situazioni di illecito, a evitare che lo stesso possa essere indotto a omettere la denuncia per timore di conseguenze pregiudizievoli.

La tutela del dipendente si attua concretamente su due piani:

a) Tutela dell'anonimato

le segnalazioni sono inoltrate all'Autorità Nazionale Anticorruzione (procedura indicata sul sito ANAC www.anticorruzione.it nella sezione modulistica - modulo per segnalazioni illeciti).

In ogni caso tutti coloro che dovessero venire a conoscenza della segnalazione sono tenuti alla riservatezza, a pena di sanzione disciplinare e salve le eventuali responsabilità civili e penali.

L'identità del segnalante, nell'eventuale procedimento disciplinare, potrà essere rivelata all'Ufficio Procedimenti Disciplinari e all'incolpato esclusivamente nei seguenti casi:

- Su consenso del segnalante;
- Quando la contestazione sia fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità si riveli assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato (questa circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento).

b) Divieto di discriminazione

Il dipendente non può essere penalizzato per aver effettuato una segnalazione di illecito. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/90.

L'Ente per la tutela dei soggetti segnalanti illeciti con decorrenza dal 15 luglio 2023 tiene altresì conto ed applica le disposizioni integrative recate dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, in vigore dal 30 marzo 2023, di recepimento della Direttiva (UE)019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Art. 18 Patti d'integrità negli affidamenti

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190, sono tenute a predisporre ed utilizzare protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse.

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto d'integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Costituisce parte integrante del PIAO lo schema di patto di integrità approvato con Decreto del Commissario n. 1/25.

- Il Patto va applicato e allegato in tutte le **procedure di gara** sopra e sotto soglia comunitaria e per gli affidamenti sopra la soglia di 40.000,00 (quarantamila/00) euro
- tale documento verrà inserito negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito con clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto d'integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.
- Il documento sarà pubblicato sul sito trasparenza dell'Ente.

Art. 19 Rotazione del personale

L'Ente intende adeguare il proprio ordinamento alle previsioni di cui all'art. 16, comma 1, lett. I-

quater), del D.Lgs. 165/2001 e alla L. 190/2012, in modo da assicurare la prevenzione della corruzione mediante la tutela anticipata.

Tuttavia la dotazione organica dell'Ente è limitata e la rotazione obbligatoria risulta oggettivamente impossibile da attuare e pertanto si applicano le seguenti misure organizzative di prevenzione:

- Condivisione con i dipendenti delle varie fasi procedurali.
- Per contratti di importo superiore ai 250.000 euro la figura del Direttore Esecuzione Contratto (D.E.C.) non coincide con il Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P);
- Ricerca di adesione a centrali di committenza.

Art. 20 Conferimento ed autorizzazioni incarichi ai dipendenti

L'Ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del Decreto legislativo n. 39/2013, dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e dell'articolo 60 del D.P.R. 3/1957.

Per quanto concerne gli affidamenti di incarichi esterni a dipendenti si rimanda a quanto disciplinato nel merito dal Codice di Comportamento.

Art. 21 Formazione

La legge n. 190 del 2012 prevede che il Responsabile della Prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano della formazione e il P.T.P.C

Il presente piano individua i seguenti livelli di formazione:

- Formazione base: destinata a tutto il personale, è finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità (anche con riferimento ai codici di comportamento).

Viene impartita mediante appositi seminari;

- Formazione tecnica: destinata al Direttore relativa ai processi classificati dal presente Piano a rischio rilevante, elevato e critico.

Art. 22 Concessione contributi e autorizzazione d'uso

L'Ente si è dotato con Deliberazione del Consiglio direttivo n.33 del 6/09/2023 di un "Regolamento per la concessione di patrocinii e contributi finalizzati al sostegno di interventi, collaborazioni, eventi ed attività rientranti nelle finalità dell'Ente di Gestione delle Aree Protette della Valsesia", a norma delle richieste di concessione di patrocinii e supporto ad interventi meritevoli di contributo finanziario, definendo le risorse destinabili, i criteri di assegnazione di contributi, le modalità e i relativi controlli di regolarità e conformità delle attività sostenute, nonché la veridicità delle dichiarazioni rese.

Con deliberazione n.35 del 6/9/2023 l'Ente ha adottato una "Disciplina per l'uso da parte di terzi di parti del Giardino delle Grotte di Ara, proprietà dell'Ente di Gestione delle Aree Protette della Valsesia" attraverso cui regolamentare la fruizione degli spazi e la relativa corresponsione di un contributo economico all'Ente.

Con Deliberazione del Consiglio n. 14 del 22/05/2024 avente per oggetto "Disciplina per l'uso da parte di terzi delle sedi, edifici e pertinenze di proprietà dell'Ente di gestione delle aree protette della Valsesia e per lo svolgimento di riprese foto-video-cinematografiche negli immobili e aree aperte di proprietà dell'Egap Valsesia" si è definito un sistema interno a norma delle richieste di utilizzo delle succitate aree a scopo di ripresa foto-video-cinematografica sia a finalità commerciali che a carattere informativo/divulgativo.

Art. 23 Ulteriori misure

In termini generali gli interventi per prevenire e contrastare la corruzione devono interessare i diversi momenti e ambiti dell'agire amministrativo e in particolare devono riguardare i

meccanismi di formazione della decisione, i meccanismi d'attuazione e infine i meccanismi di controllo, come di seguito esemplificato.

Misure di prevenzione applicabili alle diverse fasi del procedimento:

1. Criteri generali per la formazione delle decisioni

a. Trattazione, istruttoria degli atti e atto conclusivo

- *Redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice;*
- *Semplificare le procedure;*
- *Indicare nella comunicazione il nominativo del responsabile del procedimento, la e-mail cui rivolgersi e il nominativo del Direttore;*
- *Comporre il preambolo dell'atto conclusivo con la descrizione del procedimento svolto, indicando tutti gli atti prodotti e di cui si è tenuto conto per arrivare alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di ricostruire il procedimento amministrativo seguito;*
- *Motivare l'atto conclusivo con indicazione dei presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione sulla base delle risultanze accessorie, partendo dal presupposto che l'onere di motivazione è tanto più necessario quanto più ampio il margine di discrezionalità;*
- *Rendere chiaro il percorso che porta a riconoscere un beneficio ad un soggetto, al fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato al pubblico interesse;*
- *Assumere i provvedimenti conclusivi del procedimento amministrativo in forma di determinazione amministrativa o, nei casi previsti dall'ordinamento, di deliberazione, di decreto od ordinanza.*

b. Attività contrattuale

- *Rispettare il divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale, nel rispetto del D.lgs. 36/2023;*
- *Ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge e/o dal regolamento interno;*
- *Effettuare gli acquisti a mezzo CONSIP e/o Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione motivandone puntualmente il mancato ricorso;*
- *Assicurare, nel limite del possibile, la rotazione tra le imprese affidatarie, salvaguardando la qualità dell'opera finale;*
- *Assicurare la rotazione tra i professionisti negli affidamenti di incarichi di importo inferiore alla soglia della procedura aperta*
- *Garantire l'imparzialità e l'assenza di conflitti di interesse nella selezione dei membri della Commissione giudicatrice (art. 93 del D. lgs. 36/2023).;*
- *Effettuare la scelta e la nomina dei componenti le commissioni aggiudicatrici di gara nel rispetto della normativa pubblica in materia di appalti nonché secondo criteri di rotazione.*

c. Nei meccanismi di controllo delle decisioni:

- *Attuare il rispetto della distinzione dei ruoli tra dirigenti ed organi politici*

Con riferimento agli atti degli organi di governo, ove il Presidente o il Consiglio non intendano conformarsi ai pareri resi dal Direttore, ovvero ai rilievi formulati dal medesimo, devono darne adeguata motivazione nel testo del decreto o della deliberazione.

2. Controlli

L'attività di contrasto alla corruzione dovrà auspicabilmente coordinarsi con l'attività di controllo svolta dalla Regione.

In tal modo chiunque vi abbia interesse potrà ricostruire l'intero procedimento amministrativo, anche valendosi del diritto di accesso.

Art. 24 MONITORAGGI DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI ESTERNI

Ai fini del monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che stipulano contratti che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi

economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e dipendenti, ai sensi dell'art. 1, comma 9, della L. 190/2012 sono individuate le seguenti misure:

- Il responsabile del procedimento ha l'obbligo di acquisire una specifica dichiarazione, redatta nelle forme di cui all'art. 45 del D.P.R. 445/2000, con la quale chiunque si rivolge all'Ente per presentare una richiesta di sponsorizzazione o di contributo dichiara l'insussistenza di rapporti di parentela, entro il secondo grado, o di altri vincoli di lavoro o professionali, in corso o riferibili ai due anni precedenti, con gli amministratori e il Direttore dell'Ente e titolari di posizione organizzativa;
- Si richiama il dovere di segnalazione e di astensione in caso di conflitto di interessi

Analogha dichiarazione, con riferimento agli atti degli organi di governo, è resa dagli amministratori contestualmente all'atto.

I componenti delle commissioni di concorso o di gara, all'atto dell'accettazione della nomina, rendono dichiarazione circa l'insussistenza di rapporti di parentela o professionali con gli amministratori ed il Direttore o loro familiari stretti.

Analogha dichiarazione rendono i soggetti nominati quali rappresentanti dell'Ente in altri Enti, società, aziende o istituzioni.

SEZIONE DEL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

2026-2028

Art. 1 INTRODUZIONE: DEFINIZIONI FINALITA' E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'art. 1 del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, n. 33 avente per oggetto " *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte di pubbliche amministrazioni* " definisce la trasparenza come accessibilità totale anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorirne forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 33 del 14 marzo 2013 che integrano le norme della Costituzione all'art. 117, 2° comma, lettera m. Per integrità ai fini del presente documento si intende il dovere, da parte dei pubblici dipendenti, di adempiere alle funzioni pubbliche con "disciplina ed onore" (art. 54, comma 2, della Costituzione). La trasparenza, attuata con la pubblicazione di dati riguardanti l'Amministrazione, permette di prevenire e, eventualmente, di svelare situazioni in cui possano annidarsi forme di illecito e di conflitto di interessi.

Partendo da tale definizione, viene redatto un Piano triennale per la trasparenza e l'integrità al fine di rendere possibile l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche.

Con la trasparenza l'Ente si prefigge i seguenti scopi:

- ✓ dare la possibilità al cittadino di essere informato in merito al funzionamento e ai risultati dell'organizzazione dell'Ente;
- ✓ favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- ✓ garantire il miglioramento continuo nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico
- ✓ promuovere l'integrità dell'azione amministrativa;

Il presente documento costituisce il nuovo Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2025-2027 dell'Ente di gestione delle Aree protette della Valsesia.

Le principali fonti normative sono:

- la L. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";
- il D.Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- il D.Lgs. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 06 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della Legge 07 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- le linee guida per i siti web della P.A. (26 luglio 2010) previste dalla Direttiva del 26.11.2009, n. 8, del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione: tali linee guida prevedono che i siti web delle Pubbliche Amministrazioni debbano rispettare il principio della Trasparenza tramite "accessibilità totale da parte del cittadino alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione dell'Ente pubblico, definendo, peraltro i contenuti minimi dei siti istituzionali pubblici";
- le delibere n. 6/2010 e n. 105/2010 della CIVIT recante "Linee guida per la predisposizione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità" predisposte dalla Commissione per la valutazione Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche nel contesto della finalità istituzionale di promuovere la diffusione nelle Pubbliche Amministrazioni della legalità e della trasparenza. Tali linee indicano il contenuto minimo e le caratteristiche essenziali del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità a partire dall'indicazione dei dati che devono essere pubblicati sul sito istituzionale delle Amministrazioni e delle modalità di pubblicazione, fino a definire le iniziative sulla trasparenza;
- la Delibera n. 2/2012 "Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità";
- la Delibera n. 6/2013 "linee guida relative al ciclo della Performance per l'annualità 2013";
- la Delibera n. 50/2013 "linee guida per l'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016";
- il D.P.C.M. 22 settembre 2014 concernente la "Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni";
- la Delibera dell'ANAC n. 144/2014 relativa agli obblighi di pubblicazione dei componenti degli organi di indirizzo politico;
- la Delibera dell'ANAC n. 7 del 17/1/2022 e relativi allegati con cui è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Il D.Lgs 97/2016 ha apportato rilevanti innovazioni, tra cui l'importante obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche.

In questa direzione vanno interpretate le due misure di semplificazione introdotte all'art. 3 del D.Lgs. 33/2013. La prima (comma 1-bis) prevede la possibilità di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione, in sostituzione della pubblicazione integrale, conferendo all'ANAC il compito di individuare i dati oggetto di pubblicazione riassuntiva con propria delibera da adottare previa consultazione pubblica e sentito il Garante per la protezione dei dati personali, qualora siano coinvolti dati personali. Ciò in conformità con i principi di proporzionalità e di semplificazione e all'esclusivo fine di ridurre gli oneri gravanti sui soggetti tenuti a osservare le disposizioni del D.lgs. 33/2013.

La seconda (comma 1-ter) consente all'ANAC, in sede di adozione di PNA, di modulare gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità di attuazione in relazione alla natura dei soggetti, alla loro dimensione organizzativa e alle attività svolte prevedendo, in particolare, modalità semplificate per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti, per gli ordini e i collegi professionali.

Si consideri inoltre quanto previsto dall'art. 9-bis del D.Lgs. 33/2013 introdotto dal D.lgs. 97/2016, in base al quale qualora i dati che le amministrazioni e gli enti sono tenuti a pubblicare ai sensi del D.Lgs 33/2013 corrispondano a quelli già presenti nelle banche dati indicate nell'allegato B) del D.Lgs 33/2013, le amministrazioni e gli enti assolvono agli obblighi di pubblicazione mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli stessi detenuti all'Amministrazione titolare della corrispondente banca dati.

Nella sezione "Amministrazione trasparente" dei rispettivi siti istituzionali è inserito un mero

collegamento ipertestuale alle banche dati contenenti i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione.

A fronte della rimodulazione della trasparenza on line obbligatoria, l'art. 6, nel novellare l'art. 5 del D.lgs. 33/2013, ha disciplinato anche un nuovo accesso civico, molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

Gli obiettivi fissati dal Programma si integrano con il Piano di prevenzione della corruzione, di cui costituisce apposita sezione.

Art. 2 AZIONI DI INTERVENTO

L'attività che l'Ente sta mettendo in atto per migliorare la propria trasparenza e accessibilità si concentra sulla gestione del sito Web istituzionale per aumentare il grado di accessibilità delle informazioni e conseguentemente la trasparenza dell'operato amministrativo, a questo si affiancano mezzi più tradizionali quali opuscoli e materiale informativo in formato cartaceo.

Il sito web presenta la sezione Amministrazione Trasparente ove sono inseriti i dati relativi agli organi dell'Ente e della struttura organizzativa, i recapiti telefonici, i fax, gli indirizzi di posta elettronica, gli orari.

Inoltre sono inseriti:

- curricula e retribuzione dei Dirigenti dell'Ente art. 15 c.1 lettera b e i curricula dei titolari delle Posizioni organizzative;
- I tassi di assenteismo;
- I bandi di concorso art. 19 c. 1 e 2;
- I dati relativi alla contrattazione collettiva decentrata e la certificazione delle risorse di cui all'Art. 31 del CCNL

La sezione denominata **«Amministrazione trasparente»** è organizzata in sotto-sezioni all'interno delle quali vengono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dalla normativa in materia.

La sezione «Amministrazione trasparente» deve essere organizzata in modo che cliccando sull'identificativo di una sotto-sezione sia possibile accedere ai contenuti della sotto-sezione stessa, o all'interno della stessa pagina «Amministrazione trasparente» o in una pagina specifica relativa alla sotto-sezione. L'obiettivo di questa organizzazione è l'associazione univoca tra una sotto-sezione e uno specifico in modo che sia possibile raggiungere direttamente dall'esterno la sotto-sezione di interesse. A tal fine è necessario che i collegamenti ipertestuali associati alle singole sotto-sezioni siano mantenuti invariati nel tempo, per evitare situazioni di «collegamento non raggiungibile» da parte di accessi esterni.

L'elenco dei contenuti indicati per ogni sotto-sezione è da considerarsi il contenuto minimo che deve essere presente nella sotto-sezione stessa, ai sensi del presente Piano. In ogni sotto-sezione possono essere comunque inseriti altri contenuti, riconducibili all'argomento a cui si riferisce la sotto-sezione stessa, ritenuti utili per garantire un maggior livello di trasparenza. Eventuali ulteriori contenuti da pubblicare ai fini di trasparenza e non riconducibili a nessuna delle sotto-sezioni indicate devono essere pubblicati nella sotto-sezione «Altri contenuti».

Nel caso in cui sia necessario pubblicare nella sezione «Amministrazione trasparente» informazioni, documenti o dati che sono già pubblicati in altre parti del sito, è possibile inserire, all'interno della sezione «Amministrazione trasparente», un collegamento ipertestuale ai contenuti stessi, in modo da evitare duplicazione di informazioni all'interno del sito dell'amministrazione. L'utente deve comunque poter accedere ai contenuti di interesse dalla sezione «Amministrazione trasparente» senza dover effettuare operazioni aggiuntive.

Art. 3 Organizzazione e funzioni dell'Amministrazione

L'Ente organizza i propri uffici ispirandosi a principi di trasparenza, accessibilità e funzionalità. Prevede il riconoscimento della trasparenza, intesa come accessibilità totale, anche attraverso

lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e dell'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Il Direttore dell'Ente è stato nominato con Decreto del Presidente n. 8 del 7/4/2021 Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

Art. 4 Procedimento di elaborazione e adozione del programma

Il presente programma viene elaborato e aggiornato annualmente su proposta del Responsabile dell'anticorruzione e della Trasparenza. La fase di redazione dello stesso e di ogni modifica deve prevedere appositi momenti di confronto con tutti i dipendenti.

Con decreto del Presidente viene approvato e aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno il Programma, in concomitanza con il Piano triennale di Prevenzione della corruzione, di cui costituisce apposita sezione, in conformità alle indicazioni generali fornite dall'ANAC e dagli schemi da essa approvati sulla base del dettato del D.lgs. n. 33/2013.

Il mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa rappresenta elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Ente e comporta la valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione accessoria di risultato del responsabile, così come previsto dal Decreto della Trasparenza.

Art. 5 Soggetti coinvolti nel Programma

Al processo di formazione ed adozione del programma concorrono:

- Il Responsabile della Trasparenza, che ha il compito di controllare il procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Programma Triennale e di farsi promotore della cultura della trasparenza all'interno dell'Ente, anche attraverso periodiche comunicazioni ed organizzando specifici incontri con i dipendenti;
- Gli organi di vertice dell'Ente che approvano il presente programma

Art. 6 Coinvolgimento dei portatori di interesse

La partecipazione dei portatori di interesse viene garantita attraverso la pubblicazione di avviso che invita i soggetti portatori di interesse a presentare eventuali osservazioni o proposte di modifica del vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, allo scopo di raccogliere suggerimenti ed osservazioni dalla società civile.

Art. 7 Disposizioni in materia di protezione dei dati personali

Resta confermato il necessario rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013), sia nella fase di predisposizione degli atti che nella successiva fase della loro divulgazione e pubblicazione (sia nell'Albo Pretorio on line, sia nella sezione "Amministrazione Trasparente", sia anche in eventuali altre sezioni del sito istituzionale web).

In particolare si richiama quanto disposto dall'art. 4, comma 4, del D.Lgs n. 33/2013, secondo il quale "nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le Pubbliche Amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione", nonché di quanto previsto dall'art. 4, c. 6, del medesimo decreto che prevede un divieto di "diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale".

L'Ente in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016 ha adottato i sotto riportati atti:

Determinazione Dirigenziale n. 449 del 19/12/2023 di designazione del Responsabile della Protezione dei Dati personali (RDP) ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE 2016/679.

Art. 8 Iniziative di comunicazione della trasparenza

L'Ente si impegna a promuovere eventuali percorsi formativi mirati ad accompagnare la struttura nel prendere piena consapevolezza della normativa e a consolidare un atteggiamento orientato al servizio verso il cittadino.

In particolare, per quanto riguarda la redazione di documenti e atti da parte dell'Amministrazione si favorirà l'utilizzo di un linguaggio chiaro e comprensibile, evitando espressioni burocratiche superflue, in modo da consentire ad ogni soggetto terzo di capirne con immediatezza il contenuto.

Art. 9 Pubblicazione del Programma

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è pubblicato all'interno dell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" accessibile dalla home page del portale dell'Ente.

Art. 10 Sistemi di monitoraggio interno

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verifica periodicamente che sia stata data attuazione al presente Programma:

Tale controllo verrà attuato:

- Nell'ambito dell'attività di monitoraggio dell'attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione;
- Sulla base delle segnalazioni pervenute per l'esercizio del diritto di accesso civico (art. 5 D.Lgs. 33/2013)

Art. 11 Controlli, responsabilità e sanzioni

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha il compito di vigilare sull'attuazione di tutti gli obblighi previsti dalla normativa, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento all'organo di indirizzo politico nonché, nei casi più gravi, all'Autorità Anticorruzione (ANAC) e all'Ufficio competente regionale per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

L'inadempimento degli obblighi previsti dalla normativa costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine.

Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti in merito alla trasparenza sono quelle previste dal D.Lgs. n. 33/2013, fatte salve sanzioni diverse. Si rinvia inoltre al Regolamento del Presidente ANAC del 16.11.2016 per quanto riguarda l'esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 33/2013.

Art. 12 Accesso Civico

L'Ente ha approvato con propria deliberazione n. 25 del 13/09/2017 gli adeguamenti organizzativi concernenti l'applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 5 e 5-bis del d. lgs. n.33/2013, così come modificato dal d. lgs. n. 97/2016, relative all'istituto dell'accesso civico c.d. "generalizzato" e con deliberazione n. 4 del 12 febbraio 2014 il regolamento di accesso agli atti.

Ai fini dell'attuazione degli istituti in argomento è stato predisposto il modulo di "richiesta ai documenti amministrativi"; pubblicato sul sito trasparenza dell'Ente.

Al fine di assicurare l'efficacia dell'istituto dell'**accesso civico**, il direttore dovrà verificare che i contenuti siano aggiornati, completi, comprensibili, facilmente accessibili e riutilizzabili.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico. L'accesso civico così come aggiornato dal D.Lgs. n. 97/2016 è il diritto di chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, di richiedere l'accesso ai documenti, alle informazioni o ai dati detenuti dalla Pubblica Amministrazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento: inoltre l'obbligo in capo alle Pubbliche Amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati pubblicazione comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nel caso in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Si rinvia all'art. 5 e 5 bis del D.lgs. n. 33/2013 per la completa disciplina delle modalità operative inerenti la disciplina dell'accesso civico.

Art. 13 Tempi di pubblicazione ed archiviazione dei dati

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione sono pubblicati per un periodo di anni 5 decorrenti dal 1° di gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personale e quanto previsto dagli art. 14 comma 2 e art. 15 comma 4 del D.lgs. 33/2013.

Ove non siano previsti specificamente termini diversi e fatti salvi gli eventuali aggiornamenti normativi o i chiarimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, nelle more della definizione dei flussi informativi e delle procedure operative, si applicano per l'aggiornamento delle pubblicazioni le disposizioni sotto indicate, in analogia a quanto stabilito dall'art. 2, comma 2, L. 241/90, in relazione al termine di conclusione del procedimento amministrativo.

Aggiornamento tempestivo

Quando è previsto l'aggiornamento "tempestivo" dei dati, ai sensi dell'art. 8 D.lgs. 33/2013, la pubblicazione avviene nei trenta giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.

Aggiornamento "trimestrale" o "semestrale"

Se è prescritto l'aggiornamento "trimestrale" o "semestrale" la pubblicazione è effettuata nei trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre.

Aggiornamento annuale

In relazione agli adempimenti con cadenza "annuale", la pubblicazione avviene nel termine di trenta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all'Amministrazione sulla base di specifiche disposizioni normative.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	<p>Struttura organizzativa con riferimento a: Deliberazione di Consiglio n. 30 del 20/10/2019 avente ad oggetto "Approvazione della disciplina delle posizioni organizzative dell'Ente e indirizzi al dirigente per la contrattazione decentrata anno 2019".</p> <p>Link APPROVAZIONE DELLA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ENTE E INDIRIZZI AL DIRIGENTE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2019 - Ente di Gestione delle Aree Protette della Valsesia (areeprotettevallesesia.it)</p> <p>Deliberazione di Consiglio n. 24 del 25/10/21 avente ad oggetto "Individuazione incarichi di posizione organizzativa".</p> <p>Link INDIVIDUAZIONE INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - Ente di Gestione delle Aree Protette della Valsesia (areeprotettevallesesia.it)</p>
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	<p>L'istituto del lavoro agile presso l'Ente di gestione delle Aree Protette della Valsesia non viene ad oggi utilizzato.</p> <p>Qualora ritenuto necessario, potrà essere attivato a discrezione dell'Ente nel rispetto delle disposizioni normative in materia.</p>

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

1 PREMESSA

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

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

La norma, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale" e che la Regione assicuri agli Enti di gestione delle Aree naturali protette, mediante assegnazioni ordinarie, la copertura degli oneri del loro personale dipendente, costituendo ciò una spesa obbligatoria del Bilancio della Regione stessa.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza e imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane, nonché essere attuata in una logica di coerenza

con la programmazione strategica dell'Ente anche sotto il profilo della performance organizzativa generale, della copertura della spesa con conseguenti stanziamenti di Bilancio.

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

La Regione Piemonte, ai sensi dell'art.29 della L.R. n.19/2009 e s.m.i., esercita attività di indirizzo e coordinamento agli Enti di gestione, indicando annualmente gli indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale.

Preso atto che ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le Linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno in sede applicativa.

Ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. n. 75/2017 e dalle predette linee guida:

- Il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- il Piano deve essere adottato in coerenza con il ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- avere assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza. Il D. Lgs. n. 33 del 2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto 8/5/2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).

2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

2.1 Il principio di contenimento della spesa e capacità assunzionale

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

Nell'attuazione della normativa di settore in merito alla capacità assunzionale di personale dipendente la Giunta regionale definisce le dotazioni organiche degli Enti di gestione ai sensi dell'art. 19, comma 4 L.R. n. 19/2009 e s.m.i.

La norma, coerentemente con quanto sopra evidenziato, prevede che al personale degli Enti di gestione delle Aree protette piemontesi si applichi "lo stesso stato giuridico ed economico del personale regionale".

E' opportuno inoltre evidenziare come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., eserciti nei confronti degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e verifica.

La Regione Piemonte, fin dall'anno 2006, nell'attuare le proprie prerogative di coordinamento e verifica, è sempre intervenuta nello specificare come non si dovessero applicare in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione le limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale, in quanto tali limiti

per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti erano già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale. Tale previsione si ritrova infatti già nella D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006.

Con D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "Art. 19, comma 4 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità": indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 ai sensi del D. Lgs. 165/2001 s.m.i. e del DM 8 maggio 2018" sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indirizzi finalizzati alla redazione e all'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 al fine di attuare i disposti dell'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001" Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017 (c.d. riforma Madia).

Anche in tale occasione la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, coerentemente stabilisce che "(...) i Piani triennali dei fabbisogni per il riequilibrio delle risorse umane all'interno delle strutture degli Enti, nel rispetto del personale in servizio, devono essere coerenti nel loro insieme con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2018 - 2020 approvato con la legge regionale 5 aprile 2018, n. 4".

A tal proposito la nota attuativa del Settore Sviluppo sostenibile, biodiversità e aree naturali (ns prot. 722 del 9/5/2025), ai sensi delle determinazioni dirigenziali n. 50/A1601C/2025 del 23.01.2025 e n. 276/A1601C/2025 del 14.04.2025, fissa la spesa massima riconosciuta all'Ente per le spese del personale dipendente per l'anno 2025.

Il Settore Biodiversità e aree naturali ha trasmesso con la nota sopra citata indicazioni in merito alla predisposizione dei Piani Triennali dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027.

Coerentemente con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata sopra richiamato si mantengono valide le indicazioni fornite nella nota sopra citata in merito alla predisposizione dei Piani Triennali dei fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028.

Pertanto, per analogia con quanto disposto nel 2025 e sentito per le vie brevi il Settore Biodiversità e aree naturali, il Piano triennale dei fabbisogni 2026-2028 dell'Ente identificherà il personale come risultante dall'ultima Deliberazione di approvazione della dotazione organica per l'anno 2025, D.G.R. 20-1743 del 27/10/2025 e conterrà le previsioni per il triennio di riferimento.

2.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi della Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria generale dello Stato, sono:

- retribuzioni lorde - trattamento fisso ed accessorio - corrisposte al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

La Regione Piemonte con D.G.R. n. 40-6162 del 23/7/2013 ha definito inoltre gli indirizzi per la determinazione del budget e il riequilibrio delle risorse riservate al salario accessorio e all'area delle posizioni organizzative e alte professionalità degli Enti di gestione delle Aree protette regionali.

3. FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La Direzione regionale Ambiente, Governo e Tutela del territorio - Settore Giuridico legislativo

della Regione Piemonte, competente per materia, al fine di supportare e coordinare gli Enti di gestione nella fase di programmazione dei fabbisogni di personale secondo i dettami della normativa vigente nonché al fine di assicurare a livello di sistema il rispetto dei vincoli finanziari di neutralità finanziaria sopra citati, ha provveduto ad aggiornare il monitoraggio già avviato nell'anno 2017, nelle more dell'emanazione delle "Linee guida", onde verificare puntualmente la consistenza del personale in servizio presso ogni Ente, al netto delle cessazioni verificatesi e previste onde modulare le conseguenti necessità di incremento dell'organico.

Il settore, a conclusione di tale azione di monitoraggio, effettuato anche sotto il profilo della quantificazione della spesa per il personale attualmente in servizio, resasi necessaria alla luce dell'entrata in vigore e dell'applicazione del nuovo CCNL del Comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018, ha definito le risorse disponibili per affrontare la generale situazione di carenza di personale, privilegiando la risoluzione delle situazioni di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture, caratterizzate da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle Aree naturali protette di competenza e ai Siti della rete Natura 2000 oggetto di gestione delegata.

Va inoltre segnalata l'entrata in vigore nell'anno 2022 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto funzioni locali per il triennio 2019 - 2021, sottoscritto il 16/11/2022, in base al quale sono stati versati gli arretrati al personale dipendente del comparto e rispetto al quale si attendono indirizzi attuativi da parte della Regione Piemonte relativamente al sostegno della spesa conseguente agli adeguamenti contrattuali.

Mantenendo valide le più recenti indicazioni in materia di pianificazione di fabbisogni di cui alla nota del Settore Sviluppo sostenibile, biodiversità e aree naturali ns prot. 722 del 9/5/2025 e coerentemente con il principio di invarianza della spesa, si considera in questo Piano che non siano previste risorse per nuove assunzioni per l'anno 2026, ma che siano autorizzati i turn over di eventuali cessazioni.

La Regione consente comunque agli Enti, in sede di predisposizione del Piano, di destinare le risorse assegnate all'assunzione di personale di categoria o profilo diverso da quello inizialmente segnalato sempre nel rigido rispetto della spesa riconosciuta.

4. ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

L'Art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Ai sensi dell'art. 60 comma 3 del CCNL vigente il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

Si dà atto che ai sensi dell'art. 60, comma 4 del vigente CCNL le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal decreto legislativo n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da

adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
 f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
 h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Ai sensi dell'art. 60 comma 6 nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
 a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della L. n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
 b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

Vincoli Riferimenti

Rispetto del limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Parametro finanziario "ex novo"	Circolare Settore Biodiversità e Aree naturali Cl. 3.180.40/TRASF/2/2017

L'Ente di gestione delle Aree protette della Valsesia ha approvato con Deliberazioni di Consiglio n. 2/2018, n. 11/2018, n. 8/2021, n. 38/23 e n. 4/24 e con Decreto del Commissario 1/25 indirizzi relativi alle assunzioni a tempo determinato o con forme di lavoro flessibili per comprovate esigenze esclusivamente di carattere temporaneo ed eccezionale, al fine di garantire il corretto svolgimento delle funzioni amministrative, tecniche e di vigilanza in capo all'Ente.

L'Ente ha deliberato con i sopra citati atti di procedere al reclutamento di figure a tempo determinato nelle more dello svolgimento delle procedure assunzionali delle unità di personale a tempo indeterminato autorizzate in pianta organica e del trasferimento di risorse per nuove assunzioni.

L'Ente scrivente si trova da diversi anni in una situazione di urgente criticità in termini di organico in servizio, caratterizzata da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle Aree naturali protette di competenza e ai Siti della Rete Natura 2000 oggetto di gestione delegata e alla riduzione significativa del numero di dipendenti in servizio assegnati ai Parchi naturali in gestione rispetto alla somma degli organici in servizio presso i medesimi Parchi naturali anteriormente all'emanazione della L.R. 19/2009 Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità. A titolo di esempio, le unità di personale di vigilanza dei due Parchi prima dell'accorpamento erano complessivamente 15, con perdita netta di n. 8 unità rispetto all'ultima dotazione organica approvata. Lo staff di esecutori tecnici è ad oggi costituito da n. 2 unità di personale a tempo indeterminato, da anni integrato con unità di personale a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile, in quanto il numero minimo di esecutori rispondente alle esigenze del territorio è di 4 unità (una squadra di n. 2 esecutori per Parco naturale in gestione all'Ente). Si rileva carenza di personale di natura tecnica e amministrativa negli uffici, necessario per fare fronte alle sfide imposte dalla ricerca di fonti di finanziamento e partecipazione ai bandi nazionali e internazionali.

Con DC n. 8/2021 il Consiglio ha deliberato, in ottemperanza alla D.G.R. 40-5803 del 20/10/2017 che autorizza gli Enti a...*"procedere per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, all'assunzione di personale a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile ai sensi dell'art.36 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.lgs. 75/2017"*, indirizzi per l'assunzione a tempo determinato di n. 1 istruttore tecnico per lo svolgimento di attività di turismo promozione e comunicazione e n. 2 esecutori tecnici.

Le sopra citate assunzioni sono finanziabili con fondi derivanti da applicazione di avanzo vincolato alle spese di personale.

Le previsioni e gli indirizzi contenuti nelle DDCC n. 2/2018, n. 11/2018, n. 8/2021, n. 38/23 e n. 4/24 e nel Decreto del Commissario 1/25 mantengono la validità e se ne prevede attuazione e rinnovo nel periodo di vigenza del presente PFTP 2026-2028, nel rispetto dei vincoli di bilancio e del quadro normativo.

5. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

5.1 L'organizzazione

L'Ente di gestione delle Aree protette della Valsesia è stato istituito a far data dal 1/1/2012 con L.R. n. 19 /2009.

Con DC n. 8/2013 è stato adottato il nuovo assetto organizzativo che prevede, oltre alla Direzione, tre Aree funzionali denominate "Area Amministrativa", "Area Tecnica" e "Area di vigilanza".

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente pubblico.

Il suddetto assetto organizzativo è stato aggiornato e perfezionato con successivi atti.

Si richiama inoltre la DC n. 22/2019 "Primi indirizzi per la predisposizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale e definizione programma assunzioni a tempo determinato o con forme di lavoro flessibili per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale."

5.2 Il personale a tempo indeterminato

La dotazione organica 2025 approvata con D.G.R. 20-1743 del 27/10/2025 per l'Ente è illustrata nella tabella che segue:

N	Categoria di ingresso	Profilo professionale	% approvata in ingresso	Stato di servizio	Posizione Economica Attuale (ex categoria CCNL 18-20)	Note
1	Dir	Dirigente	100	In servizio		
2	Funziionario EQ/D	FUNZIONARI EQ Funziionario amministrativo	100	In servizio	D1 + 1° differenziale	Regime di PT al 83%
	Istruttore/ C- Funziionario EQ/D*	ISTRUTTORI/Funziionari EQ Istruttore amministrativo Funziionario amministrativo	100	Da assumere		Progressione tra le aree in deroga/straordinaria
3	Funziionario EQ/D	FUNZIONARI EQ Funziionario tecnico	100	Da assumere		Procedura di reclutamento in corso
4	Funziionario EQ/D	FUNZIONARI EQ Funziionario tecnico	100	In servizio	D1 + 1° differenziale	
5	Funziionario EQ/D	FUNZIONARI EQ Funziionario di vigilanza	100	In servizio	D1	

6	Istruttore/ C	ISTRUTTORI Istruttore tecnico	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	Regime di PT al 83%
7	Istruttore/ C	ISTRUTTORI Istruttore amministrativo	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
8	Istruttore/ C	ISTRUTTORI Istruttore amministrativo	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	Regime di PT all'83%
9	Istruttore/ C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
10	Istruttore/ C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
11	Istruttore/ C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
12	Istruttore/ C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
13	Istruttore/ C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
14	Istruttore/ C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	Da assumere		Procedura di reclutamento in corso
15	Operatore esperto/B	OPERATORI ESPERTI Esecutore tecnico	100	In servizio	B3 + 1 differenziale	
16	Operatore esperto/B	OPERATORI ESPERTI Esecutore tecnico	100	In servizio	B2 + 1 differenziale	

Necessità di implementazione di personale

L'Ente gestisce il Parco Naturale dell'Alta Valsesia e Alta Val Strona e il Parco Naturale del Monte Fenera, i Siti di Importanza Comunitaria Alta Valsesia (IT1120028), Monte Fenera (IT1120003) e Val Mastallone (IT1120006) che è anche classificato come ZPS, la Zona di Protezione Speciale Alta Valsesia e Valli Otro, Vogna, Artogna, Gronda e Sorba (IT1120027), il Sito di Importanza Comunitaria Laghetto di Sant'Agostino (IT1120016) ed il SIC Campello Monti (IT1140003). La superficie di territorio gestito è di 12.000 ettari circa di Parchi e di 28.200 ettari circa complessivi se si considerano i Siti di rete Natura 2000, che ricomprendono i Parchi. Le aree in gestione si sviluppano su territori distanti tra loro parecchie decine di km e ricadenti in aree amministrative diverse.

L'Ente inoltre partecipa alla gestione del Sesia Valgrande Geopark in collaborazione con il Parco Nazionale della Valgrande e l'Associazione Sesia Valgrande Geopark.

Il ritardo nella piena attuazione della dotazione organica storica, sommato all'assenza di previsioni assunzionali negli anni passati, dettati da normative sempre più stringenti, e ribadita per il 2025 dal Settore Sviluppo sostenibile biodiversità e aree naturali con nota prot. 722 del 9/5/2025, unitamente alle previsioni di maggiori competenze richieste all'Ente evidenziano una situazione di sofferenza con particolare riferimento ad alcune categorie e profili professionali, che portano a prendere atto dell'assoluta necessità e urgenza dell'attuazione del presente Piano. Come detto sopra, le unità di personale di vigilanza dei due Parchi prima dell'accorpamento erano complessivamente 15, con perdita netta di n. 8 unità rispetto all'ultima dotazione organica approvata. Si rileva carenza di personale anche di natura tecnica e amministrativa negli uffici, necessario per fare pronte alle sfide imposte dalla ricerca di fonti di finanziamento e partecipazione ai bandi nazionali e internazionali.

L'Ente pertanto, preso atto di quanto argomentato e motivato ai punti precedenti, rientra pienamente nella casistica delineata dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "(...) situazioni di più urgente criticità in termini di organico in servizio, proprie di talune strutture, caratterizzate da un evidente squilibrio nel rapporto tra territori gestiti e personale addetto, in riferimento alle Aree naturali protette di competenza e ai Siti della rete Natura 2000 oggetto di gestione delegata".

Eventuali "resti" saranno oggetto di valutazione per l'impiego dell'intero budget a disposizione.

Le necessità di implementazione del personale sono state condivise con il Settore Biodiversità e Aree naturali in sede di ricognizione annuale delle esigenze assunzionali e sono riassunte nella tabella che segue.

Area organizzativa	n. persone richieste nell'ultimo monitoraggio sui fabbisogni di personale richiesto dal Settore competente della Regione Piemonte	Motivazione
Vigilanza	2 guardiaparco	PSA, vigilanza, attività derivante dalla gestione dei Siti di Rete Natura 2000
Tecnica	2 operai	Manutenzione patrimonio e sentieristica; Completamento squadre da almeno 2 persone a fini sicurezza e necessità operative
	1 funzionario EQ	Manutenzione e gestione del patrimonio, servizi e forniture, candidature a bandi europei e nazionali dedicati
	1 istruttore	Promozione, comunicazione e marketing territoriale, apertura del centro visita La Casa del Parco di Alagna
Amministrativa	1 istruttore	Forniture e appalti di servizi e lavori pubblici, contabilità, marketing territoriale, PSA (trasversale di supporto agli ambiti)

Totale necessità implementazione personale: 7 persone (2 area operatori + 4 area istruttori + 1 area funzionari ed EQ).

5.3 Il personale a tempo determinato – somministrazione

Il Settore Biodiversità e Aree naturali della Regione Piemonte con nota ns prot. 2197 del 18/12/2018 ha precisato come "nelle more del processo di riequilibrio e riassetto dell'organico del sistema, da operarsi tramite le procedure assunzionali di personale a tempo indeterminato, gli Enti che dispongono o che disporranno di un avanzo vincolato alle spese per il personale a fronte dei trasferimenti di seguito comunicati, oppure di risorse derivanti dai c.d. risparmi da part time, potranno utilizzare le stesse per assunzioni a tempo determinato sempre nei limiti previsti dalla normativa vigente e a fronte di valutazioni relative all'assolvimento degli oneri di spesa in materia di personale che l'ente è tenuto per legge ad onorare".

Quanto sopra è stato confermato con successiva nota ns prot. n. 1809 del 30/9/2019.

Pertanto, in relazione alla situazione di necessità di realizzare interventi di manutenzione al patrimonio e alla vasta rete di sentieri e piste del territorio gestito e della necessità di assolvere agli obiettivi istituzionali di comunicazione, l'Ente ha reclutato mediante concorso a tempo determinato e ricorrendo ad agenzie qualificate di somministrazione di lavoro nel periodo 2021-2025 n. 2 operatori profilo esecutore tecnico, di cui n. 1 stagionale, e n. 1 istruttore tecnico, stagionale, per lo svolgimento di attività di turismo promozione e comunicazione, utilizzando fondi derivanti da applicazione di avanzo vincolato alle spese di personale.

5.4 Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i. "Quote di riserva", preso atto della quantificazione del personale in servizio così come indicato al punto 6.2, risulta

non cogente la quota di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Ad oggi l'Ente non ha personale assunto ai sensi dell'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Nell'attuazione della presente programmazione triennale del fabbisogno del personale, l'Ente si fa carico degli obblighi di cui alla Legge n. 68/1999 e s.m.i. che si vengono a determinare.

5.5 I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475, Legge n. 232/2016 (Legge di stabilità anno 2017);

2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 232/2016);

3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 113/2016);

4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 50/2009, n. 150);

5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 296/2006);

6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 449/1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 165/2001);

7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 165/2001);

8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 198/2006 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 165/2001);

9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 185/2008 in materia di certificazione del credito;

10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 232/2016 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della Legge 243/2012); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con riferimento al rispetto del precedente punto 1) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;

- con riferimento al rispetto del precedente punto 2) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e da ultimo alla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018;

- con riferimento al rispetto del precedente punto 3) la certificazione è demandata, per l'anno di competenza, al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;

- con riferimento al rispetto del precedente punto 4) l'Ente procede all'adozione del Piano della Performance per il triennio 2026-2028 contestualmente all'adozione del Piano Integrato di attività e organizzazione 2026-2028 (PIAO), di cui costituisce sottosezione specifica.

- con riferimento al rispetto del precedente punto 5) si rimanda alle previsioni della D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006 e ai pareri favorevoli, per gli anni di competenza, dell'Ufficio di Controllo Interno di Regolarità Contabile e Amministrativa della Regione Piemonte;

- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 è stato approvato con Decreto del Commissario 18 del 26/5/2025;

- con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 7) si evidenzia come l'attuale Dotazione organica dell'Ente, da ultimo approvata con D.G.R. 20-1743 del 27/10/2025, pari a 16 unità, ad oggi è coperta per il 90% a fronte del continuo aumento dei carichi di lavoro e di responsabilità gestionali così come delegate dalla Regione Piemonte, pertanto tale verifica si intende effettuata e verificata con l'approvazione del presente Piano;

- con riferimento al rispetto del parametro di cui al precedente punto 8) l'Ente procede all'approvazione del Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2026-2028 contestualmente all'adozione del Piano Integrato di attività e organizzazione 2026-2028 (PIAO), di cui costituisce sottosezione specifica.
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile dell'Ufficio amministrativo dell'Ente in sede di apposizione del visto contabile (regolarità tecnica-contabile) al provvedimento di approvazione del presente Piano e di avvio del procedimento di assunzione di nuovo personale;
- con riferimento al precedente punto 10), l'Ente non risulta beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della Legge 243/2012.

Si ricorda infine come la Regione Piemonte, ai sensi dell'art. 29 della L.R. n. 19/2009 e s.m.i., eserciti nei confronti degli Enti gestori di Aree protette attività di indirizzo, coordinamento e supporto, oltre ad eventuali verifiche amministrative.

5.6 L'individuazione del budget assunzionale

Il Decreto Legge 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla Legge 122/2010, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo nello specifico che gli Enti, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata.

E' corretto in questa sede richiamare quanto già illustrato in merito alla non applicazione in modo estensivo e automatico da parte degli Enti di gestione delle limitazioni previste dalla normativa sia in materia di contenimento generale della spesa, che di spesa del personale in quanto tali limiti per i fondi trasferiti dalla Regione agli Enti sono già assolti a monte nell'ambito del Bilancio regionale.

Tale previsione, codificata con D.G.R. n. 52-3318 del 3/7/2006, ha visto negli anni successivi interventi regionali di indirizzo prima, e di controllo e verifica poi, in merito al puntuale rispetto della vigente legislazione correttamente applicata alla specificità degli Enti strumentali.

Con D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018 "Art. 19, comma 4 della l.r. 29 19/2009 (Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità): indirizzi agli Enti di gestione delle aree naturali protette per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020 ai sensi del D. Lgs 165/2001 s.m.i. e del DM 8 maggio 2018" sono stati forniti agli Enti di gestione delle Aree naturali protette indirizzi finalizzati alla redazione e all'approvazione dei Piani triennali dei fabbisogni del personale per il triennio 2018-2020 al fine di attuare i disposti dell'art. 6 ter del D. Lgs n. 165/2001 "Testo unico sul Pubblico impiego" come modificato dal D. Lgs n. 75/2017 (c.d. riforma Madia).

Anche in tale occasione la Regione Piemonte, nel dare indirizzi per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale, coerentemente stabilisce che "(...) i Piani triennali dei fabbisogni per il triennio 2018-2020 degli Enti di gestione delle Aree naturali protette, nell'intento di sortire un maggior riequilibrio delle risorse umane all'interno delle strutture degli Enti, nel rispetto del personale in servizio, devono essere coerenti nel loro insieme con il criterio dell'invarianza della spesa storica consolidata, rappresentata a livello di Sistema dallo stanziamento sul capitolo 169754 del Bilancio di previsione finanziario 2018 - 2020 approvato con la L.R. 4/2018".

La spesa storica del personale dell'Ente, è riconducibile alle assegnazioni riconosciute dai Settori regionali competenti.

Si richiama la più recente nota attuativa del Settore Biodiversità e aree naturali ns prot. 722 del 9/5/2025 ai sensi delle determinazioni dirigenziali n. 50/A1601C/2025 del 23.01.2025 e n. 276/A1601C/2025 del 14.04.2025, che ha fissato la spesa massima riconosciuta all'Ente per le spese di personale dipendente per l'anno 2024, **pari a € 978.188,10** comprensiva di:

- adeguamento dei valori dello stipendio tabellare alle previsioni del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, triennio 2019-2021
- integrazione della parte stabile del Fondo risorse decentrate per un importo pari a € 84,50 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b)

CCNL triennio 2019-2021. Con riferimento alla seconda parte del capoverso in cui si rinvia al comma 5 dell'art. 79, per integrazione una tantum della parte variabile del Fondo con le risorse relative alle quote 2021 e 2022, l'Ente può utilizzare eventuali risorse disponibili nell'avanzo vincolato alle spese del personale

- adempimenti di cui all'art. 13 c. 8 del CCNL triennio 2019-2021, nella misura massima dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018
- aumento delle risorse di cui all'art. 79 c. 2 lett. c) e di quelle di cui all'art. 17 c. 6 nell'importo massimo complessivo dello 0,22% del monte salari 2018
- adeguamento indennità di posizione del personale con qualifica dirigenziale come comunicata con nota prot. n. 20055 del 12/2/2023

La sopra citata nota ha specificato come con riferimento al P.T.F.P. 2025-2027 per l'annualità 2025 non sono state trasferite risorse per nuove assunzioni ma sono autorizzati i turn over di eventuali cessazioni riferite a tale annualità.

Inoltre la nota ha specificato che l'Ente può utilizzare le risorse disponibili nell'avanzo vincolato alle spese per il personale a copertura degli oneri per arretrati contrattuali derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale, compresi quelli generati dalle progressioni orizzontali attuate dall'Ente.

Detta cifra costituisce ultimo riferimento valido ad oggi per l'Ente.

6. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2026-2028

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta:

- indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti
- attestando, con il presente Piano, l'assenza oggettiva di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato.

6.1 - ANNO 2026 –Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Nel corso del 2026 è previsto il completamento delle procedure di reclutamento di n. 1 Funzionario tecnico EQ e n. 1 istruttore Guardiaparco in sostituzione del personale cessato per quiescenza.

Unità di personale	Categoria Giuridica	Regime orario	Profilo professionale	Area di assegnazione	Note
1	FUNZIONARI EQ	Tempo pieno	Funzionario tecnico	Area tecnica	Procedura di reclutamento in corso
1	ISTRUTTORI	Tempo pieno	Guardiaparco	Vigilanza	Procedura di reclutamento in corso

6.2. ANNO 2027 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Vista la normativa vigente in materia di previdenza e considerato quanto attualmente a conoscenza dell'ente, le possibili cessazioni riguardano n. 2 istruttori GUARDIAPARCO e n. 1 unità operatore esperto ESECUTORE TECNICO). Si intende acquisire personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in sostituzione dell'eventuale personale cessato nel corso dell'anno. Si prevede il completamento dell'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato prevista per l'anno 2026, qualora la stessa non fosse stata ancora completata.

6.3 - ANNO 2028 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Vista la normativa vigente in materia di previdenza e considerato quanto attualmente a conoscenza dell'ente, le possibili cessazioni riguardano n. 1 ISTRUTTORE TECNICO e n. 1 istruttore GUARDIAPARCO. Si intende acquisire personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato in sostituzione dell'eventuale personale cessato nel corso dell'anno. Si prevede il completamento dell'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato prevista per l'anno 2027, qualora la stessa non fosse stata ancora completata.

6.4 – Modalità di reclutamento

In primo luogo si faranno le verifiche previste dall'art 34 bis del D.Lgs. 165/01 presso il dipartimento della Funzione Pubblica, presso l'agenzia Piemonte Lavoro e presso il Settore Politiche del Lavoro della Regione Piemonte della presenza di personale iscritto nelle liste di esubero con le caratteristiche e la professionalità cercata.

In seguito, in caso di esito negativo della verifica ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/01, l'Ente procederà al reclutamento mediante le procedure previste ex D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

7. LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2026-2028 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE

In attuazione del presente Piano, la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette, è prevista venendo ad avere attuazione le indicazioni dell'art. 3, comma 1, lettera c) della Legge 68/1999.

8. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2026-2028

Nel triennio 2026-2028, in caso di mancata erogazione da parte di Regione di ulteriori risorse per incrementare il personale in servizio a tempo indeterminato come da ultima richiesta inviata al Settore regionale competente, si proseguirà con i rapporti a tempo determinato e con i contratti di somministrazione per fare fronte alle esigenze per la manutenzione del territorio ed i servizi turistici, nei limiti delle disponibilità di bilancio esistenti e gestibili sull'assegnazione regionale a copertura della spesa del personale nonché di eventuali risorse proprie disponibili, tenendo conto dei limiti posti dalla normativa.

8.1. ANNO 2026 Acquisizioni di personale a tempo determinato - somministrazione

Per l'anno 2026, in attuazione dei criteri e delle procedure indicati dalle DD.CC. 2/2018, 11/2018 e 8/2021 vengono programmati contratti e proroghe di contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro, secondo le procedure e le modalità individuate in norma e dalla Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803, stante

1. la citata criticità in termini di organico in servizio di cui al precedente par. 6.1 e l'assenza di budget dedicato a nuove assunzioni (rif. Nota Settore Biodiversità e aree naturali ns prot. 722 del 9/5/2025)
2. la necessità di figure professionali che assolvano ai compiti dei profili professionali per i quali le procedure di reclutamento sono in corso
3. le condizioni previste dall'art. 60 comma 6 lettera b) del CCNL vigente
4. il perdurare di esigenze di carattere temporaneo e eccezionale:
 - partecipazione a bandi per accesso a progetti finanziati con fondi UE (FESR, FEASR), statali, regionali e privati e gestione e rendicontazione dei finanziamenti
 - problematiche causate dalla maggiore frequenza degli eventi meteorologici avversi;
 - attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti

Unità di perso	Area	Profilo professionale	Regime Orario/durata	Area di assegnazione	Utilizzo di budget
-----------------------	-------------	------------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---------------------------

nale					
1	Funzionario EQ	Funzionario tecnico	Tempo pieno	Tecnica	Nota ns prot. 2197 del 18/12/2018
1	Istruttore	Istruttore amministrativo	Tempo parziale	Amministrativa	Nota ns prot. 2197 del 18/12/2018
1	Istruttore/Funzionario EQ	Istruttore/funzionario tecnico	Tempo pieno	Tecnica	Nota ns prot. 2197 del 18/12/2018
1	Istruttore	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Tecnica	Nota ns prot. 2197 del 18/12/2018
2	Operatore	Esecutore tecnico	Tempo pieno	Tecnica	Nota ns prot. 2197 del 18/12/2018

Tra le figure previste in tabella le seguenti sono riconducibili alle condizioni previste dall'art. 60 comma 4 del vigente CCNL, cioè sono esenti da limitazioni quantitative, in quanto:

- per n. 1 istruttore/funzionario EQ tecnico ricorrono le condizioni previste dall'art. 60 comma 6 lettera b) del CCNL vigente (personale assente per congedo di maternità)
- per n. 1 istruttore tecnico e n. 2 operatori trattasi di riorganizzazione finalizzata all'accrescimento di servizi esistenti (promozione e comunicazione, attività di manutenzione anche a supporto di progetti regionali)

8.2. ANNO 2027 Acquisizioni di personale a tempo determinato - somministrazione

Per l'anno 2027, in attuazione dei criteri e delle procedure indicati dalle DD.CC. 2/2018, 11/2018 e 8/2021 vengono programmati contratti e proroghe di contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro, secondo le procedure e le modalità individuate in norma e dalla Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803, stante

1. la citata criticità in termini di organico in servizio di cui al precedente par. 6.1 e l'assenza di budget dedicato a nuove assunzioni (rif. Nota Settore Biodiversità e aree naturali ns prot. 722 del 9/5/2025)
2. le condizioni previste dall'art. 60 comma 6 lettera b) del CCNL vigente
3. il perdurare di esigenze di carattere temporaneo e eccezionale:
 - personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 - problematiche causate dalla maggiore frequenza degli eventi meteorologici avversi;
 - attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti

Unità di personale	Area	Profilo professionale	Regime Orario/durata	Area di assegnazione	Utilizzo di budget
1	Istruttore/Funzionario EQ	Istruttore/funzionario tecnico	Tempo pieno	Tecnica	Nota ns prot. 2197 del 18/12/2018
1	Istruttore	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Tecnica	Nota ns prot. 2197 del 18/12/2018
2	Operatore	Esecutore tecnico	Tempo pieno	Tecnica	Nota ns prot. 2197 del 18/12/2018

Tra le figure previste in tabella le seguenti sono riconducibili alle condizioni previste dall'art. 60 comma 4 del vigente CCNL, cioè sono esenti da limitazioni quantitative, in quanto:

- per n. 1 istruttore/funzionario EQ tecnico ricorrono le condizioni previste dall'art. 60 comma 6 lettera b) del CCNL vigente (personale assente per congedo di maternità)
- per n. 1 istruttore tecnico trattasi di riorganizzazione finalizzata all'accrescimento di servizi esistenti (promozione e comunicazione)

- per n. 2 operatori trattasi di riorganizzazione finalizzata all'accrescimento di servizi esistenti e di personale che afferisce a progetti finanziati con fondi regionali o privati (attività di manutenzione)

8.3. ANNO 2028 Acquisizioni di personale a tempo determinato - somministrazione

Per l'anno 2028, in attuazione dei criteri e delle procedure indicati dalle DD.CC. 2/2018, 11/2018 e 8/2021 vengono programmati contratti e proroghe di contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro, secondo le procedure e le modalità individuate in norma e dalla Deliberazione della Giunta Regionale 20 ottobre 2017, n. 40-5803, stante

4. la citata criticità in termini di organico in servizio di cui al precedente par. 6.1 e l'assenza di budget dedicato a nuove assunzioni (rif. Nota Settore Biodiversità e aree naturali ns prot. 722 del 9/5/2025)
5. il perdurare di esigenze di carattere temporaneo e eccezionale:
 - personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 - problematiche causate dalla maggiore frequenza degli eventi meteorologici avversi;
 - attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti

Numero	Area	Profilo professionale	Regime Orario	Area di assegnazione	Utilizzo di budget
1	Istruttore	Istruttore tecnico	Tempo pieno	Tecnica	Nota ns prot. 2197 del 18/12/2018
2	Operatore	Esecutore tecnico	Tempo pieno	Tecnica	Nota ns prot. 2197 del 18/12/2018

Tra le figure previste in tabella le seguenti sono riconducibili alle condizioni previste dall'art. 60 comma 4 del vigente CCNL, cioè sono esenti da limitazioni quantitative, in quanto:

- per n. 1 istruttore tecnico e n. 2 operatori trattasi di riorganizzazione finalizzata all'accrescimento di servizi esistenti (promozione e comunicazione e attività di manutenzione)

9. DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DELL'ENTE

L'Ente di gestione delle Aree protette della Valsesia, ai sensi di quanto stabilito dalla D.G.R. n. 33-7927 del 23/11/2018, nell'approvare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di proprio personale per il triennio 2026-2028, adotta la seguente dotazione organica per l'anno 2026:

N	Categoria di ingresso	Profilo professionale	% approvata in ingresso	Stato di servizio	Posizione Economica Attuale (ex categoria CCNL 18-20)	Note
1	Dir	Dirigente	100	In servizio		
2	Funzionario EQ/D	FUNZIONARI EQ Funzionario amministrativo	100	In servizio	D1 + 1° differenziale	
	Funzionario EQ/D*	Funzionario amministrativo	100	Da assumere		Procedura in corso
3	Funzionario	FUNZIONARI EQ Funzionario	100	Da assumere		

	ioEQ/D	tecnico				
4	Funzionar ioEQ/D	FUNZIONARI EQ Funzionario tecnico	100	In servizio	D1 + 1° differenziale	
5	Funzionar ioEQ/D	FUNZIONARI EQ Funzionario di vigilanza	100	In servizio	D1	
6	Istruttore /C	ISTRUTTORI Istruttore tecnico	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
7	Istruttore /C	ISTRUTTORI Istruttore amministrativo	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
8	Istruttore /C	ISTRUTTORI Istruttore amministrativo	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
9	Istruttore /C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
10	Istruttore /C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
11	Istruttore /C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
12	Istruttore /C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
13	Istruttore /C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	In servizio	C6 + 1 differenziale	
14	Istruttore /C	ISTRUTTORI Guardiaparco	100	Da assumere		
15	Operatore esperto/B	OPERATORI ESPERTI Esecutore tecnico	100	In servizio	B3 + 1 differenziale	
16	Operatore esperto/B	OPERATORI ESPERTI Esecutore tecnico	100	In servizio	B2 + 1 differenziale	

*Progressioni straordinarie tra le aree (in deroga) da ISTRUTTORI a FUNZIONARI EQ (da ex cat. C a D) per personale a tempo indeterminato già in servizio

10. STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

PREMESSA

L'articolo 7 bis del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 prevede che il piano annuale di formazione del personale tenga conto, nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche.

La riforma del lavoro pubblico, avviata con il piano industriale della pubblica amministrazione, con la legge delega 15/2009 e il successivo D.Lgs. 150/2009, individua la formazione del personale come uno degli elementi centrali della modernizzazione dell'azione amministrativa e la realizzazione di effettivi miglioramenti qualitativi dei servizi resi dalle pubbliche amministrazioni. La formazione diviene anche indicatore e strumento nel sistema premiale dei dipendenti.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.T.) contenuto all'interno del PIAO 2026 – 2028, predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione prevede che nel piano di formazione del personale:

- vengano individuati i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- sia principalmente prestata attenzione alla normativa anticorruzione, ai codici di comportamento, alle tematiche dell'etica e della legalità.

Il 24 gennaio 2024 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato propria Direttiva con la quale vengono fornite indicazioni in materia di formazione e, in particolare, viene indicata la necessità di garantire a tutto il personale almeno 24 ore di formazione/anno. Per quanto riguarda le competenze digitali, viene inoltre indicata la piattaforma "Syllabus" quale principale strumento.

Il 14 gennaio 2025 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato una ulteriore propria Direttiva in materia di "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti". Tale Direttiva, tra gli altri aspetti affrontati, incrementa il monte ore di formazione/pro capite a n. 40/anno

OBIETTIVI GENERALI

Gli obiettivi generali del piano della formazione 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 dell'integrazione tra le aree;
- Fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e per un miglioramento della professionalità dei dipendenti;
- Tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo la uguale possibilità per lavoratori donne e uomini di frequentare i corsi individuati;
- Fornire l'aggiornamento normativo relativamente alle esigenze amministrative e tecniche;
- Garantire la necessaria formazione del personale sui temi della legalità e dell'etica nonché sulle norme in materia di reati contro la pubblica amministrazione;
- Garantire una formazione specifica inerente alle tematiche ambientali ed in particolare alla gestione delle aree protette;
- Contrastare le discriminazioni e rispondere ai fabbisogni formativi conseguenti all'evoluzione del lavoro agile;
- Conoscere le tecnologie per migliorare la comunicazione tra il personale in presenza e quello in smart working che opera nei vari servizi dell'Ente e anche il rapporto con l'utenza esterna.
- Sviluppare e approfondire strumenti e tecniche per accrescere le capacità di pianificazione del lavoro e di gestione del tempo, in equilibrio fra tempo di lavoro e tempo di vita.

La volontà è di promuovere una formazione permanente in grado di soddisfare le esigenze di riqualificazione e di collegamento tra contenuti formativi e apprendimento sul lavoro.

ARGOMENTI

Per l'anno 2026 si individuano pertanto le seguenti linee e temi strategici:

a) Area legata alla formazione obbligatoria

In quest'area rientrano le attività formative obbligatorie, come quelle previste dal D.Lgs. 81/2008, dalla normativa anticorruzione, trasparenza e privacy, abilitazione uso armi per personale di vigilanza.

b) Area legata alle competenze digitali

In quest'area rientrano tutte le attività formative che si rendono necessarie per accrescere le competenze digitali e promuovere un sempre maggiore e corretto utilizzo delle attrezzature e degli strumenti digitali messi a disposizione dall'Ente o necessari a fini di servizio.

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

In quest'area rientrano le attività formative che si rendono necessarie per il corretto svolgimento delle funzioni di competenza dell'Ente, nelle materie più tradizionalmente amministrative (ad esempio diritto e prassi amministrativo-contabile e contrattuale, adempimenti obbligatori per legge), e in quelle tecnico specialistiche di settore (conservazione e protezione della natura, tematiche - ambientali e autorizzative, sicurezza, promozione e ricerca, Natura 2000, gestione delle risorse) e per l'approfondimento di competenze trasversali quali la conoscenza delle tecnologie informatiche, della comunicazione.

BENEFICIARI

Tutto il personale dell'Ente Parco in organico, compresi collaboratori e somministrati secondo le necessità dei profili professionali, garantendo pari condizioni di accesso a tutti i potenziali partecipanti e la massima trasparenza su tutte le informazioni inerenti l'attività.

ATTUAZIONE

L'attuazione del Piano tiene conto delle risorse disponibili nonché della possibilità di svolgere l'attività di formazione tramite corsi (anche on line), seminari, convegni, viaggi di studio, visite a best practices realizzati in proprio e/o in collaborazione con soggetti esterni quali altri Enti di formazione pubblici o privati.

Le attività formative verranno realizzate con le seguenti modalità:

- formazione sul posto di lavoro;
- formazione a distanza;
- formazione in aula;
- formazione pratica;
- learning by doing .

Nel 2026 sono destinati alla formazione € 4.000 ripartiti sui capp. 100/90 e 305/10; diverse iniziative formative sono previste in economia e/o a carico di altri enti.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale delle Azioni Positive
Triennio 2024 – 2026
(D.LGS 198/2006 ART. 48)

La dimensione delle pari opportunità uomo-donna nelle strategie di governo e di sviluppo organizzativo dell'ente

FONTI NORMATIVE

D. Lgs. n. 198 dell'11.04.2006 - Codice delle Pari opportunità.

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità - "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

Direttiva 4 marzo 2011- Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

D.Lgs. 25 gennaio 2010, n.5- Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

D.Lgs. 93 del 14.8.2013 coordinato con la Legge di conversione 15.10.2013 n. 119- Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto alla violenza di genere.

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010- Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 -Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

D.Lgs. n. 151 del 2001- "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 53/2000.

D.Lgs. n. 165 del 2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Legge n. 53 del 2000 e successive modificazioni- Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

Legge n. 903 del 1977- Parità di trattamento tra uomini e donne in materia lavoro.

Legge n. 125 del 1991- Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna

PREMESSA

Il principio di parità e di pari opportunità tra donne e uomini, nell'ambito della vita lavorativa e sociale di ogni persona, si fonda sulla rimozione degli ostacoli che ancora si frappongono al conseguimento di una sostanziale uguaglianza tra i sessi e alla valorizzazione della differenza di genere nel lavoro e in ogni altro ambito sociale e organizzativo.

È in questo contesto che si colloca il concetto di "pari opportunità" come "condizione di eguale possibilità-opportunità di riuscita o pari occasioni favorevoli" tra uomini e donne nell'esercizio dei propri diritti.

Pari Opportunità, dunque:

✓non come omologazione della donna al modello maschile, ma come eguali opportunità nel rispetto-riconoscimento delle reciproche differenze intese come "risorsa" (non un "limite") per la crescita culturale e sociale degli individui e del Paese;

✓non come "territorio" separato delle donne e delle loro organizzazioni, ma come processo di cambiamento culturale che, inevitabilmente, deve riguardare uomini e donne insieme. I diritti, le opportunità, le responsabilità di ognuno dipendono

✓non dall'essere nato maschio piuttosto che femmina, ma da come si realizza l'uguaglianza sostanziale di genere che non è solo una questione femminile ma di tutti allo stesso modo;

✓come "modello di vita" capace di realizzare, in ogni contesto, il passaggio dalla cultura della "Tutela" della donna alla "Valorizzazione" della soggettività femminile.

Raggiungere, nell'ottica di genere, le pari opportunità significa, dunque, produrre "effetti di sistema" nel contesto in cui le donne agiscono, nel sistema delle relazioni sociali ed economiche, nella relazione maschile-femminile.

Le "azioni positive" costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

A tal fine, il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n.246" riprende e coordina, in un testo unico, le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice e nei ruoli decisionali.

La Direttiva Nicolais-Pollastrini del 23 maggio 2007 - Ministri, rispettivamente, per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e per i Diritti e le Pari Opportunità - recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, specifica, nella sua ampia articolazione delle modalità operative da attuare, come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività propositive e propulsive ai fini dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

In tale contesto, il Codice delle Pari Opportunità, oltre a disciplinare i diversi ambiti e strumenti necessari a promuovere le pari opportunità nei rapporti etico-sociali, culturali ed economici (azioni di contrasto alla violenza contro le donne, di tutela giudiziaria contro le discriminazioni, di sostegno all'imprenditoria e occupabilità femminile...), dispone all'art. 48 azioni positive nelle pubbliche amministrazioni, che le Amministrazioni dello Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici, predispongano "Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti Piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) del D.Lgs. 198/2006, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività gerarchiche ove sussiste un divario fra i generi non inferiore a due terzi."

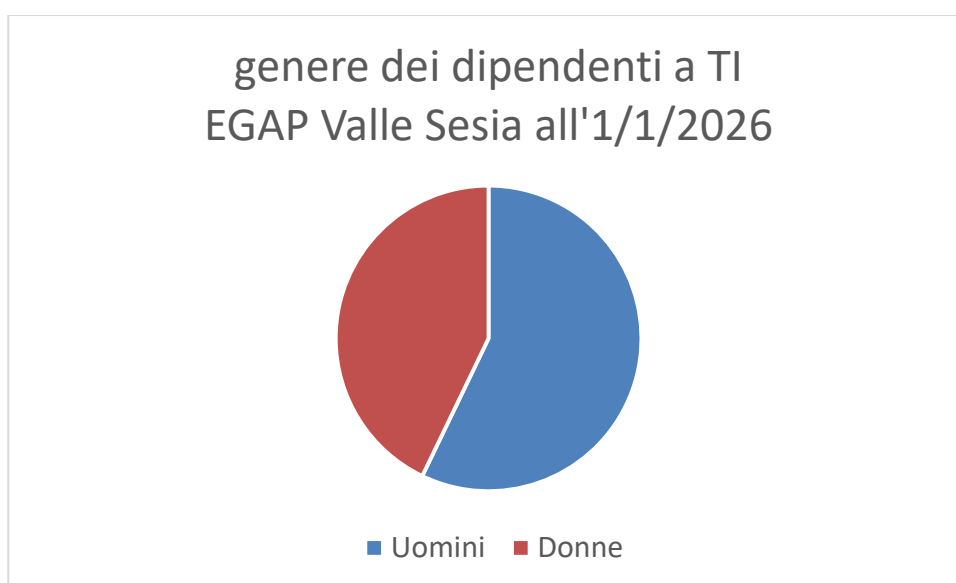
L'Ente di gestione delle Aree protette della Valsesia con il Piano 2025 -2027 intende perseguire con la propria attività istituzionale l'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale, culturale ed economico, nonché al raggiungimento degli obiettivi posti dal Piano, inteso come strumento, semplice ed operativo, per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità, con riferimento alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

SITUAZIONE DEL PERSONALE:

Allo stato attuale la situazione del personale a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 1/01/2026:

Personale categorie	Uomini	Donne	Totale
Operatori esperti	2	0	2
Istruttori	5	3	8
Funzionari EQ	1	2	3
Dirigenti	0	1	1
Totale	8	6	14



LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Questo documento illustra il "Piano triennale delle azioni positive" per il triennio 2026-2028 dell'Ente di gestione delle Aree protette della Valsesia ponendosi l'obiettivo di mettere in connessione tutte le azioni intraprese e di contribuire alla costruzione di un piano di sviluppo che intercetti le ricadute delle azioni attuate, le prospettive e le opportunità presenti e future.

Questo programma traccia linee operative possibili in un'ottica di sostenibilità.

L'Ente di gestione delle Aree protette della Valsesia, per l'eterogeneità dei suoi servizi, ha la necessità e il dovere di affrontare la questione della propria capacità di comunicare e di relazionarsi con i dipendenti, con il territorio e con le persone che vi vivono.

Una comunicazione efficace e un sistema relazionale e di partecipazione delle persone interne ed esterne all'Amministrazione sono un buon punto di partenza per favorire la qualità dei servizi erogati e costituiscono fattori fondamentali per lo sviluppo diffuso di una percezione positiva dell'azione prestata e per il miglioramento continuo dei servizi ai clienti interni ed esterni all'amministrazione.

L'Amministrazione che governa il territorio ha bisogno di una squadra di donne e di uomini che, a vari livelli, si muovano con consapevolezza delle strategie, delle azioni e degli obiettivi da raggiungere in un clima e in un sistema che valorizzi le competenze e le capacità di fornire un contributo personale utile alla collettività.

Lo sforzo è avviare un "sistema benessere" attraverso servizi, relazioni e azioni di partecipazione al fine di creare un valore collettivo e condiviso che renda protagonista ogni persona che lavora per il bene comune.

Il presente Piano delle Azioni Positive si pone la soddisfazione dei seguenti obiettivi generali:

1. intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;

2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;

3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;

4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;

5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro), e rendere queste argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

L'individuazione degli obiettivi è frutto anche di un'analisi della situazione di partenza e dell'esame di alcune considerazioni generali sul mercato del lavoro e le sue recenti evoluzioni:

I. Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti pubblici hanno, infatti, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

II. La riforma pensionistica, aumentando notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione, ha trattenuto nell'ente persone che stavano programmando la loro uscita dal mondo del lavoro con il pensionamento e che sono state obbligate a ripensare e a riprogrammare il proprio ruolo nell'ambito lavorativo.

III. Il blocco del turn over ha portato ad un aumento dell'età media dei dipendenti.

La riduzione del turn-over generazionale e la riforma pensionistica, oltre a determinare l'aumento dell'età media dei dipendenti in servizio, ha determinato l'incremento della c.d. "generazione sandwich" ovvero generazione che si trova costretta tra la cura dei figli, dei genitori e dei nipoti essendo a loro volta genitori lavoratori, figli e spesso nonni; la definizione non è affatto neutra rispetto al genere poiché il lavoro di cura a tutt'oggi in Italia è prevalentemente svolto dalle donne, che in una fase del ciclo di vita onerosa e problematica finiscono per essere sovraccaricate.

LE AZIONI POSITIVE PROPOSTE:

1. DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARITÀ E COMUNICAZIONE

Obiettivo: diffondere la cultura della parità di genere.

Azioni:

- Monitoraggio dei percorsi di carriera del personale dipendente con riferimento all'attuazione delle procedure di passaggio alle categorie giuridiche superiori ed alle procedure di progressione orizzontale.
- Monitoraggio dell'attuazione delle procedure di mobilità interna ed esterna.
- Monitoraggio dell'attuazione della formazione professionale.
- Pubblicizzazione, mediante utilizzo del sito web, delle disposizioni di legge e di contratto in materia di pari opportunità, del piano delle azioni positive approvato.

2. FORMAZIONE

Obiettivi: Programmare, compatibilmente con le risorse di bilancio a disposizione, attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale.

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azioni

- I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei lavoratori part-time e coinvolgere gli eventuali lavoratori portatori di handicap.
- Favorire l'acquisizione di titoli di studio superiori e universitari.
- Favorire la formazione interna a cura dei dipendenti/Responsabili dei Servizi che hanno partecipato a corsi di formazione (condivisione del sapere).

3. CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA

Obiettivo: Favorire, anche mediante una differente organizzazione del lavoro, le condizioni ed il tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Azioni:

Favorire la possibilità di mantenere i contatti con l'ambiente di lavoro anche mediante l'utilizzo di sistemi di comunicazione a distanza nei periodi prolungati di assenza per maternità, congedi parentali, aspettative per motivi personali, ecc. al fine di facilitare il reinserimento al momento del rientro al lavoro.

Consentire la temporanea modifica dell'orario di lavoro a beneficio di dipendenti in situazioni di motivate esigenze personali e/o familiari.

4. BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivo: Benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Azioni:

- per la generalità dei dipendenti, proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro correlato;
- strutturare il monitoraggio organizzativo del benessere collettivo e individuale del personale, attraverso la periodica effettuazione di indagine di clima interno;
- coinvolgere il Medico competente nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento delle eventuali criticità emerse, ed individuare successivamente azioni di miglioramento volte a superarle.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

L'Ente, ai sensi del DM del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, non è soggetto al monitoraggio poiché rientra nella casistica delle amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 50.

Tuttavia, in fase di prima attuazione l'Ente ha effettuato il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) con le seguenti modalità: secondo quanto disposto dall'art.29 c. 5 lett.c) della L.r. 29 giugno 2009, n. 19 per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico", "Performance" e "Organizzazione e capitale umano", integrato con un capitolo conforme al disposto dell'art.10 c.1 lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
secondo le modalità definite da ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".