

ENTE PARCO NAZIONALE DELL'APPENNINO TOSCO EMILIANO  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2024-2026



## SOMMARIO

<i>PREMESSA</i> .....	3
<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b> .....	4
<b>SEZIONE 2 PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b> .....	5
2.1 <i>PERFORMANCE</i> .....	5
2.2 <i>ANTICORRUZIONE</i> .....	48
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b> .....	68
3.1 <i>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</i> .....	68
3.2 <i>ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</i> .....	69
3.3 <i>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</i> .....	82
3.4 <i>FORMAZIONE DEL PERSONALE</i> .....	87
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO SULLA IDONEITA' E SULLA AUTTAZIONE DELLE MISURE</b> .....	88
4.1 <i>MONITORAGGIO DEI RISCHI CORRUTTIVI</i> .....	88
4.2 <i>MONITORAGGIO DELLA TRASPARENZA E ATTESTAZIONE OIV</i> .....	91
4.3 <i>INCLUSIONE E ACCESSIBILITA'</i> .....	91

## PREMESSA

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale. Il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione e governance che assorbe, in ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il presente Piano è stato elaborato dall'Ente sulla base dello schema di Piano tipo approvato a seguito del DM 24 giugno 2022.

Nelle intenzioni del legislatore e come precisato anche dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione PNA 2022, *“le sezioni in cui si articola il PIAO vanno coordinate tra loro. Ciò può garantire che le scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione, a servizio della collettività, siano frutto di condivisione e non siano quindi operate singolarmente dai soggetti responsabili delle sezioni e sottosezioni del PIAO. Integrazione non significa perdita di identità degli strumenti programmatori, bensì sinergia e coordinamento tra gli stessi, stanti le diverse finalità e le differenti responsabilità connesse (come ad esempio quella del RPCT, del responsabile della sezione performance e dell'OIV). Per ottenere risultati in linea con le attese del legislatore, sono quindi necessari una rinnovata impostazione del lavoro all'interno delle amministrazioni e un forte coordinamento tra il RPCT e gli altri responsabili delle sezioni del PIAO.”*

Essendo il Parco un ente di piccole dimensioni, è stata valutata l'istituzione di una struttura dal carattere multidisciplinare che, attraverso l'integrazione di differenti competenze (personale che si occupa delle diverse misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione: dalla programmazione della gestione del personale, all'organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, alla loro formazione e alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, al supporto del comitato unico di garanzia), è stata di ausilio sia per la predisposizione sia per lo stesso coordinamento delle diverse sezioni del PIAO. Il raccordo di diverse competenze aiuta a creare il contesto favorevole per una maggiore consapevolezza, in tutte le unità organizzative, da una parte delle potenzialità e delle opportunità di crescita e sviluppo delle funzioni istituzionali dell'Ente, e dall'altra parte delle criticità e dei rischi, anche corruttivi, cui l'Ente potrebbe essere esposto.

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Denominazione	Ente Parco Nazionale dell'Appennino tosco emiliano
Tipo di ente	Ente pubblico non economico
Indirizzo	Via Comunale, 23 54013 Sassalbo di Fivizzano (MS)
Sito internet istituzionale	<a href="http://www.parcoappennino.it">www.parcoappennino.it</a>
Telefono	0585-947200
PEC	<a href="mailto:parcoappennino@legalmail.it">parcoappennino@legalmail.it</a>
C.F.	02018520359
P.IVA	02018520359
Personale in servizio	5 unità (di cui una part time) + il Direttore
Comparto di appartenenza	Ente Parco Nazionale



## **SEZIONE 2. PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 PERFORMANCE**

#### **Premessa**

Il presente Piano della Performance viene predisposto in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii..

Il Piano è redatto sulla base dei documenti programmatici ed in particolare del Preventivo finanziario 2024 approvato dal Consiglio direttivo con Delibera n. 35 del 30.10.2023. In specifico gli obiettivi strategici sono riportati sugli allegati al preventivo finanziario denominati "Nota preliminare al preventivo finanziario" (Allegato l) e "relazione programmatica" (Allegato k).

Il piano è stato redatto tenendo conto del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato aggiornato dal Consiglio direttivo con Delibera n. 54 del 28.12.2023 ai sensi dei D. LGS. 74 E 75 DEL 2017 e del PIAO redatto in forma semplificata per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Per raggiungere migliori standard qualitativi del proprio Piano è stata avviata una stretta collaborazione con i Parchi nazionali delle Cinque terre e dell'Arcipelago toscano che per ora ha fatto sì che venisse individuato un unico OIV per i tre Parchi, e ha messo in comune attività relative a trasparenza, anticorruzione e tutela della privacy.

L'attuale dotazione organica risulta completamente inadeguata per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali previsti. L'allargamento della dotazione e l'autorizzazione ad assumere è stata più volte richiesta.

Considerato inoltre il Decreto legge n. 13 del 24/02/2023 "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" si integra il presente Piano della Performance del Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano assegnando al Direttore uno specifico obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni: ai fini dell'individuazione dell'obiettivo annuale, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. Ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato del Direttore, il raggiungimento dell'obiettivo di cui sopra contribuisca nella misura del 30% complessivo e la valutazione di questo specifico obiettivo sia fatta "a valle" della misurazione e valutazione degli altri obiettivi approvati nel Piano della performance 2024-2026.

Il Piano della performance 2024 è stato redatto dal direttore e dallo staff del Parco, condiviso con il Presidente, con la Comunità del Parco ed è costituito dal testo e da n. 2 allegati: allegato 1 – Mappa degli stakeholder; allegato 2 – Schede obiettivi di performance 2024.

## **A) Sintesi delle informazioni**

### **Informazioni generali sul territorio**

L'Ente Parco nazionale dell'Appennino tosco-emiliano è stato istituito con il D.P.R. del 21 maggio 2001 (G.U. n. 250 del 26 ottobre 2001). Ai sensi dell'art. 9 della legge 6 dicembre 1991 n. 394, legge quadro sulle aree protette, detto ente ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica. Rientra, ai sensi dell'allegato IV della legge 20 marzo 1975 n. 70, tra gli enti pubblici non economici (art. 9, comma 13, della legge 394/1991). L' art. 9 della legge 394/1991 detta la struttura della *governance* delle aree naturali protette, il cui funzionamento deve essere coordinato con il d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165. Nella fase istitutiva il Parco si estendeva su una superficie di ettari 22.791,95, della quale circa il 70% in Emilia-Romagna e la rimanente parte in Toscana. Con un recente Decreto del Presidente della Repubblica (D.P.R. del 2 agosto 2010 – G.U. 251 del 26 ottobre 2010) la superficie è stata ampliata a ettari 26.194,00. Il Parco attualmente insiste sul territorio di tredici comuni, distribuiti su quattro province (Reggio Emilia, Parma, Massa-Carrara e Lucca). Nel territorio del Parco ricadono le Riserve Naturali Statali Orecchiella (ha 240), Lamarossa (ha 190), Pania di Corfino (ha 120) e Guadine Pradaccio (ha 270), per le quali è previsto l'affidamento in gestione all'ente Parco. Tali riserve sono attualmente gestite dal Comando Carabinieri per la tutela della biodiversità di Lucca e fra il suddetto Comando e il parco nazionale è operante dal 2019 una convenzione che disciplina la gestione.

Per completare il quadro introduttivo è stata predisposta la sottostante tabella, che evidenzia gli ampliamenti per ciascun comune in seguito al D.P.R. del 2 Agosto 2010:

Comune	Superficie (ha)		
	DPR 21 maggio 2001	Proposta ampliamento	DPR 2 agosto 2010
Villa Minozzo	3.435,0	176,5	3.611,5
Ligonchio (*)	3.368,0	11,6	3.379,6
Busana (*)	682,9	38,7	721,6
Collagna (*)	3.034,3	0	3.034,3
Ramiseto (*)	1.851,9	0	1.851,9
Castelnovo ne' Monti	476,3	181,8	658,1
Corniglio	3.188,6	0	3.188,6
Villa Collemantina	1.478,6	0	1.478,6
San Romano in Garfagnana	235,6	0	235,6
Giuncugnano	293,5	0	293,5
Fivizzano	1.541,2	0	1.541,2
Comano	1.483,1	0	1.483,1
Licciana Nardi	569,4	0	569,4
Filattiera	1.088,3	0	1.088,3

Monchio		654,2	654,2
Bagnone		1.348,2	1.348,2
TOTALE	22.726,6	2.411,0	25.137,6

(\*) Confluiti nel comune di Ventasso in seguito a fusione.

**Tab. A – Distribuzione della superficie del Parco nazionale per comune.**

La superficie del Parco è stata inoltre ricalcolata in base alla disponibilità di nuova cartografia tecnica in scala 1:10.000, alla inclusione nel perimetro delle Riserve naturali dello Stato e a seguito dell'istituzione di due nuovi comuni (Ventasso- RE e Sillano Giuncugnano - LU) conseguente alla fusione di diversi territori comunali; i nuovi dati di superficie risultano essere pertanto i seguenti:

Comune	Superficie Parco DPR 2 agosto 2010 (ha)	Superficie Riserve Naturali dello Stato (ha)
Villa Minozzo	3.600	
Ventasso	9.073	
Castelnovo ne Monti	667	
Corniglio	3.423	293
Villa Collemandina	1.621	120
San Romano in Garfagnana	618	413
Sillano Giuncugnano	295	
Fivizzano	1.537	
Comano	1.596	
Licciana Nardi	569	
Filattiera	1.087	
Monchio	661	
Bagnone	1.361	
TOTALE	26.149	

**Tab. B – Distribuzione della superficie del Parco nazionale e delle Riserve Naturali dello Stato per comune.**

### Breve storia del Parco

Il Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano è uno degli ultimi parchi nazionali italiani istituiti: è stato istituito con il DPR 21 maggio 2001 (G.U. n. 250 del 26 ottobre 2001).

Due importanti elementi distintivi di questo parco sono i seguenti:

- 1) Il Parco trova per la prima volta formale menzione nella legge 394/91 fra le aree di reperimento e, in seguito, la legge 344/97 all'art.4, comma 2, riporta: *“nelle aree dell'Appennino di significativo o rilevante interesse naturalistico e ambientale, comprese nei territori delle province di Reggio Emilia, Parma, Massa Carrara, previo verifica del consenso dei comuni e delle province interessate, previa perimetrazione e individuazione della denominazione stabilite, su proposta del Ministro dell'Ambiente, d'intesa con le regioni interessate, è istituito un parco nazionale; con la medesima procedura si provvede ad eventuali allargamenti del territorio del parco ad aree contermini”*. Dunque la procedura istitutiva e anche quella che riguarda le possibili

successive variazioni di confini è particolare in quanto prevede che siano gli enti locali a definire perimetro e nome.

- 2) Gran parte del territorio del Parco nazionale dell'Appennino tosco-emiliano, pari al 67,08% della superficie totale, corrispondente a quasi tutto il settore emiliano, è pervenuta dall'ex "Parco Regionale dell'Alto Appennino Reggiano" (cosiddetto Parco del Gigante, dall'omonimo Consorzio costituito dalla Provincia di Reggio Emilia, dalla Comunità Montana dell'Appennino Reggiano, dai Comuni di Villa Minozzo, Ligonchio, Collagna, Busana e Ramiseto), per complessivi ettari 12.409, nonché dal "Parco Regionale Alta Val Parma e Cedra" (Parco dei Cento Laghi), per altri 3.483 ettari. A tal proposito, l'art. 2 del D.P.R. 21 maggio 2001, istitutivo del Parco nazionale, ha previsto che l'Ente Parco nazionale, la regione Emilia-Romagna, i consorzi di gestione dei due parchi regionali e il Ministero dell'Ambiente addivenissero ad un accordo per stabilire le modalità di subentro del Parco nazionale nei rapporti economici e giuridici facenti capo agli enti di gestione degli anzidetti parchi regionali.

Pur essendo stato istituito nel 2001, il parco ha iniziato ad operare in modo organico dal 2007. Il primo presidente del parco, dott. Tarcisio Zobbi, fu nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare in data 22 aprile 2002. Avverso tale nomina la Regione Emilia-Romagna presentò ricorso (n. 7108/2002) al TAR del Lazio eccependo il mancato rispetto di quanto disposto dall'art. 9, comma 3, della legge 6 dicembre 1991, n. 394; la Regione Toscana presentò un analogo ricorso (n. 7534/2002) sempre al TAR del Lazio. Il predetto tribunale amministrativo con due sentenze pubblicate in data 27 novembre 2002, ha accolto il ricorso presentato dalle regioni annullando il provvedimento di nomina. Nel frattempo il Ministero dell'Ambiente con decreto del 4 ottobre 2002 aveva nominato i dodici componenti del consiglio direttivo. A seguito della citata sentenza il Ministro dell'Ambiente ha nominato con DM 5 dicembre 2002 commissario straordinario il dott. Aldo Cosentino, responsabile del servizio conservazione della natura del Ministero dell'Ambiente, per una durata complessiva di 310 giorni, fino al 12 ottobre 2003. Con il DM 13 ottobre 2003 è stato nominato un nuovo presidente dell'ente nella persona dell'ex prefetto di Reggio Emilia, dott. Raffaele Guerriero. A seguito delle dimissioni dello stesso, presentate con lettera del 25 gennaio 2004 e accettate dal Ministero a decorrere dal giorno successivo alla presentazione, con il DM in data 24.03.2004, il Ministro dell'Ambiente ha nominato nuovamente commissario il dott. Aldo Cosentino.

Terminato il lungo commissariamento di circa tre anni e mezzo, interrotto dalla breve parentesi di circa tre mesi del presidente dott. Guerriero, è stato nominato con il DM 20.11.2006 presidente dell'ente per un quinquennio l'avv. sen. Fausto Giovanelli che è stato confermato alla presidenza attraverso provvedimenti successivi fino ad oggi.

Il Consiglio direttivo, composto da dodici componenti oltre che dal presidente, è stato inizialmente costituito nell'anno 2002 rimanendo i componenti in carica per un brevissimo periodo, inferiore ai due mesi, in quanto è sopraggiunto il commissariamento. Questo primo consiglio,



essendo stato oltretutto costituito in pendenza del ricorso al TAR, si è riunito cinque volte. Dopo un lungo periodo di vacanza di circa cinque anni, questo organo dell'ente è stato infine ricostituito; infatti con il DM n. 978 del 31 maggio 2007 sono stati nominati sei componenti e con il DM n. 1775 in data 8.10. 2007, sono stati nominati gli altri sei componenti. Il Consiglio direttivo si è insediato nell'autunno del 2007 ed è decaduto per decorrenza dei termini in data 31.05.2012. In seguito, con decreto del Ministro dell'Ambiente, della tutela del Territorio e del Mare n. 314 del 29.12.2014 sono stati nominati i componenti del Consiglio Direttivo dell'Ente Parco Nazionale dell'Appennino tosco emiliano (otto membri) che si è insediato in data 26.01.2014 ed è decaduto per decorrenza dei termini il 29.12.2019. Con Decreto del Ministro dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare n. 39 del 26 gennaio 2021, sono stati nominati i nuovi componenti del Consiglio Direttivo dell'Ente Parco Nazionale dell'Appennino tosco emiliano attualmente in carica:

- Luca Martinelli su designazione del Ministro dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare;
- Robertino Ugolotti su designazione del Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali;
- Elio Ivo Sassi, Antonio Maffei, Raffaella Mariani e Claudio Riani su designazione della Comunità del Parco;
- Gabriella Meo su designazione delle Associazioni di Protezione Ambientale;

Il 23 giugno 2021 con Decreto del Ministro della Transizione ecologica n. 258 del (rettificato con Decreto n. 309 del 28 luglio 2021) è stata nominata l'ultima componente del Consiglio Direttivo dell'Ente Parco Nazionale dell'Appennino tosco emiliano Dott.ssa Rossella Maria Gafà;

La Comunità del Parco è composta dai rappresentanti degli enti locali nel cui territorio ricade il Parco, ovvero da 13 (da 16 comuni si è passati a 13 in seguito a fusioni di comuni) sindaci, 4 presidenti di provincia e 2 presidenti di Regione. La comunità del parco ha sempre svolto regolarmente le sue funzioni. Il direttore è stato nominato per la prima volta con la procedura prevista dalla legge 394/91 all'inizio del 2008. Nel periodo quinquennale 2007 – 2011 che ha visto insediati gli organi del parco sono state realizzate le seguenti azioni di start up per dare concreta attuazione all'ente e per permettergli di perseguire gli obiettivi definiti dalla legge:

- 1) nomina del direttore;
- 2) definizione e attivazione della sede e uffici del parco;
- 3) definizione del logo e del sito internet;
- 4) raggiungimento accordo previsto dal decreto istitutivo per il passaggio dei beni e dei rapporti economici e giuridici in capo ai parchi regionali del Gigante e dei Cento laghi;
- 5) predisposizione del piano per il parco (approvato dal consiglio direttivo, trasmesso alle regioni ed in fase istruttoria);
- 6) predisposizione del piano pluriennale economico e sociale per la promozione delle attività compatibili (approvato da comunità del parco e con parere favorevole del Consiglio direttivo);
- 7) predisposizione del regolamento del parco (presentato al consiglio direttivo);
- 8) approvazione dotazione organica e piano di copertura della stessa;
- 9) approvazione regolamenti vari per il regolare funzionamento del parco;
- 10) realizzazione di un piano di *start up* del parco;
- 11) realizzazione di un nuovo sistema di centri visita e punti informazione del parco;

- 12) allargamento del parco compresi i collegamenti richiesti dal decreto istitutivo verso le “isole” della pietra di Bismantova e dei gessi triassici;
- 13) realizzazione di un sistema di “porte del parco” che identificano il territorio e lo contrassegnano mettendo in evidenza i suoi punti di forza naturalistici e paesaggistici;

Nel 2010, con Decreto del Presidente della Repubblica del 2 agosto 2010, la superficie del Parco è stata aumentata a 26.149 ettari.

Nel corso del 2013 il parco si è dotato di un nuovo statuto conforme ai provvedimenti introdotti per il contenimento della spesa pubblica approvato con decreto del Ministero n. 286 del 16 ottobre 2013.

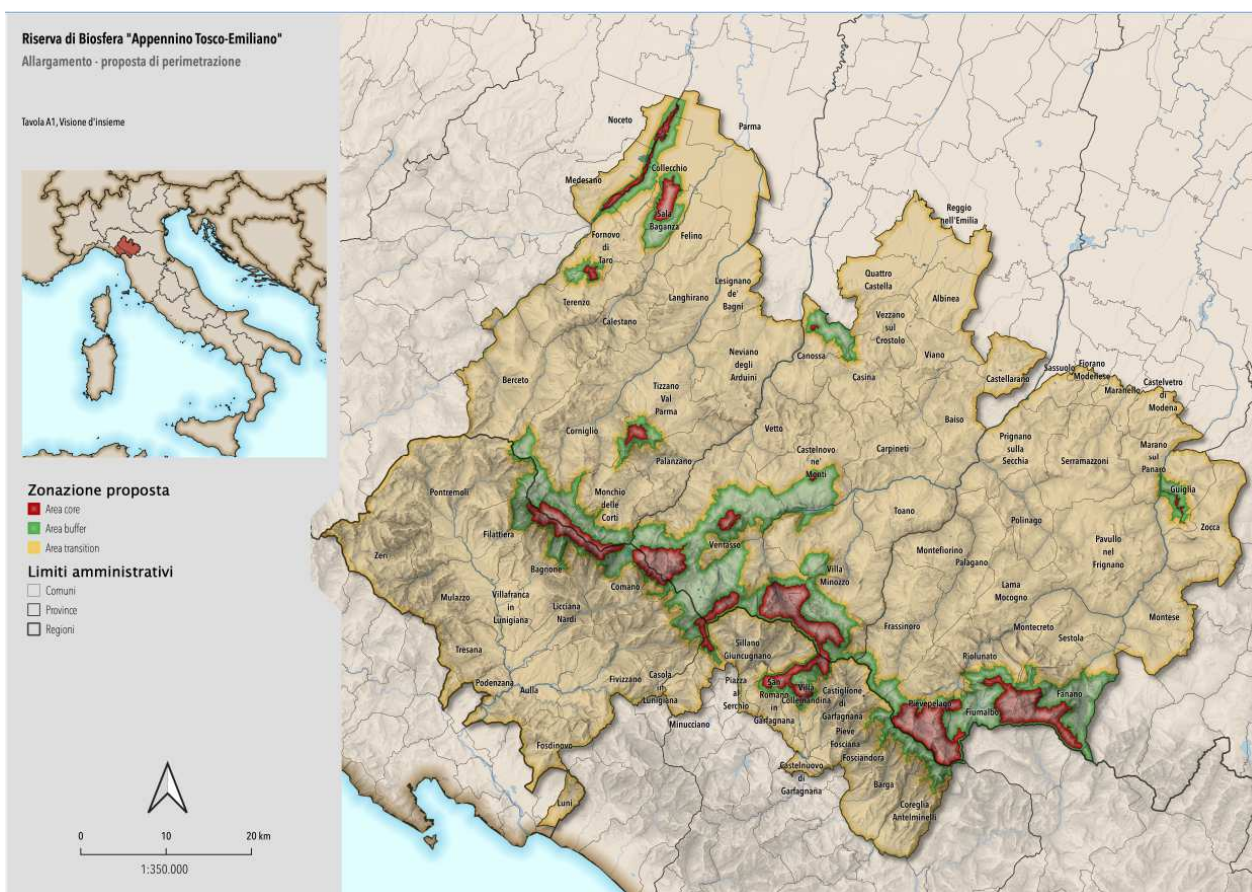
Nel corso del 2013 il Parco nazionale ha avviato le procedure per includere il proprio territorio in una Riserva della biosfera MAB – UNESCO e nel 2014 è stato completato l'iter di candidatura. Il 9 Giugno 2015, a Parigi, è stata approvata l'istituzione della Riserva della biosfera dell'Appennino tosco emiliano, avente le seguenti caratteristiche: Superficie: 223.229 ettari, di cui il 4,5% è Area Core, l'11,5% Area Buffer e l'84% Area Transition. Abitanti: 101.300 (stagionalmente 169.800). La Riserva interessa 34 Comuni nella provincia di Reggio Emilia: Baiso, Canossa, Carpineti, Casina, Castelnovo ne' Monti, Toano, Ventasso, Vetto, Vezzano, Villa Minozzo nella provincia di Parma: Berceto, Calestano, Corniglio, Monchio delle Corti, Langhirano, Lesignano, Neviano degli Arduini, Palanzano, Tizzano Val Parma nella provincia di Modena: Frassinoro nella provincia di Massa Carrara: Bagnone, Casola in Lunigiana, Comano, Filattiera, Fivizzano, Fosdinovo, Licciana Nardi, Villafranca in Lunigiana nella provincia di Lucca: Castelnuovo Garfagnana, Piazza al Serchio, Pieve Fosciana, San Romano in Garfagnana, Sillano Giuncugnano, Villa Collemandina. Il Parco nazionale è attualmente il soggetto gestore della Riserva della biosfera dell'Appennino tosco emiliano.

Subito dopo il riconoscimento del 2015 (con già i primi Comuni “limitrofi” che chiedevano di poter entrare) si è avviato un processo di allargamento della Riserva che ha subito una accelerazione finale, resa ancor più “vorticoso” dalla pandemia conclusasi nel dicembre 2020 con l'invio del dossier a Parigi da parte del Comitato MAB Nazionale presso l'allora Ministero dell'Ambiente.

Nella prima fase del percorso di allargamento, indicativamente tra l'autunno 2015 e l'estate 2019, l'ipotesi di allargamento fu prevalentemente finalizzata a “recuperare” le parti di territorio che, per vari motivi, erano restate fuori dal primo riconoscimento. Si trattava per tanto di un allargamento mirato a completare la rappresentatività ecologica, economica e sociale del crinale appenninico tosco-emiliano caratterizzate dall'essere confine climatico euro-mediterraneo; si intendeva anche aumentare la massa critica della Riserva della Biosfera, coordinando le strategie di conservazione di tutti gli Enti preposti ed ampliando gli stakeholders coinvolti indirizzandoli verso paradigmi di sostenibilità. In questa fase l'allargamento si sviluppa “in alta quota”, lungo la direttrice est-ovest, aggregando in particolare buona parte del crinale appenninico modenese.

Dal 2019, conseguentemente alla crescente attenzione internazionale e nazionale alle tematiche dello sviluppo sostenibile e alla consapevolezza del ruolo che soprattutto gli ambiti urbani devono avere in tal senso, si avvia la seconda fase del processo di allargamento della Riserva della Biosfera Appennino Tosco Emiliano. Il focus della candidatura si arricchisce anche dei concetti chiave della relazione crinale-aree periurbane, approfondendo aspetti legati alla comune esigenza di perpetuare i servizi ecosistemici, la resilienza ai cambiamenti climatici, la necessità di qualificare ed accorciare le filiere, fino alle tematiche imposte dalla pandemia connesse al turismo di prossimità e allo smart-working. Questa fase ha quindi visto l'avvicinamento dei territori e delle comunità di crinale con quelle di collina ed alta pianura, sviluppandosi prevalentemente nell'asse Nord-Sud, consentendo il completamento di Garfagnana e Lunigiana in Toscana ed in Emilia il coinvolgimento di realtà urbane-metropolitane quali Reggio Emilia, Parma e Sassuolo.

Il 15 Settembre 2021 è stato proclamato da Unesco a Abuja, in Nigeria, l'allargamento della Riserva di biosfera dell'Appennino toscano emiliano che coinvolge un territorio complessivo più che duplicato in ettari e comprende 80 Comuni in 6 Province e 3 Regioni.



## Sintesi delle caratteristiche generali

Per sintetizzare il quadro descrittivo del territorio e delle attività del Parco nazionale è stata predisposta la sottostante tabella:

Dati geografici	Valori
-----------------	--------

Superficie del Parco	26.149 ha
Superficie del Parco interessata da SIC-ZPS	19.874 ha (76%)
Superficie del Parco interessata da Riserve Naturali Statali	827 ha
Altitudine media dell'area	1.242 m s.l.m.
Altitudine minima e massima	426 -2.123 m s.l.m.
Corpi idrici	0,1%
Territori agricoli	2,1%
Territori boscati e ambienti semi naturali	95,0%
Territori modellati artificialmente	2,8%
N° di abitanti residenti all'interno dei comuni del parco	44.694
S.I.C.-Z.P.S. del Parco	7
N° S.I.C. del Parco	8
N° ZPS del Parco	1
N° Riserve Naturali Statali nel Parco	4 (Lamarossa, Orecchiella, Guadine Pradaccio Pania di Corfino)
Percentuale sul totale della superficie di ambienti non o scarsamente vegetati (Rocce nude, falesie, rupi, affioramenti)	0,4 %
Percentuale sul totale della superficie di ambienti umidi e praterie	18%
Boschi, boscaglie e cespuglieti	77,6%
Coltivi e prato-pascoli	20%
Aree urbanizzate	0,1%
<b>Dati naturalistici</b>	
N° branchi di lupo stimati nell'area Parco e aree limitrofe.	7
N° coppie di aquila nidificanti	5
N° specie uccelli nidificanti	85
N° specie vegetali censite	Circa 1.400
N° habitat Natura 2000 censiti	78
<b>Dati sulla struttura e la sua amministrazione</b>	
Dotazione organica	7 unità + il Direttore
Personale in servizio	5 dipendenti
Entrate previste nel preventivo finanziario 2024	€ 10.316.692,00
-in conto corrente	€ 5.028.419,00
-in conto capitale	€ 3.353.273,00
-partite di giro	€ 1.935.000,00
Contributo previsto Ministero dell'ambiente 2024	€ 1.932.250,00
N° protocolli 2023	4656
N° determinazioni dirigenziali 2023	513

N° decreti del Presidente dell'Ente 2023	16
N° deliberazioni Giunta Esecutiva 2023	0
N° deliberazioni Consiglio Direttivo 2023	59
N° deliberazioni Comunità Parco 2023	4
N° notizie reato 2023	2
N° sanzioni amministrative 2023	29
N° autorizzazioni al sorvolo 2023	24
N° autorizzazioni al transito con armi 2023	9
N° autorizzazioni varie non edilizie 2023	220 (129 autorizzazioni al transito con automezzi; 29 autorizzazioni per attività varie; 7 permessi ricerca/raccolta scopi scientifici; 55 autorizzazioni tagli boschivi)
N° nulla osta alla trasformazione del territorio 2011 ex art. 13 legge quadro aree protette n. 394 - anno 2023	22
N° pratiche risarcimento danni fauna 2023	0
<b>Dati sull'informazione</b>	
N° visite al sito internet del Parco <a href="http://www.parcoappennino.it">www.parcoappennino.it</a> 2023 – solo primo semestre	218.270
N° pagine viste nel 2023	585.126
N° persone iscritte alla Fan-page del Parco su Facebook	42.816
N° persone iscritte alla Fan-page della riserva su Facebook	5.638
N° amici del Parco sul profilo Facebook	5000 (limite max)
<b>Dati relativi alla strutturazione turistica</b>	
Centri visitatori	13 realizzati
Altre strutture permanenti di interesse turistico	14 Porte del Parco e 18 Info Point
Km di sentieri nel Parco	483
Giardini botanici	2
Visitatori del Parco	235.000 (da PPES, anno 2008)
N° alberghi nel comprensorio	194 strutture ricettive totali (comprehensive di tutte le tipologie) (da PPES, anno 2008)
N° strutture extra alberghiere nel comprensorio (affittacamere, agriturismi, B/B)	547 posti letto totali in agriturismo, di cui 108 sul versante emiliano e 439 sul versante toscano. 57 agriturismi totali, di cui 9 sul versante emiliano e 48 sul versante toscano (da PPES, anno 2008)

N° posti letto disponibili	6882 totali (comprensivi di tutte le tipologie), di cui 4067 sul versante emiliano e 1208 sul versante toscano (da PPES, anno 2008)
N° stazioni per gli sport invernali attive	4
N° grandi impianti per produzione idroelettrica nei comuni del Parco	9

## **B) Missione del Parco**

### **Missione istituzionale**

Gli obiettivi del Parco sono quelli enunciati dalla legge 394/91, dal Decreto istitutivo del 21 maggio 2001, dagli altri strumenti di pianificazione e programmazione:

- 1) Legge 394/ 91, Art. 1, Comma 3 – i territori nei quali siano presenti i valori di cui al comma 2, sono sottoposti ad uno speciale regime di tutela e gestione per perseguire le finalità:
  - a) Conservazione
  - b) Gestione per realizzare un'integrazione uomo – ambiente
  - c) Promozione, educazione, formazione, ricerca scientifica
  - d) Difesa idraulica e equilibri idrogeologici

- 2) Decreto istitutivo del 21 maggio 2001

Il Parco nazionale dell'Appennino tosco-emiliano persegue finalità di conservazione e valorizzazione del patrimonio naturale, di difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici ed idrogeologici, di promozione sociale ed economica in conformità agli indirizzi contenuti nel documento programmatico per lo sviluppo sociale ed economico approvato dal Comitato istituzionale di coordinamento.

- 3) Strumenti di pianificazione e programmazione

- a) Bilancio di previsione
- b) Piano per il Parco
- c) Piano pluriennale economico e sociale per le attività compatibili
- d) Regolamento del parco

## **Ambiti della performance**

Allo scopo di rappresentazione graficamente le relazioni tra la missione istituzionale del Parco nazionale e gli obiettivi sono individuati i seguenti ambiti della performance del Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano:

- 1) attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- 2) attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- 3) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- 4) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- 5) sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione
- 6) efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- 7) qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- 8) raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- 9) anticorruzione & trasparenza;
- 10) gestione finanziaria;
- 11) attuazione delle politiche e delle azioni finalizzate alla tutela del patrimonio naturale, alla conservazione della biodiversità e della geodiversità, alla salvaguardia del patrimonio storico-culturale, alla ricerca scientifica, all'educazione ambientale e allo sviluppo sostenibile;
- 12) implementazione/aggiornamento degli strumenti di pianificazione, programmazione e regolamentazione:

## **C) Gli strumenti**

### **4.1 Le risorse economiche**

Per il 2024, si è proposto, come suggerito dal Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, il seguente prospetto delle entrate del preventivo finanziario:

ENTRATE PER TITOLI	PREVISIONI DI COMPETENZA 2024	% d'incidenza sul totale
Entrate correnti	€ 5.028.419,00	48,74%
Entrate in conto capitale	€ 3.353.273,00	32,50%
Avanzo presunto utilizzato	€ 0,00	---
Partite di giro	€ 1.935.000,00	18,76%
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>€ 10.316.692,00</b>	<b>100,00</b>

Tab E - Entrate previste da Preventivo finanziario 2024

### Il personale

Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dal DPCM del 23 gennaio 2013, con il quale sono state ridefinite le dotazioni organiche degli Enti Parchi nazionali a seguito delle procedure di riassetto delle organizzazioni delle PA previste dalla c.d. "spending review", il Parco nazionale dell'Appennino tosco-emiliano ha attualmente una dotazione organica pari a n. 7 unità di personale, di cui n. 6 unità già coperte e così ripartite:

- Servizio di direzione n. 2 addetti:
  - 1 collaboratore di amministrazione – livello economico C1
  - 1 operatore di amministrazione – livello economico B1 (part-time a 18 ore)
- Servizio finanziario n. 0 addetti
- Servizio gestione delle risorse naturali e agro zootecniche n 4 addetti:
  - 2 collaboratori tecnici – livello economico C1
  - 1 geometra – livello economico B3
  - 1 operatore tecnico – livello economico B1
- Servizio comunicazione, cultura, turismo e attività tradizionali n. 0 addetti:



L'attuale dotazione organica risulta completamente inadeguata per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali previsti. L'allargamento della dotazione e l'autorizzazione ad assumere è stata più volte richiesta.

Alla data del 31 dicembre 2023, sono vigenti due convenzioni tra il Parco nazionale e le Unioni Montane dell'Appennino Reggiano e dell'Appennino Parma est per la gestione associata del servizio finanziario e per la gestione delle foreste, inoltre è stato approvato un accordo con il comune di Villa Minozzo per la gestione dei progetti. È vigente un protocollo d'intesa fra tre parchi nazionali: Protocollo di intesa tra Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano, Parco nazionale dell'Arcipelago toscano e Parco nazionale delle cinque terre per la gestione associata di servizi in materia di anticorruzione, trasparenza, performance e attività correlate.

### **Il contributo dei progetti direttamente finanziati dall'U.E.**

I progetti LIFE che hanno interessato l'attività del Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano nel 2023 direttamente finanziati dall' U.E. sono stati LIFE Eremita, LIFE BEE ADAPT, LIFE Agricolture, LIFE CLAW e LIFE Wolf Alps; nel 2024 proseguiranno le attività dei seguenti progetti LIFE: LIFE BEE ADAPT, LIFE Agricolture, LIFE CLAW e LIFE Wolf Alps e inoltre inizieranno le attività del progetto di cooperazione internazionale INTERREG CENTRAL EUROPE HUMANITA e del progetto Horizon ARCADIA. Questi progetti contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi strategici del Parco e sono realizzati con fondi provenienti da strumenti finanziari europei ed altri fondi. I progetti sono condotti anche con personale interno con relativo rimborso dei costi di personale sostenuti per un importo complessivo superiore a 70.000,00 €.

Parco Nazionale  
APPENNINO  
TOSCO-EMILIANO

### Beni e attrezzature

Il parco risulta essere proprietario dei seguenti beni immobili:

- mulino in pietra adibito a rifugio in località Cerreto Alpi (RE)
- vecchio rustico in località Gazzolo (RE) (in via di alienazione)
- rustici in località Cecciola (RE).

Il parco risulta essere concessionario dei seguenti beni immobili:

- comodato gratuito cinquantennale per la sede di Sassalbo (MS);
- comodato gratuito cinquantennale per gli uffici periferici di Ligonchio (RE);
- comodato gratuito trentennale degli uffici operativi di Corniglio (PR);
- comodato gratuito di terreni in località Lagastrello da ENEL SpA;
- concessione di beni (rifugi) facenti parte del demanio della regione Emilia – Romagna (RE).
- Comodato gratuito ventennale per Rifugio Città di Sarzana, di proprietà dell'Uso Civico di Miscoso, loc. Monte Acuto – Ventasso (RE).

Il parco risulta essere proprietario dei seguenti automezzi

classificazione	descrizione	targa	immatricolazione	note
automezzo	AUTOVETTURA FIAT PANDA 4X4 TELAIO NR zfa16900004006465	EJ557TV	31/8/2011	Parco Nazionale APPENNINO TOSCO-EMILIANO
automezzo	LAND ROVER DEFENDER COLORE VERDE telaio SALLDVB586A723217	ZA386RP	13/4/2007	
automezzo	NISSAN NAVARA 2.5 DCI 190CV NR TELAIO VSKCVND40U0398721	ED241TA	11/1/2011	LIFE13 NAT/IT/000728 (LIFE MIRCO-LUPO) STRATEGIES TO MINIMIZE THE IMPACT OF FREE RANGING DOGS ON WOLF CONSERVATION IN ITALY' - IMPEGNO DI SPESA PER ACQUISTO AUTOMEZZO DA DESTINARE AD UNITA' VETERINARIA MOBILE- determina 195/2015

automezzo elettrico	Nissan Leaf	GD488MD	PROGETTO PARCHI PER IL CLIMA 2019 - MIGLIORARE LA CONNESSIONE SOSTENIBILE TRA IL TERRITORIO DEL PARCO E LE PRINCIPALI STAZIONI FERROVIARIE DELLA LUNIGIANA E GARFAGNANA ATTRAVERSO SERVIZI NAVETTA E ACQUISTO AUTOMEZZO DI SERVIZIO - AFFIDAMENTO FORNITURA DI AUTOMEZZO NISSAN LAEF E+ACENTA E VEICOLO E-NV200 EVALIA - CODICE CUP: E85D20000010006
automezzo elettrico	Nissan Leaf	GH861KG	PNCLI2020-EUAP1158-III-01, PROGRAMMA "PARCHI PER IL CLIMA 2020" - MIGLIORARE LA CONNESSIONE SOSTENIBILE TRA IL TERRITORIO DEL PARCO E LE PRINCIPALI STAZIONI FERROVIARIE DELLA LUNIGIANA E GARFAGNANA ATTRAVERSO SERVIZI NAVETTA E ACQUISTO AUTOMEZZO DI SERVIZIO - AFFIDAMENTO FORNITURA DI AUTOMEZZO LEAF E N-CONNECTA - CODICE CUP: E89J21000410006 - CODICE CIG: ZA13469F9D
pulmino elettrico	Nissan Evalia	GD487MD	PROGETTO PARCHI PER IL CLIMA 2019 - MIGLIORARE LA CONNESSIONE SOSTENIBILE TRA IL TERRITORIO DEL PARCO E LE PRINCIPALI STAZIONI FERROVIARIE DELLA LUNIGIANA E GARFAGNANA ATTRAVERSO SERVIZI NAVETTA E ACQUISTO AUTOMEZZO DI SERVIZIO - AFFIDAMENTO FORNITURA DI AUTOMEZZO NISSAN LAEF E+ACENTA E VEICOLO E-NV200 EVALIA - CODICE CUP: E85D20000010006 - concessione in uso Sigeric determina 460/2021
pulmino elettrico	Nissan Evalia	GH863KG	PARCHI PER IL CLIMA 2019 - MIGLIORARE LA CONNESSIONE SOSTENIBILE TRA IL TERRITORIO DEL PARCO E LE PRINCIPALI STAZIONI FERROVIARIE DELLA LUNIGIANA E GARFAGNANA ATTRAVERSO SERVIZI NAVETTA E ACQUISTO AUTOMEZZO DI SERVIZIO - AFFIDAMENTO FORNITURA DI AUTOMEZZO E-NV200 EVALIA - CODICE CUP: E85D20000010006 - CODICE CIG: ZA03469E5D - concessione in uso Garfagnana servizi determina 149/2022

### La dipendenza funzionale del Reparto Carabinieri Parco Nazionale Appennino Tosco Emiliano

Il DPCM 17 Novembre 2020 disciplina la dislocazione e il funzionamento dei Reparti carabinieri Parco nazionale e le relative articolazioni.

I Reparti carabinieri Parco operano con vincolo di dipendenza funzionale dall'Ente Parco nazionale nel rispetto della unitarietà della struttura e organizzazione gerarchica del personale dell'Arma dei Carabinieri, per il tramite del comandante del Reparto stesso. Le priorità degli interventi tecnici da attuare sono individuate sulla base di un piano operativo predisposto e sottoscritto dall'Ente Parco

e dal comandante del Reparto carabinieri parco nazionale.

Oltre allo svolgimento delle funzioni proprie dell'Arma CC medesimo, provvede alle dipendenze funzionali dell'Ente Parco:

- allo svolgimento dei compiti di sorveglianza e custodia del patrimonio naturale nell'area protetta;
- ad assicurare il rispetto del regolamento del parco, del piano per il parco, nonché delle ordinanze dell'Ente parco;
- agli adempimenti connessi all'inosservanza delle misure di salvaguardia;
- ad assistere l'Ente parco nell'espletamento delle attività necessarie alla conservazione ed alla valorizzazione del patrimonio naturale nell'ambito delle materie di cui all'art. 1, comma 3, lettere a), b) e c) della legge n. 394 del 1991;
- allo svolgimento di tutte le attività connesse ai compiti di cui alle lettere precedenti.»;

Le priorità degli interventi tecnici da attuare sono individuate sulla base di un piano operativo predisposto dall'Ente parco in collaborazione con l'Ufficiale responsabile – Comandante del Reparto Carabinieri P. N. Appennino Tosco Emiliano. L'ultimo piano operativo approvato è relativo all'anno 2022.

Il Reparto CC P. N. Appennino tosc-emiliano, al 31/12/2021, risulta essere composto e dotato del seguente personale e mezzi assegnati:

**STRUTTURE DEL REPARTO CC PARCO E COMANDI STAZIONE:**

Si premette che l'attuale superficie di parco nazionale è ripartita come segue nei diversi comuni e province nei confronti dell'organizzazione delle Stazioni CC Pa del reparto:

Stazione CC Parco Competente	Provincia	Comune	Superficie Parco DPR 2 agosto 2010 (ha)		Superficie Riserve Naturali dello Stato (ha)	
Stazione CC Parco Ligonchio	RE	Villa Minozzo	3600	13340	0	0
		Ventasso	9073		0	
		Castelnovo ne' Monti	667		0	
Stazione CC Parco Bosco di Corniglio	PR	Monchio	661	4084	0	293
		Corniglio	3423		293	

Stazione CC Parco Corfino	LU	Villa Collemandina	1621	2534	8684	120	533	533			
		San Romano in Garfagnana	618			413					
		Sillano Giuncugnano	295			0					
	MS	Fivizzano	1537	6150		0	0				
		Comano	1596			0					
		Licciana Nardi	569			0					
		Filattiera	1087			0					
		Bagnone	1361			0					
			TOTALE	26149					826		

Per le finalità espressamente riportate all'articolo 1 del Piano operativo la struttura organizzativa del Reparto Parco Nazionale Appennino Tosco Emiliano di Cervarezza Terme (RE), istituito con D.C.C. del 03/03/2008, risulta attualmente così attivata:

- n.1 Reparto Parco Nazionale Appennino Tosco-Emiliano con Sede provvisoria a Castelnuovo né Monti (RE) – Roma,26

- n.3 Stazioni Parco dipendenti, in particolare:

Stazione Parco di Bosco di Corniglio con sede in Lagdei nel Comune di Corniglio (PR), con giurisdizione sui territori del Parco ricadenti nei comuni di Corniglio e Monchio delle Corti;

Stazione Parco di Corfino, nel Comune di Villa Collemandina (LU), con giurisdizione sui territori del Parco ricadenti nei comuni di Villa Collemandina, Giuncugnano/Sillano, San Romano Garfagnana, Fivizzano, Filattiera, Licciana Nardi e Comano e Bagnone;

Stazione Parco di Ligonchio, nel Comune di Ventasso (RE), con giurisdizione sui territori del Parco ricadenti nei dei comuni di Villa Minozzo, Ventasso, Castelnuovo ne' Monti.

IMMOBILI IN USO AL Reparto Carabinieri Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano:

Gli immobili in uso al Reparto sono i seguenti:

Reparto Parco Nazionale Appennino Tosco-Emiliano Ventasso:

essendo ripiegato presso la Stazione Carabinieri Forestale di Castelnuovo né Monti (RE) non è in uso nessun locale

N.2 posti macchina presso la Compagnia Carabinieri di Castelnuovo né Monti (RE);

Stazione CC Parco di Bosco di Corniglio (PR):

Uffici: n.5 locali, concessi in uso dalla Regione Emilia Romagna in località Lagdei;

Uffici per attività di informazione e prossimità con i residenti: N. 2 locali presso la ex Colonia di

Corniglio, in uso tramite l'Ente Parco, condivisi con la Stazione CC Forestale di Corniglio;

- Autorimessa: n.1 locale, concesso in uso dalla Regione;
- Autorimessa e ricovero attrezzi: n.1 locale, concesso in uso dalla Comunità Montana e dalla Provincia;
- Stazione CC Parco di Corfino (LU);
- Uffici: n.4 locali concessi in uso dal Reparto CC biodiversità di Lucca;
- Autorimessa: n.1 locale concesso in uso dal Reparto CC biodiversità di Lucca;
- Stazione CC Parco di Ligonchio (Ventasso) (RE)
- Uffici: n. 4 locali in uso dall'Ente Parco con locali per accasermati.

#### DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE PREVISTA ED EFFETTIVA:

Il D.P.C.M. 5/7/2002 e s.m.i., alla tabella B, assegna al Reparto ed alle Strutture amministrative n. 20 unità di personale e n.2 ufficiali.

Alla data odierna il Reparto PNATE dispone, per le finalità del presente Piano operativo, di n.14 unità così distribuite:

Struttura	Ufficiali	Marescialli	Brigadieri	Appuntati/Carabinieri
Reparto Parco a C.Monti	2	0	0	3
Stazione di Bosco di Corniglio	0	0	1	2
Stazione di Corfino	0	0	0	3
Stazione di Ligonchio (Ventasso)	0	1	0	2
Totale per tipo di ruolo	2	1	1	10

...

Si ritiene indispensabile attivare un presidio in Lunigiana, possibilmente a Comano o dove possibile.

L'Ente Parco dà atto che il personale della Stazione CC Parco di Bosco di Corniglio collabora con il Reparto Carabinieri per la Biodiversità di Lucca nelle attività di gestione della R.N. Guadine Pradaccio, ricadente all'interno del Parco Nazionale, e riconosce tale attività tra quelle di interesse dell'Ente di cui al D.P.C.M. 5/7/2002, anche in relazione alla possibilità di organizzarvi attività didattiche di interesse del Parco Nazionale. Anche la Stazione di Corfino collabora con il Reparto di Lucca anzidetto con le medesime modalità per la fruizione e la gestione delle tre riserve dell'Orecchiella.

Tramite apposita convenzione gli uffici e le strutture e le risorse afferenti al Reparto CC Biodiversità di Lucca concorrono alle finalità del Parco Nazionale per la gestione delle riserve naturali dello Stato dell'Orecchiella.

Tutto il personale in servizio presso le Stazioni CC Parco è abilitato alla funzione di Osservatore Meteomont.

Presso la Stazione CC Parco di Bosco di Corniglio è presente una unità cinofila composta da un

Carabiniere Scelto e da un cane addestrato per la ricerca di esche e bocconi avvelenati.

#### AUTOMEZZI E VEICOLI:

Struttura	Autovetture	Fuoristrada	Biciclette
Reparto Parco a Cervarezza	3	0	3
Stazione di Bosco di Corniglio	1	2	0
Stazione di Corfino	3	1	2
Stazione di Ligonchio (Ventasso)	2	2	1

Due automezzi, come noto all'Ente Parco, sono temporaneamente in uso alle Stazioni CC Forestale di Carpineti e Castelnovo Monti (con spese a carico del Gruppo CC Forestale di Reggio Emilia), i quali intervengono in appoggio al Reparto per interventi di sorveglianza e per controlli di polizia ambientale nei territori limitrofi a quelli di competenza.

L'attuale dotazione di mezzi è idonea ad assicurare buona operatività a ciascuna struttura dell'organizzazione in tutte le situazioni e condizioni del terreno e delle strade praticate.

#### DOTAZIONE STRUMENTALE:

Strumenti Informatici:

La dotazione Hardware, fornita prevalentemente di recente dall'Arma, è così caratterizzata:

Reparto	PC Fissi	PC Portatili	Stampanti	Fax			
	4	0	2	1			
<b>Struttura: C.S. di Bosco di Corniglio</b>							
PC Fissi	2	PC Portatili	1	Stampanti	3	Fax	1
<b>Struttura: C.S. di Corfino</b>							
PC Fissi	3	PC Portatili	1	Stampanti	2	Fax	1
<b>Struttura: C.S. di Ligonchio</b>							
PC Fissi	1	PC Portatili	2	Stampanti	2	Fax	1

La dotazione di altro materiale, in prevalenza fornito dal Ministero dell'Ambiente, dal Parco e originali del CFS è così caratterizzata:

Reparto Cervarezza							
Macchine	Binocoli	Telemetri	Visori	Torce	ARVA	Gps	Radio

fotografiche			notturni				Portatili CFS
3 (1 guasta)	7 modelli vari	3 modelli vari	0	5 modelli vari	2	2	0
Stazione di Bosco di Corniglio							
Macchine fotografiche	Binocoli	Telemetri	Visori notturni	Torce	ARVA	Gps	Radio Portatili CFS
1	3	0	0	0	1	2	0

Stazione di Corfino							
Macchine fotografiche	Binocoli	Telemetri	Visori notturni	Torce	ARVA	Gps	Radio Portatili CFS
1	5	1	1	2	0	1	0
Stazione di Ligonchio							
Macchine fotografiche	Binocoli	Telemetri	Visori notturni	Torce	ARVA	Gps	Radio Portatili CFS
1	3	0	1	1	2	1	0

## **D) Contesto**

### **Contesto generale**

La biodiversità, che può essere definita come la varietà degli organismi viventi, degli ecosistemi e dei sistemi e complessi ecologici che essi costituiscono, è ritenuta essenziale come componente degli ecosistemi e per il benessere umano ed è, tra le componenti ambientali, probabilmente la più complessa e articolata. Nel 2001 il Consiglio dell'Unione Europea di Gothenburg ha ribadito con forza la necessità di intraprendere azioni concrete per arrestare la perdita di biodiversità entro l'anno 2010 e tale impegno è stato successivamente condiviso e rafforzato dal Summit mondiale per lo Sviluppo Sostenibile (Johannesburg, 2002) con l'adozione di un Piano contenente azioni mirate ad una significativa riduzione della perdita di biodiversità entro l'anno 2010 (Obiettivo 2010). Nel maggio 2004 è stato elaborato il Messaggio di Malahide nel corso della Conferenza degli Stakeholder di "La Biodiversità e l'Unione Europea – Sostenere la vita, sostenere le economie"; durante la Conferenza l'Unione Mondiale per la Conservazione della Natura (IUCN) ha ufficialmente lanciato l'iniziativa mediatica Countdown 2010 con lo scopo di sensibilizzare le amministrazioni pubbliche e la società civile per il raggiungimento dell'Obiettivo 2010. Infine con la comunicazione della Commissione europea COM(2006) 216, "Arrestare la perdita di biodiversità



entro il 2010 — e oltre. Sostenere i servizi ecosistemici per il benessere umano”, in risposta al Messaggio di Malahide, la Commissione europea ha preso in considerazione la problematica della biodiversità in tutta la sua ampiezza, esaminando l’adeguatezza delle soluzioni fino a quel momento proposte ed elaborando il Piano d’azione “Fino al 2010 e oltre”. Attraverso questi documenti viene evidenziata l’importanza di una politica intersettoriale per la biodiversità, fondata sulla consapevolezza dei beni e servizi che essa offre per il benessere umano e la sopravvivenza della vita sul Pianeta. Il lavoro svolto negli ultimi anni ha evidenziato che la sfida principale rimane quella di integrare efficacemente la conservazione e l’uso sostenibile della biodiversità nelle politiche di settore. Nel corso della “Convention on *biological diversity*” (Cop 10 CBD), svoltasi nel 2010 a Nagoya, la IUCN ha presentato dati allarmanti sulla sopravvivenza dei vertebrati: “Un quinto delle specie è minacciata. Tuttavia, la situazione sarebbe ancora peggiore se in tutto il mondo non fossero stati attuati sforzi per la salvaguardia”, altrimenti “la biodiversità avrebbe subito un declino supplementare di circa il 20%.” Per quanto riguarda il nostro Paese “fra le diecimila specie di animali monitorate il 5% è minacciato di estinzione ed un altro 19% presenta elementi di vulnerabilità”.

Con la Comunicazione del maggio 2011 “La nostra assicurazione sulla vita, il nostro capitale naturale: una Strategia europea per la biodiversità verso il 2020” la Commissione Europea ha lanciato la nuova Strategia per proteggere e migliorare lo stato della biodiversità in Europa nel prossimo decennio. La Strategia europea, con la visione per la biodiversità per il 2050 e l’obiettivo chiave per il 2020, prevede il raggiungimento di sei obiettivi prioritari incentrati sui principali fattori responsabili della perdita di biodiversità in modo da ridurre la pressione che questi fattori esercitano sulla natura e sui servizi ecosistemici nell’Unione Europea e a livello globale.

La missione è quella di avviare azioni urgenti ed efficaci per fermare la perdita di biodiversità in modo da assicurare, entro il 2020, che gli ecosistemi abbiano capacità di recupero e continuino a fornire i servizi essenziali così da assicurare la varietà della vita sul pianeta e da contribuire al benessere umano e all’eradicazione della povertà. Perché ciò avvenga occorre ridurre le pressioni sulla biodiversità, ripristinare i servizi eco-sistemici, utilizzare le risorse biologiche in modo sostenibile e fare in modo che i benefici derivanti dall’utilizzazione delle risorse genetiche siano condivisi in modo giusto ed equo, procurare adeguate risorse finanziarie, attuare politiche adeguate e basare l’attività decisionale su solide basi scientifiche e sul principio di precauzione. Entro il 2050, la Biodiversità dell’Unione europea e i servizi ecosistemici da essa offerti dovranno essere protetti, valutati e debitamente ripristinati per il loro valore intrinseco e per il loro fondamentale contributo al benessere umano e alla prosperità economica.

Lo strumento attraverso il quale l'Unione Europea intende tutelare la biodiversità è rappresentato da Rete Natura 2000, un network di aree introdotte dalla Direttiva 43/92/CEE "Habitat" ed individuate allo scopo di tutelare la biodiversità tenuto conto dei principi dello sviluppo sostenibile. Rete Natura 2000 rappresenta una rete ecologica europea coerente di zone speciali di conservazione, formata dai siti in cui si trovano tipi di habitat naturali e habitat delle specie definiti di interesse comunitario e deve garantire il mantenimento ovvero, all'occorrenza, il ripristino, in uno stato di conservazione soddisfacente, dei tipi di habitat naturali e degli habitat delle specie interessati nella loro area di ripartizione naturale. La Direttiva Habitat ha inserito tra l'altro gli "habitat seminaturali" tra quelli da preservare e a cui prestare maggiore attenzione, dando quindi un forte rilievo alla necessità di integrazione tra attività umane (tradizionali e durature) e conservazione della natura. A livello nazionale, nell'ambito degli impegni assunti dall'Italia con la ratifica della Convenzione sulla Diversità Biologica di Rio de Janeiro, è stata elaborata la Strategia Nazionale per la Biodiversità, adottata nell'ottobre 2010 dalla Conferenza Permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome, che si pone come obiettivi principali 1) la conservazione della diversità biologica, considerata sia a livello di gene, sia a livello di specie, sia a quello di comunità ed ecosistema; 2) l'utilizzazione durevole, o sostenibile, dei suoi elementi; 3) la giusta ed equa ripartizione dei vantaggi che derivano dallo sfruttamento delle risorse genetiche e dal trasferimento delle tecnologie ad esso collegate.

La Strategia Nazionale per la Biodiversità individua nelle aree protette e nei siti della Rete Natura 2000 strumenti fondamentali per l'attuazione di strategie di conservazione della biodiversità e mantenimento dei processi ecologici del Pianeta, nonché elementi fondamentali per la definizione delle "reti ecologiche" sia quali nodi che come corridoi e *stepping stones*.

Negli ultimi anni, la missione delle aree protette è divenuta più funzionale e moderna rispetto ai target di conservazione della biodiversità grazie ad una evoluzione politica, culturale, scientifica e strategica. Oggi pertanto le aree protette devono perseguire oltre al loro obiettivo primario di conservazione e aumento della biodiversità, anche servizi aggiuntivi ed integrativi tramite la promozione e lo sviluppo di attività sostenibili dal punto di vista ambientale, economico e sociale, anche attraverso il consenso che esse riescono ad ottenere nel contesto delle comunità locali che vivono al loro interno o comunque collegate da esse, nonché con gli *stakeholder* a tutti i livelli (locali, nazionali, regionali).

Le aree protette rappresentano serbatoi e laboratori per la conservazione del territorio, del paesaggio, degli ecosistemi, degli habitat e delle specie; contribuiscono in modo sostanziale al mantenimento ed alla valorizzazione delle buone pratiche e delle culture tradizionali; hanno un

ruolo importante per l'educazione ambientale e la formazione delle nuove generazioni; assicurano, valorizzano e promuovono i benefici derivanti dai servizi ecosistemici; sono luoghi privilegiati per la promozione, la pratica e la diffusione della ricerca scientifica, lo sviluppo di modalità di pianificazione integrata e di processi partecipativi per la gestione del territorio e lo sviluppo sostenibile; rappresentano territori idonei all'esercizio ed alla sperimentazione di modelli turistici indirizzati alla diffusione della consapevolezza ed alla sostenibilità ambientale; rappresentano un "modello integrato di sviluppo" che investe nella conservazione e nella promozione della biodiversità come motore per creare opportunità di sviluppo, a livello locale, durevole e sostenibile.

Con il presente piano, il Parco nazionale dell'Appennino tosco-emiliano si propone di recepire ed attuare, per quanto di competenza, gli obiettivi della Strategia, integrandoli nei propri obiettivi strategici ed in particolare i seguenti obiettivi specifici della Strategia:

- promuovere e rendere più veloce l'iter di approvazione degli strumenti di pianificazione, gestione e sviluppo socio-economico delle aree protette nazionali, che comprendano specifiche misure di conservazione per gli habitat e le specie di interesse comunitario presenti, e ne monitorino l'efficacia per la conservazione della biodiversità;
- rendere le aree protette effettivi punti focali delle reti di ricerca e monitoraggio sul territorio per i temi inerenti la biodiversità e sede privilegiata di collaborazione con il mondo della ricerca e colmare le lacune conoscitive naturalistiche e socio-economiche di base, da utilizzare quali punti di riferimento per le scelte operative e gestionali;
- intensificare programmi di formazione del personale delle aree protette e condivisione delle conoscenze e delle buone pratiche;
- sviluppare programmi e progetti di sensibilizzazione, informazione, divulgazione ed educazione sui temi della biodiversità e della sua conservazione;
- sviluppare concreti progetti di conservazione su specie, habitat, processi ecologici e servizi ecosistemici, all'interno di un programma organico discusso e condiviso;
- favorire programmi e progetti di valorizzazione dei saperi tradizionali delle comunità locali coinvolgendole nella gestione del territorio e dei servizi dell'area protetta, con riferimento all'approccio eco sistemico.

In questo difficile momento di pandemia da Covid 19 sono emerse nuove impellenti esigenze che coinvolgono le aree naturali protette in modo diretto e indiretto:

- lotta al cambiamento climatico e all'impoverimento della biodiversità;
- denatalità e invecchiamento della popolazione;
- riconoscimento del valore del patrimonio naturale e riconoscimento dei servizi ecosistemici;
- innovazione e digitalizzazione delle attività.

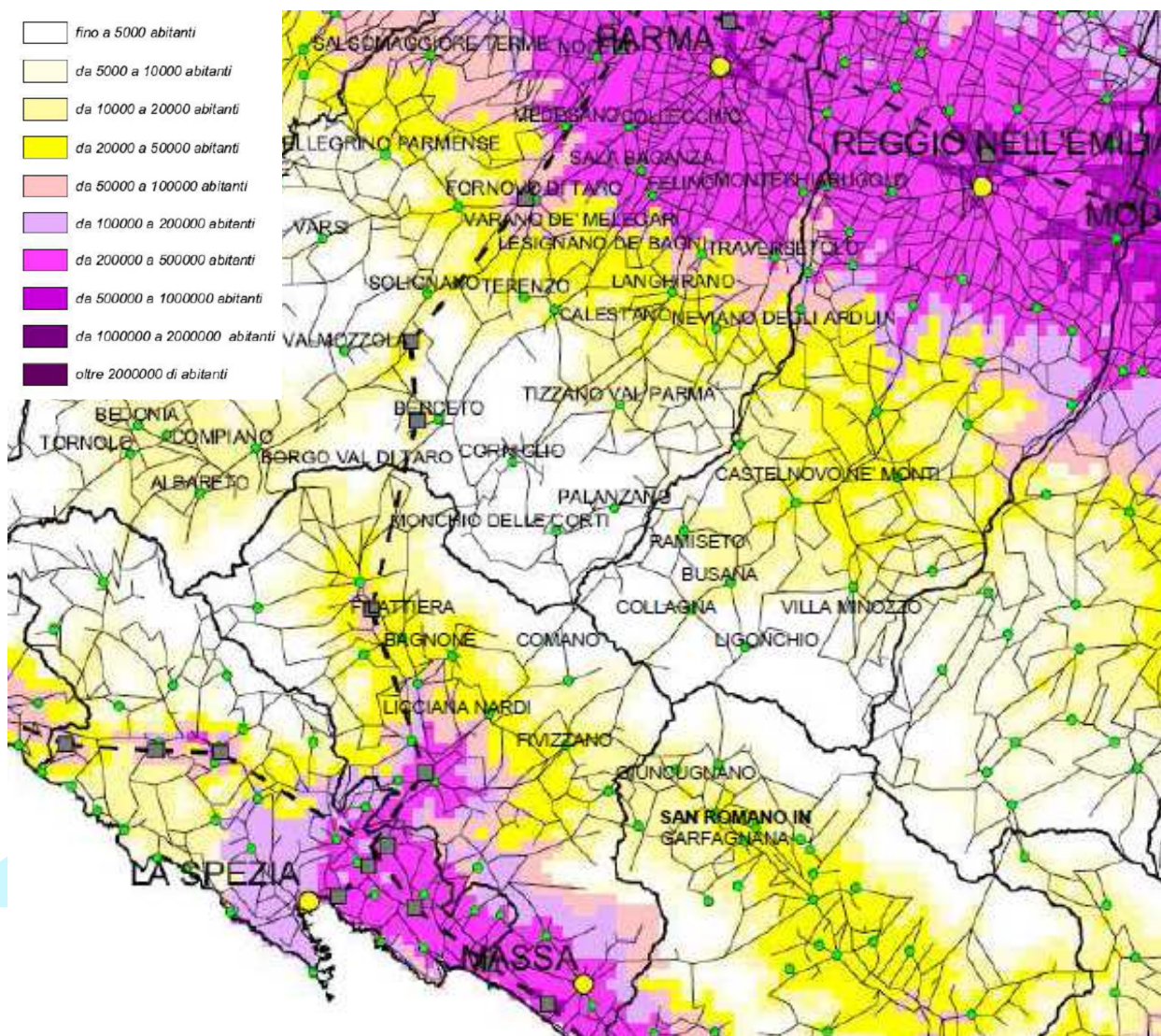
## Contesto specifico

Si considerano, in modo molto sintetico tre macro-aspetti:

- 1) L'accessibilità, non solo viaria, ma più in generale le possibilità che questo territorio ha di essere in connessione con i flussi economici e sociali nazionali, continentali e globali;
- 2) Il contesto sociale, che cerca di fotografare sia la situazione demografica della popolazione residente, sia la mappa dei servizi disponibili sul territorio che rappresentano elementi fondamentali per le dinamiche sociali;
- 3) Il contesto economico, cercando di mettere in evidenza in particolar modo le correlazioni che tale contesto ha sul tessuto sociale e di approfondire le dinamiche dei due settori (turismo ed agricoltura) che maggiormente si interfacciano con la *mission* del parco nazionale di tutela e valorizzazione del patrimonio naturale e culturale del territorio.

## Accessibilità

I Comuni del Parco, come caratteristica peculiare delle aree montane, si trovano come è evidente in una situazione di marginalità rispetto alle aree circostanti, in particolare a quelle urbane. In questo modo la colorazione bianca della carta (che rappresenta una accessibilità massima di 5000 abitanti) ricalca le aree di crinale ed è così evidente come la colorazione scalare, e quindi i diversi gradi di accessibilità, vari a seconda dell'altezza con un rapporto inversamente proporzionale. Ci sono comunque delle sensibili differenze: in particolare i comuni della Provincia di Massa Carrara, eccezion fatta per Comano, sono i più accessibili (dai 10000 ai 20000 abitanti), trovandosi più vicini alle aree di maggiore densità di popolazione. Una seconda classe di accessibilità più ridotta (fra i 5000 e i 10000 abitanti) è visibile nei Comuni della Provincia di Lucca e di Reggio Emilia (in particolare per Castelnuovo ne' Monti). I comuni più isolati in termini di accessibilità sono invece quelli dell'area parmense. E' opportuno ricordare come questo tipo di accessibilità sia determinata soprattutto da caratteristiche fisiche e che tiene conto esclusivamente della distanza fisica.



**Fig. 1 – Distribuzione della densità di popolazione nel territorio delle Province di Reggio Emilia, Parma, Lucca e Massa Carrara.**

E' utile, sempre nell'ottica di misurazione della distanza fisica, passare in rassegna la vicinanza o lontananza dei centri del Parco rispetto ai principali nodi di collegamento disponibili. In particolare sono stati selezionati i principali aeroporti con scali nazionali e internazionali significativi più prossimi, dopo si è proceduto alla misurazione della distanza nei confronti di ciascuno di essi per i Comuni del Parco e per i Passi. E' importante notare che la distanza, calcolata con alcuni dei principali elaboratori di percorsi stradali in rete, non è da intendersi come distanza lineare assoluta, bensì come i chilometri di percorrenza necessari per raggiungere la destinazione la strada più veloce. Il medesimo criterio è stato adottato per l'analisi della distanza dai principali caselli autostradali e dalle principali stazioni ferroviarie. In questo modo la distanza calcolata si avvicina

maggiormente al concetto di distanza-costo e distanza-tempo, mettendo in condizione di valutare vicinanza e lontananza determinata dall'uso della strada più veloce considerata come la preferibile.

1	Bagnone	133
2	Licciana Nardi	134
3	Fivizzano	136
4	Filattiera	137
5	Passo del Lagastrello	138
6	Comano	144
7	Busana	167
8	Passo del Cerreto	204
9	Villa Collemantina	212
10	Passo della Pradarena	229
11	Collagna	235
12	Ligonchio	243
13	Monchio delle Corti	247
14	Ramiseto	253
15	Giuncugnano	259
16	Villa Minozzo	260
17	Corniglio	272
18	Castelnovo ne' Monti	311
19	San Romano in Garfagnana	313

Parco Nazionale  
**APPENNINO**  
 TOSSO EMILIANO

**Tab. I - Graduatoria per accessibilità (somma delle distanze dall' aeroporto più vicino, stazione ferroviaria più vicina, casello stradale più vicino)**



**Fig. 2 - Localizzazione delle stazioni ferroviarie, aeroporti e caselli autostradali rispetto al Parco**

**Contesto sociale**

Un altro aspetto significativo nell’analisi socioeconomica di un’area come quella del Parco è quella relativa alle dinamiche della popolazione lette in un’ottica diacronica: in generale negli ultimi anni si assiste ad un continuo svuotamento delle popolazioni di montagna, in cui Saldo Naturale e Saldo Migratorio non riescono a portare ad un aumento significativo degli abitanti. Tutto questo comporta delle conseguenze riguardo alla composizione per età della popolazione, alla sua attività, produttività e anche a creatività e innovazione. Non di ultima importanza c’è anche la questione della diminuzione del ruolo di presidio del territorio da parte delle popolazioni locali quando queste diminuiscono nei centri più piccoli. Per questo motivo è necessaria un’attenta disamina delle dinamiche demografiche in atto anche nei Comuni del Parco, che rispecchiano questa tendenza delle aree marginali anche se con dovute eccezioni e con dinamiche più caratteristiche dell’area.

La popolazione complessiva appare in lenta diminuzione. Il Parco Nazionale ha perso l’1,64% della popolazione dal 1999 al 2007. In particolare un e proprio crollo di popolazione lo si ravvisa nell’Appennino Parmense, che perde nel suo complesso più dell’11% dei suoi abitanti (così come accade anche per il Comune di Giuncugnano per quanto riguarda la Garfagnana). In controtendenza troviamo l’Appennino Reggiano, grazie al ruolo attrattivo del Comune di Castelnuovo ne’ Monti, che controbilancia da solo la diminuzione dei Comuni circostanti. Risulta evidente la correlazione fra fattori fisici, accessibilità e fattori demografici. Per quanto riguarda la densità della popolazione, il Parco si trova chiaramente al di sotto della media nazionale, con una densità media pari al 33,70%. Chiaramente questi dati confermano quanto già detto in precedenza riguardo ad ammontare, crescita e diminuzione della popolazione, anche se il dato in rapporto alla superficie comunale cambia sensibilmente, nel momento in cui sono la Garfagnana e la Lunigiana le due aree complessivamente più densamente popolate. L’Appennino Reggiano avrebbe invece una densità pari a quella molto bassa dell’Appennino Parmense, con il valore più basso a Ramiseto (-8,17%), ma ancora una volta è Castelnuovo de’ Monti ad esercitare un ruolo autonomo con una densità nettamente superiore alla media (109,81), seguito da Licciana Nardi, già secondo nella graduatoria dei Comuni con una maggiore crescita di popolazione.

<b>1</b>	<b>Calo demografico + invecchiamento della popolazione</b>	- 1,64% della popolazione del Parco dal 1999 al 2007 - 11% nell’Appennino Parmense e nel Comune di Giuncugnano
----------	--	---

		+ 1,88% nell'Appennino Reggiano (+ 7,11% nel Comune di Castelnovo né Monti)  10,78% popolazione over 80
2	<b>Bassa densità di popolazione</b>	33,70 ab/kmq vs 199,30 ab/kmq (media italiana)
3	<b>Saldo migratorio positivo → buona attrattività</b>	8,77% popolazione straniera
4	<b>Produzioni alimentari tipiche</b>	13 DOP, 4 DOCG e DOC IGT, 5 IGP  2 Altre  46 Tradizionali

Tab. L – Quadro descrittivo del contesto sociale.

L'analisi del contesto specifico è svolta anche attraverso la mappa degli attori (*stakeholder* e *stockholder*) che è riportata integralmente nell' **Allegato 1** al piano.

### Contesto economico

In modo sintetico descriviamo la situazione economica dei territori del parco dal punto di vista del tasso di disoccupazione, dei settori prevalenti di attività, del turismo e dell'agricoltura.

Tasso di disoccupazione: il tasso di disoccupazione nel Parco si aggira attorno al 3,3%, dato mediamente basso, mentre la situazione del tasso di attività ci indica che in media un abitante del Parco deve provvedere anche al mantenimento di più di un'altra persona

Distribuzione in settori di attività: l' agricoltura occupa circa 1/5 delle unità produttive locali registrate, fatta esclusione per i due comuni parmensi. Circa 1/3 delle attività sono invece da attribuirsi al settore secondario, in particolare al settore manifatturiero, ma con una rilevanza ancora più marcata per quanto riguarda il settore delle costruzioni (il 20,83% sul totale delle unità produttive locali nei due Comuni in Provincia di Parma, il 18,02% in Lunigiana e il 18,52 % nell'Appennino Reggiano). Il settore prevalente è quello del terziario (anche con un gap più ridotto nei confronti del secondario in Garfagnana), che occupa circa la metà delle unità produttive locali. Prevalgono le attività alberghiere e di accoglienza turistica nel parmense, il commercio al dettaglio in Lunigiana. In Appennino Reggiano il 35,17% delle unità sono registrate alla voce "commercio e trasporti".

Imprenditoria straniera: per quanto riguarda l'imprenditoria straniera nei dati sia dei Comuni della Lunigiana che dell'Appennino Reggiano la percentuale media di imprenditoria straniera rispetto al



totale è fortemente al di sotto della media delle regioni Toscana ed Emilia Romagna (fino all'assenza di attività straniera a Ligonchio). Il dato è sicuramente da rapportare alla percentuale di stranieri. Licciana Nardi vede un tasso di attività straniera molto più marcato (10% di imprese straniere rapportato all'8,75% di popolazione straniera residente). In generale sembra che i Comuni della Lunigiana abbiano un tasso di partecipazione alle attività imprenditoriali più alto rispetto a quanto accade nell'Appennino Reggiano, dove per esempio a Castelnuovo ne' Monti, in presenza del 16,82% di popolazione straniera, l'imprenditoria corrispondente è solo del 4,20%.

Flussi turistici: sono un elemento di particolare rilevanza all'interno delle attività economiche del Parco, inoltre costituiscono uno dei settori in maggiore evidenza per la vitalità moderna delle attività nelle aree di montagna e protette in genere: da una parte il flusso turistico rappresenta un elemento vitale per il mantenimento economico, dall'altra comporta anche un rilevante impatto sul territorio, bisognoso di essere governato in un'ottica di sostenibilità. Il parco presenta nel suo complesso sia per le presenze che per gli arrivi una distribuzione fra turisti italiani e stranieri fra l'82 e l'83% dei primi e fra il 12 e il 13% per i secondi.

Allo stesso tempo però all'interno delle diverse aree troviamo una differenziazione significativa per quanto riguarda il rapporto fra italiani e stranieri. turisti italiani prevalgono (fra il 94 e il 95%) nelle presenze e negli arrivi dell'Appennino Reggiano e Parmense (eccezione fatta per Castelnuovo ne' Monti, in cui il 15% delle presenze è costituita da stranieri). Un discorso del tutto diverso invece è da fare per i Comuni toscani, che intercettano molto del turismo straniero in Italia: se in Garfagnana sono un quarto le presenze solo di stranieri (con un picco dell'85% a Bagnone e con l'esclusione di Licciana Nardi ferma al 5%).

Il rapporto fra presenze e arrivi, dunque la durata media dei soggiorni, è in media di 4,72 per il Parco. Appennino Reggiano e Garfagnana, rispettivamente con 5,24 e 5,26, presentano i valori più alti nella lunghezza dei soggiorni, mentre l'area parmense (2,44) e la Garfagnana (3,02) presentano un indice marcatamente più basso. I dati relativi all'offerta di posti letto vedono i Comuni di Fivizzano e Busana particolarmente attivi rispetto agli altri. Numericamente, sono i Comuni della Lunigiana e dell'Appennino Reggiano quelli ad offrire il maggiore numero.

Un dato interessante è quello relativamente alla diffusione degli agriturismi: ne risultano sul territorio del Parco 57, per un totale di 547 posti letto (il 7,95% del totale). L'agriturismo è estremamente diffuso nelle due aree toscane, in particolare nella Provincia di Lucca dove il 26,19% dell'offerta di posti letto è in agriturismo. Molto più ridotto è il medesimo rapporto per l'Appennino Reggiano (2,64%) e per quello Parmense (2,77%). Gli agriturismi hanno comunque una localizzazione marcata dal punto di vista dell'incidenza sull'offerta in tre Comuni molto

differenziati dagli altri: a Bagnone l'offerta di posti letto in agriturismo è il 71,58%, a San Romano in Garfagnana il 63,97% e a Filattiera il 62,5%. Il Comune con il maggior numero di agriturismi è il comunque Fivizzano, con 13 agriturismi, anche se qui l'incidenza sul totale dei posti letto è solo del 9,11% Segue con 10 agriturismi San Romano in Garfagnana.

Agricoltura (dati relativi all'intero territorio compreso nei comuni): la presenza di aree agricole varia nelle aree con sensibili differenze: dal 27% di area agricola nell'Appennino Parmense si passa al 31% nella provincia di Reggio Emilia, al 49% in Lunigiana e infine a ben il 62% in Garfagnana. Anche fra i Comuni ci sono forti differenze, con un ventaglio che passa dal 5% di Ligonchio fino all'88% di Giuncugnano.

I dati ci suggeriscono che la forma di conduzione agricola prevalente è quella di tipo diretto (il 97,98%), in particolare a manodopera familiare (95%). I dati circa le forme di utilizzazione dei terreni agricoli nella loro forma aggregata ci danno delle informazioni importanti circa l'incidenza della produzione nell'area del Parco rispetto al territorio italiano. La quota destinata ai seminativi (quasi 9000 ettari) è pressoché irrilevante contro il milione e mezzo di ettari della superficie agricola italiana. Cambiano i termini se invece si considerano per esempio i prati permanenti e pascoli. Per il primo caso, i seminativi, parliamo di un'incidenza dello 0,57%, mentre nel secondo caso, l'incidenza è dell'1,96%. Ancora più evidente è il divario di questa incidenza per altri due significativi settori: quanto riguarda l'arboricoltura da legno l'incidenza del Parco è pressoché irrilevante (0,07%), mentre per quanto riguarda l'area destinata a bosco, l'incidenza del Parco Nazionale dell'Appennino Tosco-Emiliano supera il 4% in termini di contributi al territorio nazionale. La superficie maggiore è occupata dalle coltivazioni foraggere avvicendate, che occupano una superficie di 8009,26 ettari. Seguono le coltivazioni cerealicole, con 594,97, di cui 218,56 dedicate al frumento. A completare il quadro ci sono 136,16 ettari di coltivazioni ortive, prevalentemente di piccole aziende e per questo molto numerose pur a fronte di una ridotta superficie occupata (464 aziende orticole per una media di meno di 0,3 ettari per unità). È da notare come le coltivazioni ortive siano concentrate soprattutto nei Comuni di Licciana Nardi e Giuncugnano, mentre sono estremamente più ridotte negli altri Comuni. La Lunigiana prevale sia per il numero di aziende in assoluto che per le coltivazioni cerealicole, mentre l'Appennino Reggiano, insieme a quello Parmense prevale per quanto riguarda le coltivazioni foraggere.

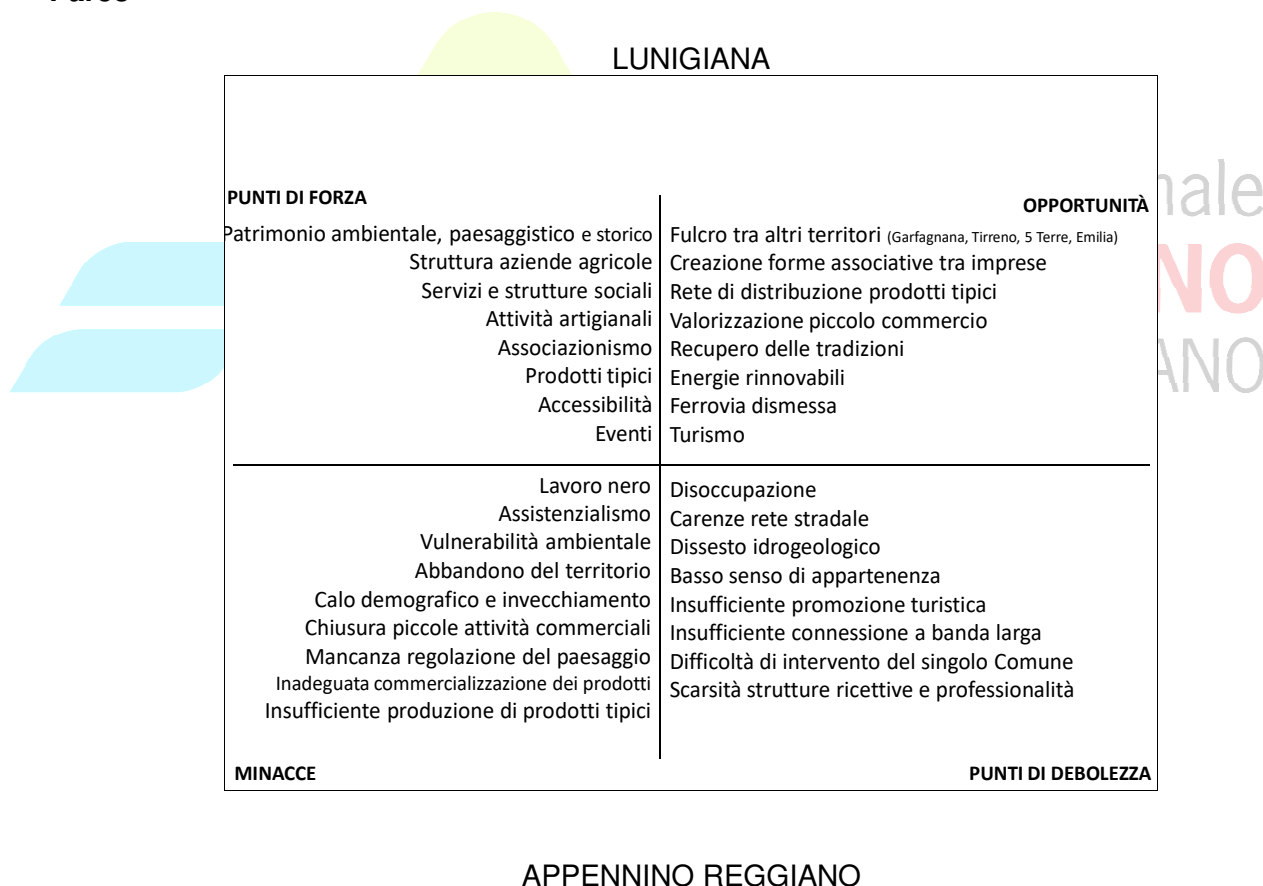
Allevamento: prevale l'allevamento di suini con 17982 capi, seguito dai bovini con 13854 capi (di cui 2/3 circa composti da vacche). Minore è l'allevamento di caprini ed equini, mentre gli allevamenti avicoli non sono comparabili numericamente agli altri allevamenti. È interessante notare come il Comune di Castelnuovo Monti da solo contribuisca con l'allevamento di 35750 capi su un totale di 98500, primeggiando sia per quanto riguarda i bovini che per quanto riguarda i suini

(in questo caso con più di 2/3 dei capi dell'intero Parco). Più in generale è l'Appennino Reggiano a dominare le dinamiche dell'allevamento, seguito dalla Lunigiana e in modo molto più ridotto dalla Garfagnana. L'incidenza dell'Appennino Parmense invece è rilevante per quanto riguarda gli ovini, mentre è molto ridotto per quanto riguarda le altre specie.

<b>1</b>	<b>Tasso di disoccupazione</b>	<b>3,3%</b>
<b>2</b>	<b>Tasso di occupazione</b>	<b>47,7%</b>
<b>3</b>	<b>Settori prevalenti</b>	<b>1. terziario 2. manifatturiero 3. agricoltura</b>

Tab. P – Quadro descrittivo del contesto economico.

### Analisi dei punti di forza e debolezza dei territori delle quattro province convergenti nel Parco



<p><b>PUNTI DI FORZA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Radicamento imprenditoria di eccellenza</li> <li>Patrimonio ambientale e paesaggistico</li> <li>Servizi alla persona e alle imprese</li> <li>Propensione all'innovazione</li> <li>Infrastrutture agricole</li> <li>Prodotti tipici</li> </ul>	<p><b>OPPORTUNITÀ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mercato favorevole alla produzione di alta qualità</li> <li>Azione unitaria per le iniziative di promozione</li> <li>Multifunzione e diversificazione agricoltura</li> <li>Turismo di comunità e Sistema di rifugi</li> <li>Destagionalizzazione turistica</li> <li>Incentivi pubblici per aziende</li> <li>Formazione professionale</li> <li>Presenza del Parco</li> <li>Energie rinnovabili</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Crisi settore ceramico</li> <li>Rischio edilizia non di qualità</li> <li>Ritardo sviluppo energie rinnovabili</li> <li>Scarsa attenzione per l'Appennino nelle politiche regionali di promozione turistica</li> <li>Scarsa capacità di attirare finanziamenti</li> <li>Scarso coordinamento tra enti territoriali</li> <li>Calo imprese settore zootecnico e forestale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Viabilità</li> <li>Abbandono agricoltura</li> <li>Vulnerabilità ambientale</li> <li>Abbandono del territorio</li> <li>Basso senso di appartenenza</li> <li>Scarsa professionalità turistica</li> <li>Calo demografico e invecchiamento</li> <li>Insufficiente connessione a banda larga</li> <li>Mancanza strategia per turismo e promozione</li> </ul>
<b>MINACCE</b>	<b>PUNTI DI DEBOLEZZA</b>

### APPENNINO PARMENSE

<p><b>PUNTI DI FORZA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Patrimonio ambientale, paesaggistico e storico</li> <li>Agricoltura biologica ed eco-compatibile</li> <li>Turismo residenziale, stagionale, circuiti</li> <li>Forte sviluppo industriale</li> <li>Parchi, aree protette</li> <li>Posizione geografica</li> <li>Attività artigianali</li> <li>Prodotti tipici</li> </ul>	<p><b>OPPORTUNITÀ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Propensione alla concertazione tra pubblico e privato</li> <li>Microfiliera locali di imprese di produzioni tipiche</li> <li>Attenzione del consumatore per prodotti tipici</li> <li>Commercializzazione prodotti tipici</li> <li>Produzione energie rinnovabili</li> <li>Sviluppo turismo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perdita biodiversità</li> <li>Perdita "saperi tradizionali"</li> <li>Abbandono attività agricola</li> <li>Riduzione servizi di prossimità</li> <li>Scarsa spirito associazionistico</li> <li>Riduzione commercio al dettaglio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dissesto idrogeologico</li> <li>Scarsa imprenditorialità</li> <li>abbandono del territorio</li> <li>Infrastrutture di collegamento</li> <li>Basso livello ricettività turistica</li> <li>degrado patrimonio edilizio rurale</li> <li>Calo demografico e invecchiamento</li> <li>Mancanza valorizzazione prodotti locali</li> <li>Insufficiente connessione a banda larga</li> <li>Carenza servizi alle imprese e alla persona</li> </ul>
<b>MINACCE</b>	<b>PUNTI DI DEBOLEZZA</b>

### GARFAGNANA

<b>PUNTI DI FORZA</b> Patrimonio ambientale, paesaggistico e storico Forte potenziale di immagine Associazioni di volontariato Forte identità territoriale multifunzione agricola Posizione geografica Attività artigianali Prodotti tipici	<b>OPPORTUNITÀ</b> Turismo verde, culturale, gastronomico Energie rinnovabili e agri-energie Coordinamento dei servizi Botteghe polifunzionali Agricoltura sociale Parchi
<b>MINACCE</b> Dissesto idrogeologico Concorrenza paesi asiatici Risorse non fruibili o non valorizzate Difficoltà finanziarie per nuovi investimenti Assenza di coordinamento immagine comune	<b>PUNTI DI DEBOLEZZA</b> Degrado del territorio Abbandono del territorio Forti divisioni amministrative Infrastrutture di collegamento Scarsa formazione operatori turistici Calo demografico e invecchiamento

## E) Aree tematiche e obiettivi generali

La **missione principale** del Parco nazionale dell'Appennino tosco-emiliano è di garantire la conservazione delle risorse naturali e culturali di un tratto di Appennino settentrionale di grande bellezza nelle province di Parma, Reggio Emilia, Lucca e Massa Carrara e di favorire lo sviluppo sostenibile nelle comunità che lo abitano.

La missione verrà attuata con un percorso di azioni articolato su **3 Aree tematiche e 8 Obiettivi generali**.

**1. Area tematica “NATURALISTICO E AMBIENTALE”** si pone come fine il raggiungimento di un sempre più elevato grado di conoscenza della biodiversità e della composizione strutturale degli habitat e dei paesaggi che compongono l'area protetta, allo scopo di garantire la messa in atto di azioni gestionali improntate alla conservazione e di misurare nel tempo gli effetti dei cambi climatici e di uso del suolo.

Si articola in **2 Obiettivi generali**:

**1A Obiettivo generale “Conservazione e tutela delle risorse naturali”** intende proteggere l'area del parco dagli impatti negativi derivanti dall'azione umana e curarne il patrimonio naturalistico ed ambientale, lasciando il più possibile che gli ecosistemi seguano un'evoluzione naturale, intervenendo attivamente solo quando necessario, per lo più a scopo di recupero o di manutenzione;

**1B Obiettivo generale “Contrasto e adattamento ai cambiamenti climatici”**, che vuole contrastare attraverso misure adeguate il cambiamento climatico e cerca di adattare gli ecosistemi ai cambiamenti in corso;

**2. Area tematica “SOCIALE E CULTURALE”**, con cui si intende procedere a un lavoro di mappatura e valorizzazione delle risorse culturali presenti anche attraverso la realizzazione di percorsi storico – religiosi che connettano i beni culturali diffusi nel territorio; informare e sensibilizzare i cittadini sui temi della tutela dell'ambiente e rendere consapevoli le comunità dei valori conservati all'interno del parco; costruire insieme alle comunità locali nuove

opportunità di lavoro e di vita grazie ad innovazioni, processi produttivi e filiere rispettosi dell'ambiente.

Si articola in **4 Obiettivi generali**:

**2A Obiettivo generale “Valorizzazione delle risorse culturali”** che si ripromette di mappare le risorse culturali diffuse situate all'interno dei comuni del parco e di creare valore pubblico attraverso di esse;

**2B Obiettivo generale “Consapevolezza diffusa dei valori del Parco”**, intende rendere partecipi i cittadini dei valori naturali e culturali conservati nell'area naturale protetta

**2C Obiettivo generale “Valorizzazione e promozione delle attività economiche compatibili”**, intende favorire quelle attività che tendono a conservare elementi naturali e culturali all'interno del parco e renderli produttivi, in particolare si fa riferimento alle produzioni agricole tipiche e più in generale favorire il “prendersi cura” del territorio;

**2D Obiettivo generale “Gestione della Riserva di biosfera dell'Appennino tosco emiliano”**, si propone di gestire la Riserva di biosfera dell'Appennino tosco emiliano istituita nel 2015 su proposta del parco nazionale e ancora nella sua fase di start up.

**3. Area tematica “FUNZIONAMENTO DELL'ENTE”**: deve garantire che la gestione risponda a standard di efficienza nel rispetto dei criteri di economicità, sostenibilità ambientale, efficacia nel perseguimento degli obiettivi istituzionali e pubblicità, che dovrebbero essere propri della Pubblica Amministrazione.

Si articola in **2 Obiettivi generali**:

**3A Obiettivo generale “Prevenzione della corruzione, dell'illegalità e tutela della privacy”**, si propone di mettere in atto gli strumenti previsti per la prevenzione della corruzione, dell'illegalità e tutela della privacy.

**3B Obiettivo generale “Efficacia ed efficienza dei servizi del Parco”**, intende monitorare il gradimento degli utenti dei servizi erogati dal parco;

## **F) Obiettivi**

### **Gli obiettivi della performance per il 2024**

Con riferimento agli obiettivi strategici, seguono gli obiettivi 2024 per il raggiungimento della performance organizzativa:

<b>OBIETTIVI GENERALI</b>	<b>OBIETTIVI 2024</b>
<b>Obiettivo n 1.A</b> <i>“Conservazione e tutela delle risorse naturali”</i>	<b>Obiettivo n 1.1 (peso 100)</b> Favorire le popolazioni di insetti impollinatori mediante la realizzazione di infrastrutture verdi
<b>Obiettivo n 1.A</b> <i>“Conservazione e tutela delle risorse naturali”</i>	<b>Obiettivo n 1.2 (peso 100)</b> Favorire la conservazione della specie lupo attraverso il controllo della capacità riproduttiva degli ibridi

<p><b>Obiettivo 2.A</b>  <i>“Valorizzazione delle risorse culturali”</i></p>	<p><b>Obiettivo n 2.1 (peso 100)</b>  Incrementare la conoscenza e la fruizione delle vie storiche</p>
<p><b>Obiettivo n 2.B</b>  <i>“Consapevolezza diffusa dei valori del parco”</i></p>	<p><b>Obiettivo n 2.2 (peso 90)</b>  Ideare e avviare progettazioni didattiche nelle scuole del Parco e della Riserva di biosfera sul tema dell'educazione alla sostenibilità. Favorire scambi fra scuole tra le tre Riserve della biosfera dell'Emilia Romagna</p>
<p><b>Obiettivo n 2.C</b>  <i>“Valorizzazione e promozione delle attività economiche compatibili”</i></p>	<p><b>Obiettivo n 2.3 (peso 90)</b>  Accrescere il valore della sostenibilità del cibo</p>
<p><b>Obiettivo n 2.D</b>  <i>“Gestione della Riserva di biosfera dell'Appennino tosco emiliano”</i></p>	<p><b>Obiettivo n 2.4 (peso 90)</b>  Favorire la partecipazione dei cittadini nella realizzazione delle attività della Riserva di biosfera dell'Appennino tosco emiliano</p>
<p><b>Obiettivo n 3.A</b>  <i>“Prevenzione della corruzione, dell'illegalità e tutela della privacy”</i></p>	<p><b>Obiettivo n 3.1 (peso 25)</b>  Formazione in materia di trasparenza, integrità, comportamento etico, codice degli appalti</p>
<p><b>Obiettivo n 3.A</b>  <i>“Prevenzione della corruzione, dell'illegalità e tutela della privacy”,</i></p>	<p><b>Obiettivo n 3.2 (peso 25)</b>  Aggiornamento del codice di comportamento in conformità alle disposizioni del decreto del Presidente della repubblica 23 Giugno 2023, n. 81</p>
<p><b>Obiettivo n 3.A</b>  <i>“Prevenzione della corruzione, dell'illegalità e tutela della privacy”</i></p>	<p><b>Obiettivo n 3.3 (peso 64)</b>  Aggiornamento degli strumenti e delle azioni finalizzate a favorire la parità di genere e le pari opportunità.</p>
<p><b>Obiettivo n 3.A</b>  <i>“Prevenzione della corruzione, dell'illegalità e tutela della privacy”</i></p>	<p><b>Obiettivo n 3.4 (peso 80)</b>  Miglioramento dell'accesso e fruibilità dell'ambiente fisico e dei servizi dell'Ente</p>

In base agli obiettivi 2024, sono state predisposte le apposite schede che fanno riferimento al sistema di misurazione e valutazione e che definiscono, per singolo obiettivo, il peso, l'indicatore (compresa la relativa scheda), il target (sfidante, ma realistico), le risorse stanziate per raggiungere l'obiettivo e il piano d'azione e che costituiscono l'**Allegato 2** al presente Piano della performance 2024 – 2026.

## **G) Il processo e le azioni di miglioramento del ciclo della gestione della performance**

### **Fasi, soggetti e tempi**

Il processo di costruzione del Piano della Performance ha visto il coinvolgimento del personale del Parco attraverso apposite riunioni a partire dal mese di Ottobre 2023, fino all'approvazione dello stesso. Le indicazioni di carattere strategico sono in continuità con quelle individuate negli strumenti di programmazione dell'Ente con particolare riferimento al Preventivo finanziario 2024. Gli obiettivi sono stati discussi e approvati dal Presidente del parco nell'ambito del Preventivo finanziario 2024 approvato con Delibera del Consiglio direttivo n. 35 del 30.10.2023. Nel corso di una riunione con le Organizzazioni sindacali è stato illustrato il contenuto del Piano.

Inoltre il Piano della performance è stato redatto sulla base delle indicazioni raccolte in numerosi incontri e confronti con portatori d'interesse e semplici cittadini (programma CETS, programma MAB Unesco).

FASE PROCESSO	DEL	SOGGETTI COINVOLTI	ORE	MESI											
				G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Organizzazione		Direttore / Personale	10										X	X	
Contesto		Direttore / Personale	10										X	X	
Obiettivi generali		Presidente / Direttore / Personale / Stakeholder	30												X
Obiettivi operativi		Presidente / Direttore / Personale / stakeholder	30												X
Comunicazione		OO. SS. / Direttore / Personale	30	X					X						X

Tab. Q – Cronoprogramma del piano.

### **Coerenza con la programmazione economico – finanziaria**

Gli obiettivi del Piano della performance 2024 del Parco nazionale dell'Appennino toscano - emiliano sono stati inseriti nel Preventivo finanziario 2024 approvato dal Consiglio direttivo con Delibera n. 35 del 30.10.2023 e più in specifico nell'allegato "I" allo stesso, "Nota preliminare al preventivo finanziario (art. 11, comma 5)". Gli stanziamenti necessari al raggiungimento degli obiettivi trovano corrispondenza nei capitoli di bilancio.



## **Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della *performance***

L'Ente parco, nell'ottica del miglioramento continuo, valuta la possibilità di riesaminare gli aspetti relativi all'attuazione delle scelte strategiche adottate, valuta la possibilità di introdurre modifiche o nuove attività con lo scopo di aggiornare e migliorare il piano. L'Ente parco ha preso in considerazione le valutazioni del Dipartimento della funzione pubblica e ha cercato di dare pratica attuazione alle osservazioni coinvolgendo anche altri due parchi nazionali attraverso apposita convenzione.

## **Sorveglianza e misurazione**

L'Ente Parco sorveglia e misura l'andamento delle proprie attività. Il Direttore, sulla base delle analisi del personale individuato per le misurazioni, individua le attività per le quali risulta indispensabile / opportuno definire apposite procedure o istruzioni per la sorveglianza o misurazione di particolari elementi.

## **Controllo dello stato di avanzamento e riesame**

Il responsabile della misurazione di ogni singola azione è indicato sulle schede del Piano della performance. Il responsabile della misurazione deve tenere sotto controllo lo stato di avanzamento delle stesse, per quanto di competenza, e comunicare al Direttore i problemi eventualmente manifesti. È compito del Direttore la verifica periodica dello stato di avanzamento delle azioni. A tal fine ci si può avvalere anche delle schede predisposte per la verifica periodica (quadrimestrale). La verifica dello stato d'avanzamento viene effettuata da parte del Direttore per ogni azione connessa ad ogni obiettivo operativo. Il Direttore ha il compito di specificare eventuali azioni correttive: queste possono anche comportare la modificazione del Piano o il rinvio delle scadenze stabilite o la modificazione delle azioni da intraprendere o l'entità delle risorse messe a disposizione. Qualora venga predisposta una dilazione della scadenza prestabilita, la nuova scadenza dovrà essere specificata sulla scheda e dovrà essere a sua volta oggetto di verifica. Le risultanze della verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi costituiscono elementi da presentare durante il Riesame dell'Organismo Indipendente di Valutazione. A prescindere dalle verifiche dello stato di avanzamento, in casi di particolare rilevanza quali evidenze di non conformità normative, rilevanti novità legislative, particolari pressioni esterne, incidenti, significative modifiche alle attività e alla struttura gestionale, ecc. l'OIV, su indicazione del Direttore, può convocare una apposita riunione finalizzata al riesame del Piano per la performance. Oltre al precedente caso, qualora il Direttore individui ulteriori possibili obiettivi (ad esempio connessi ad iniziative di ricerca intraprese da altri soggetti istituzionali cui l'organizzazione può aderire) che possano essere utili al miglioramento dell'organizzazione, potrà proporre di integrare il Piano per la performance con l'aggiunta di azioni

agli obiettivi operativi esistenti o definendo nuovi obiettivi, purché tali integrazioni non pregiudichino il completamento delle attività previste.

### **Non conformità, azioni correttive, azioni preventive**

Il Parco nazionale dell'Appennino tosco-emiliano definisce le modalità di identificazione e gestione delle non-conformità (NC) rispetto al Piano per la performance e stabilisce le relative azioni correttive e preventive per ripristinare la conformità al Piano stesso. Le situazioni di non conformità si hanno generalmente a seguito di mancato rispetto delle prescrizioni legali o al mancato raggiungimento di un obiettivo entro le scadenze definite o ancora il mancato rispetto delle azioni in questo previste. L'identificazione delle non-conformità può avvenire a seguito di segnalazioni da parte del personale dell'Ente o da parte di terzi, nonché a seguito di attività di audit. Il Direttore riceve le segnalazioni di NC e provvede all'analisi del loro contenuto. La registrazione della segnalazione avviene qualora il contenuto sia reputato pertinente. Una volta registrata la NC, è compito del Direttore provvedere alla gestione della stessa, procedendo all'analisi delle possibili cause, all'individuazione del trattamento e delle possibili azioni correttive e/o preventive ed alla verifica della corretta attuazione delle azioni stesse. L'eventuale scelta di dare inizio ad un'azione correttiva o preventiva deve essere volta ad eliminare le cause di NC reali o potenziali per rendere impossibile il suo futuro ripetersi.

### **Audit del Piano per la Performance**

Gli Audit quadrimestrali del Piano per la performance sono gli strumenti con cui il Parco nazionale dell'Appennino tosco-emiliano verifica e valuta:

- la conformità degli elementi del Piani con la normativa;
- la corretta implementazione, attivazione ed attuazione del piano;
- la disponibilità di informazioni utili al riesame dell'OIV.

Ogni audit viene condotto dal Direttore, sulle azioni di propria competenza in modo da coinvolgere l'intera struttura e tenendo in considerazione le risorse finanziarie, organizzative, nonché le caratteristiche degli elementi del Piano da sottoporre ad audit. Al termine di ogni audit, i responsabili della misurazione rilevano le risultanze delle attività di audit, comprese le eventuali non conformità rilevate, provvedono inoltre a rilevare su sintetico rapporto l'efficacia delle azioni correttive e preventive intraprese per risolvere e sanare le NC trattate a decorrere dall'ultimo audit. Qualora le azioni intraprese risultassero inefficaci si provvederà a stabilire nuove misure correttive e preventive. Tali rapporti vanno presi in debita considerazione nell'ambito del riesame dell'OIV.

### **Riesame dell'Organismo Indipendente di Valutazione**

Il Riesame dell'OIV costituisce la fase conclusiva del ciclo di audit ed è finalizzato alla valutazione su base annua dell'adeguatezza, dell'efficacia e dell'efficienza di tutti gli elementi del piano e dell'organizzazione nell'ottica del miglioramento continuo. Le riunioni del riesame che coinvolgono il Direttore e, quando necessario il personale, sono il momento dedicato alla discussione ed approvazione di importanti elementi per la revisione del Sistema per la performance, quali la pianificazione degli obiettivi, il piano per la trasparenza, la formazione e l'addestramento, il Piano per la performance ed i relativi aggiornamenti annuali.

### **Valori storici di riferimento, *benchmark* e *test* della qualità dei *target***

Il Parco nazionale dell'Appennino tosco – emiliano ha dato inizio alle sue attività in corrispondenza all'istituzione dei suoi organi nel 2007. Per questo motivo sono state da poco ultimate le attività di base necessarie al funzionamento dell'Ente. Per migliorare la qualità degli indicatori, la qualità dei target anche alla luce di valori di riferimento, è prevista la realizzazione di una banca dati ex novo.

### **H) Piano della performance e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità**

All'interno del sito istituzionale del parco: [www.parcoappennino.it](http://www.parcoappennino.it) sono riportati: il contenuto di dettaglio del Piano della performance, sarà riportata la Relazione sulla performance entro i termini previsti e il PIAO del Parco nazionale. Il Piano della performance è riportato nell'apposita sezione del sito: "Trasparenza e valutazione del merito" facilmente raggiungibile direttamente dalla *homepage*. Nella stessa sezione sono riportati gli aggiornamenti e le altre notizie. La rilevazione del gradimento delle singole pagg. del sito permette di sottoporre ad un processo di miglioramento continuo anche le forme espositive e la trasparenza delle pagine dedicate al Piano della performance in particolare e, più in generale, a tutte le attività del Parco nazionale utilizzate per raggiungere gli obiettivi istituzionali.

### **I) Iniziative rilevanti**

#### **Iniziative di contenimento della spesa**

Il Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano ha attivato un programma denominato "Uomini e Foreste" rivolto a migliorare la gestione delle foreste che occupano più del 70% della superficie del Parco soprattutto in relazione delle sfide attuali che sono riassumibili nel contrasto al cambiamento climatico e nell'adattamento allo stesso. Nell'ambito di tale programma è stata avviata un'attività a largo raggio di accorpamento di superfici forestali, di pianificazione e di certificazione delle stesse.

Infine sono stati commercializzati mediante apposita piattaforma per la compravendita crediti di sostenibilità generati dalle foreste certificate.

Il 2023 si è concluso alla grande per il progetto Crediti di Sostenibilità: non solo perchè sono aumentate le prenotazioni ma soprattutto perchè sono aumentati del 272% i crediti prodotti dalle foreste, passando dai 4.009 del 2022 ai 14.933 del 2023, e questo grazie a due principali fattori:

- l'aumento della superficie forestale certificata da 8301 a 21.550 ettari
- il coinvolgimento di ben 17 gestori forestali in più nel progetto (che ora sono 30 in totale)

Gli impatti sulla gestione forestale sono naturalmente ottimi, sia in termini di generazione di servizi ecosistemici (conservazione della biodiversità, sequestro e stoccaggio di carbonio, servizi spartiacque, conservazione del suolo, servizi ricreativi) sia in termini di diffusione di buone pratiche atte rendere la gestione forestale più sostenibile (allungamento turno e rinuncia al taglio).

### **L)Quadro sinottico degli obiettivi, degli indicatori e dei target**

AREA TEMATICA	COD. OBIETTIVO	OBIETTIVO	INDICATORE	TARG	AMBITO DELLA PERF	VALORE PUBBLICO
1. NATURALISTICO E AMBIENTALE	1.1.	Favorire le popolazioni di insetti impollinatori mediante la realizzazione di infrastrutture verdi	n. di infrastrutture realizzate	n. 5	2 11	Benessere ambientale in termini di gestione integrata del territorio, tutela del capitale naturale e valorizzazione dei servizi ecosistemici
1. NATURALISTICO E AMBIENTALE	1.2.	Favorire la conservazione della specie lupo attraverso il controllo della capacità riproduttiva degli ibridi	n. di animali catturati e radiomarcati nell'ambito del progetto Wolfness – (Biodivers)	n. 2	2 11	Benessere ambientale in termini di gestione integrata del territorio, tutela del capitale naturale e valorizzazione dei servizi

						ecosistemi ci
2. SOCIALE E CULTURALE	2.1	Incrementare la conoscenza e la fruizione delle vie storiche del parco	Redazione di progettazioni esecutive sulla via Matildica del Volto Santo  n. presentazioni delle attività di progetto  n. accordi di comunità sottoscritti con soggetti del territorio per la promozione del turismo lento in Lunigiana	n. 1  n. 3  n. 1	2 11	Benessere educativo in termini di sviluppo delle conoscenz e, promozion e delle attività didattiche, della divulgazion e ambientale e della fruizione sostenibile
2. SOCIALE E CULTURALE	2.2	Ideare e avviare progettazioni didattiche nelle scuole del Parco e della Riserva della biosfera sul tema della sostenibilità. Favorire scambi fra scuole fra le tre Riserve della biosfera dell'Emilia - Romagna	n. progettazioni didattiche  € impegnati a favore delle scuole del parco e della Riserva  n. scuole coinvolte negli scambi	n. 30  € 100.000  n. 20	1 5 11	Benessere educativo in termini di sviluppo delle conoscenz e, promozion e delle attività didattiche, della divulgazion e ambientale e della fruizione sostenibile
2. SOCIALE E CULTURALE	2.3	Accrescere il valore della sostenibilità del cibo	n attività formative sulla sostenibilità nelle attività dell  n. di disciplinari per accedere al gruppo di ristoratori della Riserva di biosfera	n. 6  n. 1	1 4 7	Benessere educativo in termini di sviluppo delle conoscenz e, promozion e delle attività didattiche, della divulgazion e ambientale

						e della fruizione sostenibile
2. SOCIALE E CULTURALE	2.4	Favorire la partecipazione dei cittadini nella realizzazione delle attività della Riserva di biosfera dell'Appennino tosco emiliano	n. assemblee MAB realizzate  n. partecipanti totali alle assemblee MAB	n. 5  n. 200	3 5 11	Benessere educativo in termini di sviluppo delle conoscenze, promozione e delle attività didattiche, della divulgazione ambientale e della fruizione sostenibile
3. FUNZIONAMENTO DELL'ENTE	3.1.	Formazione in materia di trasparenza e integrità e sul tema dell'etica pubblica e del comportamento etico, ai sensi dell'Art. 15 DPR 62/2013, commi 5 e 5 bis	n. attività formative  % dipendenti coinvolti	n. 5  60%	1 4 7 9	Benessere organizzativo in termini di rafforzamento della capacità amministrativa e della performance
3. FUNZIONAMENTO DELL'ENTE	3.2.	Aggiornamento del Codice di Comportamento in conformità alle disposizioni del Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81	Approvazione del codice da parte del Consiglio direttivo del Parco	31.12.24	4 12	Benessere organizzativo in termini di rafforzamento della capacità amministrativa e della performance
3. FUNZIONAMENTO DELL'ENTE	3.3.	Aggiornamento degli strumenti e delle azioni finalizzate a favorire la parità di genere e le pari opportunità	approvazione del Piano per la parità di genere aggiornato  rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG)	entro il 31.12.24  entro il 31.12.24	8 12	Benessere organizzativo in termini di rafforzamento della capacità amministrativa e della performance

			presentazione dello studio sul protagonismo femminile nelle riserve della biosfera dell'Emilia Romagna	entro il 31.12.24		ce
3. FUNZIONAMENTO DELL'ENTE	3.4.	Miglioramento dell'accesso e fruibilità dell'ambiente fisico e dei servizi dell'Ente	n. adeguamento sito web istituzionale  n. realizzazioni di attrezzature per favorire l'accesso a persone con disabilità	n. 1  n. 1	4 7 9	Benessere organizzativo in termini di rafforzamento della capacità amministrativa e della performance

Tab. R – Quadro sinottico.



## 2.1 **ANTICORRUZIONE**

### **A. Rischi Corruttivi E Trasparenza**

In continuità con i precedenti PTPCT e secondo il progressivo allineamento alle prescrizioni contenute nel PNA 2019 e nel rispetto delle indicazioni formulate da ANAC nel vademecum “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”, è stato elaborato il “PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA 2024 – 2026” il quale si articola nei seguenti paragrafi:

- A. Analisi del contesto**
- B. Trasparenza**
- C. Rotazione**
- D. Coordinamento con il ciclo della Performance**
- E. Altri contenuti del PTPCT**
- F. Monitoraggio sull'attuazione del PTPC**

#### **A.1 Analisi del contesto esterno**

Il contesto esterno relativo allo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica è analizzabile avvalendosi dei dati contenuti nella “Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” relativa all'annualità 2020 e trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati, disponibile alla pagina web

<https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/relazione-parlamento-sullattivita-forze-polizia-sullo-stato-dellordine-e-sicurezza-pubblica-e-sulla-criminalita-organizzata>

Per quanto attiene invece al contesto esterno di matrice economica si rappresenta quanto segue:  
Tasso di disoccupazione: il tasso di disoccupazione nel Parco si aggira attorno al 3,3%, dato mediamente basso, mentre la situazione del tasso di attività ci indica che in media un abitante del Parco deve provvedere anche al mantenimento di più di un'altra persona.

Distribuzione in settori di attività: l'agricoltura occupa circa 1/5 delle unità produttive locali registrate, fatta esclusione per i due comuni parmensi. Circa 1/3 delle attività sono invece da attribuirsi al settore secondario, in particolare al settore manifatturiero, ma con una rilevanza ancora più marcata per quanto riguarda il settore delle costruzioni (il 20,83% sul totale delle unità produttive locali nei due Comuni in Provincia di Parma, il 18,02% in Lunigiana e il 18,52 % nell'Appennino Reggiano). Il settore prevalente è quello del terziario (anche con un gap più ridotto nei confronti del secondario in Garfagnana), che occupa circa metà delle unità produttive locali. Prevalgono le attività alberghiere e di accoglienza turistica nel parmense, il commercio al dettaglio in Lunigiana. In Appennino Reggiano il 35,17% delle unità sono registrate alla voce “commercio e trasporti”.

Imprenditoria straniera: per quanto riguarda l'imprenditoria straniera nei dati sia dei Comuni della Lunigiana che dell'Appennino Reggiano la percentuale media di imprenditoria straniera rispetto al totale è fortemente al di sotto della media delle regioni Toscana ed Emilia Romagna (fino all'assenza di attività straniere a Ligonchio). Il dato è sicuramente da rapportare alla percentuale di stranieri. Liciana Nardi vede un tasso di attività straniera molto più marcato (10% di imprese



straniere rapportato all'8,75% di popolazione straniera residente). In generale sembra che i Comuni della Lunigiana abbiano un tasso di partecipazione alle attività imprenditoriali più alto rispetto a quanto accade nell'Appennino Reggiano, dove per esempio a Castelnovo ne' Monti, in presenza del 16,82% di popolazione straniera, l'imprenditoria corrispondente è solo del 4,20%.

## **A.2            Analisi del contesto interno**

Ai fini della analisi del contesto interno l'amministrazione si caratterizza per i seguenti elementi:

L'Ente Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano è un Ente pubblico non economico vigilato dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare. Si tratta di un soggetto pubblico di piccole dimensioni caratterizzato dalla semplicità dell'assetto organizzativo con una struttura composta da una direzione, da due aree funzionali (direzione – conservazione natura e servizio tecnico) e da un nucleo operativo, così composto:

### Direttore:

È il primo responsabile tecnico-amministrativo dell'Ente, nominato dal Ministero dell'Ambiente sulla base di una terna di nomi indicata dall'Ente.

### Gli Uffici:

La dotazione organica approvata dal Ministero dell'Ambiente prevede 7 dipendenti, oltre al Direttore, così suddivisi:

### Servizio Direzione:

Il Servizio opera sotto la diretta responsabilità del Direttore e si occupa di:

- protocollo;
- segreteria amministrativa per il Direttore;
- segreteria, verbalizzazione e gestione attività e atti deliberativi degli organi dell'Ente;
- gestione dell'albo pretorio e repertorio contratti e convenzioni;
- servizio di tesoreria e cassa;
- inventario;
- adempimenti fiscali afferenti ai vari settori di attività dell'ente (gestione iva, ics, imposta di registro, irt, irap e relative dichiarazioni);
- personale, amministratori e collaboratori, curandone sia gli aspetti retributivi, fiscali e previdenziali, sia gli aspetti normativi e sindacali.

### Servizio Conservazione della natura e Servizio tecnico:

Le principali competenze del Servizio riguardano:

- la predisposizione e la gestione degli strumenti di Pianificazione dell'Ente;
- l'istruttoria per il rilascio di autorizzazioni e nulla osta, sia in campo ambientale che nel settore edilizio;
- la gestione delle autorizzazioni per la raccolta dei funghi e per il trasporto di armi – all'interno del Parco Nazionale;
- la gestione faunistica e l'indennizzo dei danni provocati dalla fauna selvatica alle

attività agricole e zootecniche;

- la gestione del contenzioso amministrativo e penale per le violazioni alle normative del Parco Nazionale;

–la gestione e manutenzione della rete sentieristica, delle aree di sosta e dei centri visita;

–la gestione dei fondi di investimento per la realizzazione di lavori di miglioramento ambientale e di creazione di infrastrutture di servizio al turista ed alla popolazione residente. Le caratteristiche principali della struttura organizzativa sono quindi:

- a) le piccole dimensioni (7 dipendenti in pianta organica oltre al Direttore dell'Ente);
- b) l'elevato grado di specializzazione di alcuni settori (es. conservazione della natura);
- c) il basso grado di formalità che caratterizza i rapporti all'interno dell'Ente;
- d) l'elevato grado di accentramento decisionale (unica figura dirigenziale e un'unica posizione organizzativa)

Proprio a causa della semplicità dell'assetto organizzativo il meccanismo di integrazione principale è la supervisione diretta.

Accanto a questo meccanismo tuttavia ne vengono utilizzati altri, quali i numerosi momenti di coordinamento del lavoro, diretti soprattutto a superare il problema dell'eccessiva specializzazione di alcuni servizi e i vari meccanismi di aggiustamento reciproco il cui utilizzo è agevolato dalle piccole dimensioni della struttura.

### **A.3 La mappatura dei processi**

Secondo gli indirizzi del PNA, il RPCT ha costituito e coordinato un "Gruppo di lavoro" composto dai funzionari dell'ente responsabili delle principali ripartizioni organizzative, il cui lavoro nel corso dell'annualità 2023 è stato fortemente limitato dalla carenza di personale in cui l'Ente versa. Nonostante tali problematiche, data l'approfondita conoscenza da parte di ciascun funzionario dei procedimenti, dei processi e delle attività svolte dal proprio ufficio, il Gruppo di lavoro ha potuto enucleare i processi elencati nelle schede allegate, denominate "Mappatura dei processi e catalogo dei rischi". Tali processi, poi, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, sono stati brevemente descritti (mediante l'indicazione dell'input, delle attività costitutive il processo, e dell'output finale) e, infine, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso. Sempre secondo gli indirizzi del PNA, e in attuazione del principio della "gradualità" (PNA 2019), seppur la mappatura di cui all'allegato appaia comprensiva di tutti i processi riferibili all'ente, il Gruppo di lavoro continuerà a riunirsi nel corso del prossimo esercizio, per addivenire, con certezza, alla individuazione di tutti i processi dell'ente.

### **A.4 Valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione del rischio**

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso viene identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). L'ANAC prevede espressamente l'obbligo di analizzare tutte le aree di attività ai fini dell'individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento. L'obiettivo del PTPC è infatti quello di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, inteso in senso lato, cioè come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari, e di indicare gli interventi organizzativi per la prevenzione del rischio medesimo.

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo/illegittimità/illegalità dell'azione sui singoli processi svolti nell'ente.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione e/o di illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa. Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente. Il processo è un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

I singoli comportamenti a rischio individuati riconducibili a categorie di eventi rischiosi di natura analoga sono:

1. uso improprio o distorto della discrezionalità;
2. alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione;
3. rivelazione di notizie riservate / violazione del segreto d'Ufficio;
4. alterazione dei tempi;
5. elusione delle procedure di svolgimento delle attività e di controllo;
6. pilotamento di procedure/attività ai fini della concessione di privilegi/favori;
7. conflitto di interessi.

La misurazione del rischio viene poi effettuata utilizzando la metodologia di analisi sulla cui base il valore del rischio di un evento di corruzione viene calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto.

L'Ente ha provveduto all'individuazione delle attività a più elevato rischio corruzione e/o illegalità diffusa nei termini meglio delineati di seguito, catalogando il rischio, secondo un principio di prudenza e privilegiando un sistema di misurazione qualitativo piuttosto che quantitativo.

Il valore del rischio di un evento di corruzione è calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto: *Rischio = Probabilità x Impatto*:

- 1) la probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata sulla base di tutti gli elementi informativi a disposizione, sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione deve essere svolta tramite raccolta di informazioni ed attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima;
- 2) l'impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:

- a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, ecc.;
- b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Anche l'impatto viene calcolato su di una scala crescente su 5 valori, al pari della probabilità (molto basso, basso, medio, alto, altissimo).

Il rischio per ciascuna tipologia di evento corruttivo è stato quindi calcolato come prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:

Rischio = Probabilità x Impatto.

Di seguito si rappresenta la matrice generale di calcolo del rischio:

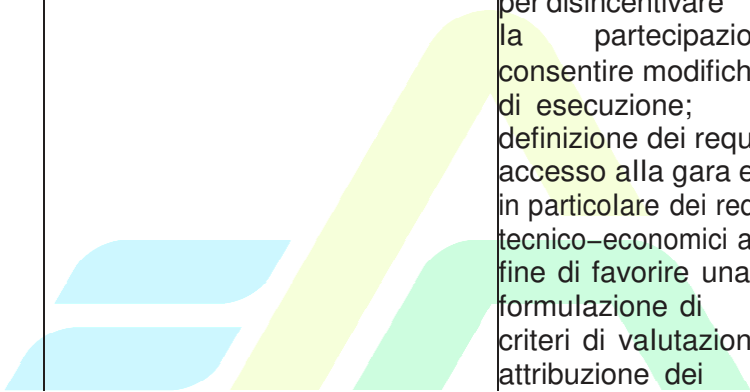
<b>IMPATTO</b>	<b>MOLT O BASSO</b>	<b>BASSO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>	<b>ALTISSIMO</b>
<b>PROBABILITA'</b>					
<b>ALTISSIMA</b>	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO	ALTISSIMO	ALTISSIMO
<b>ALTA</b>	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTISSIMO
<b>MEDIA</b>	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
<b>BASSA</b>	MOLT O BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO
<b>MOLTO BASSA</b>	MOLT O BASSO	MOLT O BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO

In relazione alle aree di rischio obbligatorie di cui all'art. 1 comma 16 della L.190/2012 (autorizzazioni o concessioni, scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera), si conferma sostanzialmente la valutazione già espletata nei precedenti P.T.P.C.:

<b>Area di rischio</b>	<b>Individuazione dei rischi</b>	<b>Ponderazione</b>
<b>Concorsi e prove selettive per</b>	Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei	Basso

<p><b>l'assunzione del personale;</b>  <b>Procedure per reclutamento di collaboratori a contratto;</b></p> <p><b>Istruttoria e autorizzazione per incarichi esterni a dipendenti.</b>  <b>Progressioni di carriera</b></p>	<p>presupposti per l'adozione di scelte discrezionali;  Inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione;  Uso distorto e manipolato della discrezionalità, ivi compresa la stima dei contratti;  Irregolare o inadeguata commissione e mancata verifica rispetto art. 35 bis D. Lgs. 165/2001;</p>	
	<p>Mancata verifica situazioni incompatibilità;  Mancata verifica ipotesi conflitto di interesse; Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare;</p>	

	<p>Progressioni economiche</p>	
<p><b>Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla</b></p> <p><b>modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture</b></p>	<p>Definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma alla volontà di premiare interessi particolari;</p>	<p>Medio</p>



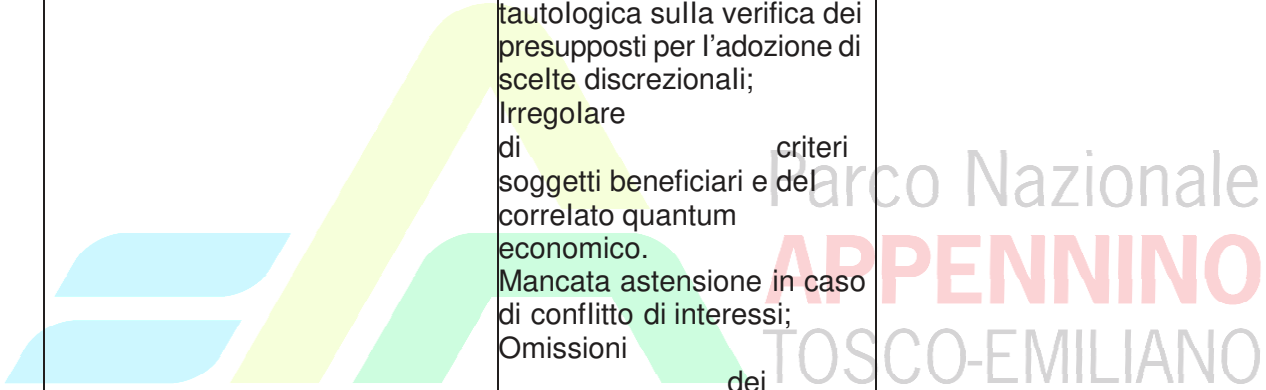
Parco Nazionale  
**APPENNINO**  
 TOSCO-EMILIANO

	<p>Intempestiva predisposizione ed approvazione degli strumenti di programmazione; Elusione delle regole di affidamento mediante utilizzo improprio di sistemi di affidamento e di tipologie contrattuali (concessione in luogo di appalto), utilizzo di procedure negoziate ed affidamenti diretti per favorire un operatore; Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla consentire modifiche in fase di esecuzione; definizione dei requisiti di accesso alla gara e in particolare dei requisiti tecnico-economici al fine di favorire una impresa; formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei</p>	
	<p>punteggi tecnici ed economici che possono avvantaggiare il fornitore uscente o favorire</p>	
	<p>determinati operatori elusione obbligo ricorso a mercati elettronici; Mancata o insufficiente verifica dello stato di</p>	
	<p>effettivo avanzamento dei lavori rispetto al</p>	

	<p>cronoprogramma per evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto; abusivo ricorso alle varianti e mancata comunicazione all'ANAC; successiva modifica degli elementi del contratto definiti nel bando o negli atti di gara (capitolato); mancato rispetto degli obblighi di tracciabilità dei pagamenti; mancata o insufficiente verifica della regolarità della prestazione prima di procedere ai pagamenti; mancata mappatura del procedimento di rilascio del certificato di collaudo, del certificato di verifica di conformità ovvero dell'attestato di regolare esecuzione in assenza di verifica della corretta esecuzione; emissione di un certificato di regolare esecuzione relativo a prestazioni non effettivamente rese; mancata acquisizione del CIG; mancata indicazione del CIG negli strumenti di pagamento</p>	
<p><b>Attività di rilascio autorizzazioni, pareri e nulla osta, tra cui anche quelli emessi nell'ambito dei procedimenti di Valutazione di incidenza, di VIA e VAS previste dalle norme nazionali e regionali di settore</b></p>	<p>Negligenza nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti; Inosservanza delle regole a garanzia della imparzialità; Mancata astensione in caso di conflitto di interessi; Motivazione generica e tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali; Adozione di atti finalizzati a favorire alcuni soggetti;</p>	<p>Basso</p>

	Omissioni di controllo e “corsie preferenziali” nella trattazione delle pratiche. Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati.	
--	---	--

<b>Attività di concessione ed erogazione di contributi economici a favore di soggetti privati e di enti pubblici o privati</b>	Negligenza nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti; Inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione; Motivazione generica tautologica sulla verifica dei presupposti per l'adozione di scelte discrezionali; Irregolare di criteri soggetti beneficiari e del correlato quantum economico. Mancata astensione in caso di conflitto di interessi; Omissioni dei controlli su autocertificazioni e possesso requisiti; Richiesta	Medio
--	--	-------





## A.5 *Trattamento del rischio*

La fase del trattamento del rischio concerne l'identificazione delle misure e la loro programmazione. Va opportunamente tenuto presente che l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte dell'Ente; il rischio è infatti che venga adottato un PTPC sovradimensionato e decontestualizzato rispetto alle reali capacità organizzative ed operative dell'Ente, con la conseguenza di rimanere poco applicato o comunque inefficace.

Gli obiettivi strategici cui vanno ricondotte le misure anticorruzione sono i seguenti:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione

Nell'ambito del P.T.P.C. per ciascuna area di rischio vengono indicate le misure di prevenzione da implementare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi.

Le misure si classificano come:

- obbligatorie, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative
- ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, previste in aggiunta nel P.T.P.C.

### **Misure obbligatorie**

Ad oggi, le misure obbligatorie **previste dalla Legge 190/2012** e il loro stato di attuazione sono i seguenti:

Misura	Stato attuazione SI/NO
Adozione PTPCT	SI
Attuazione adempimenti sulla trasparenza	SI
Adozione Codice di comportamento	SI
Attuazione disposizioni D. Lgs. 39/2013 su inconferibilità e incompatibilità incarichi presso PP.AA.	SI
Verifica del rispetto degli obblighi di comunicazione e di astensione nei casi di conflitto d'interesse	SI
Regolamento autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio - attività e di incarichi extraistituzionali	SI
Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti	SI
Adozione di misure alternative alla rotazione del personale	SI
Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	SI
Formazione/informazione sui temi dell'etica e della legalità, sul codice di comportamento e formazione specifica in materia di contratti pubblici	si
Monitoraggio su rispetto del Codice di comportamento e su adeguamento atti di incarico alla normativa di cui al DPR 62/2013	si
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	SI
Adozione dei patti di integrità	si
Verifica rispetto disposizioni art. 35 bis D. Lgs. 165/2001 per formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.	si

Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.	SI
--	----

Per tutto il triennio di vigenza del piano si stabiliscono le seguenti misure generali di prevenzione per tutte le aree di rischio:

- a) monitoraggio su rispetto obblighi di comunicazione e astensione in caso di conflitto di interessi e richiesta a tutto il personale di dichiarazioni sostitutive;
- b) controllo di regolarità amministrativa in via successiva sugli atti adottati nelle aree a rischio obbligatorie;
- c) adozione di criteri generali per l'adozione di atti discrezionali;
- d) controllo su aggiornamento tempestivo della sezione "Amministrazione trasparente";

In chiave di prevenzione del fenomeno di illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa si conferma anche per il triennio 2024/2026 il sistema dei controlli interni di regolarità amministrativa in via successiva come basilare sistema di verifica della legittimità delle procedure amministrative nell'ambito delle aree a rischio individuate sulla base del presente Piano anti-corruzione. A tal fine, sulla base del Protocollo d'Intesa con il Parco Nazionale Arcipelago toscano e il Parco nazionale delle 5 Terre, si proseguirà al controllo di regolarità in via successiva con cadenza semestrale, tramite sorteggio di atti nella percentuale del 2% per ogni tipologia di area a rischio obbligatoria e alla verifica a cura dei Direttori degli altri Enti.

### **Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Questo Ente, tenendo conto della circostanza che la dotazione organica prevede, per gli Enti Parco Nazionali, un'unica figura dirigenziale ha ritenuto opportuno scindere tale figura dal soggetto che effettua il controllo in qualità di Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza. Pertanto, a partire dall'anno 2015 sono stati stipulati appositi Protocolli d'intesa con il Parco Nazionale dell'Appennino tosco emiliano per l'individuazione del Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1 comma 7 legge 190/2012) e del soggetto titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia nell'adozione dei provvedimenti (art. 2 Legge n. 241/1990 comma 9-bis) tramite lo scambio di funzioni dei rispettivi direttori.

Dall'anno 2019, è stata avviata una collaborazione con il Parco Nazionale dell'Appennino tosco emiliano e con il Parco Nazionale delle 5 Terre finalizzata alla gestione associata di diverse attività quali la nomina di un OIV congiunto, l'attuazione della normativa sulla privacy, la realizzazione di una forma di tutoraggio sugli appalti pubblici. In tale ambito, il PNAT, il Parco Nazionale dell'Appennino tosco emiliano e il Parco Nazionale delle Cinque Terre hanno sottoscritto un Protocollo di intesa con cui si individuano, in via reciproca, quali Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza, i rispettivi Direttori. In particolare, il Direttore del Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano, Dott. Giuseppe Vignali, è stato nominato R.P.C.T. del Parco nazionale delle Cinque Terre; il Direttore del Parco nazionale dell'Arcipelago toscano, Dott. Maurizio Burlando, è stato nominato R.P.C.T. del Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano ed il Direttore del Parco nazionale delle Cinque Terre Ing. Scarpellini è stato nominato R.P.C.T. del Parco nazionale dell'Arcipelago toscano.

Sulla base della proposta del RPCT dell'Ente il Consiglio Direttivo dell'Ente Parco definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Gli altri soggetti che collaborano alla realizzazione del sistema suddetto sono il Direttore ed i dipendenti dell'Amministrazione che:

partecipano alla predisposizione del PTPCT per quanto di competenza e al processo di gestione del rischio; osservano le misure del P.T.P.C.T.;

segnalano le situazioni di illecito al Direttore o all'U.P.D.; segnalano casi di personale conflitto di

interessi.

## **B. Trasparenza dell'Ente Parco**

La trasparenza è la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016:

“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”

La trasparenza è attuata principalmente attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni elencate dalla legge sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".

Per forme di controllo diffuso si intendono i controlli effettuati sia attraverso la pubblicazione obbligatoria dei dati secondo la disciplina del presente piano, sia mediante le forme di accesso civico semplice o “potenziato–generalizzato” al dato meramente detenuto dall'Ente.

### **B. 1 Accessibilità delle informazioni**

Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, sulla home page del sito istituzionale <http://www.parcoappennino.it/> è collocata un'apposita sezione immediatamente e chiaramente visibile denominata “Amministrazione Trasparente”, strutturata secondo l'allegato “A” al D. Lgs. 33/2013, al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti soggetti all'obbligo di pubblicazione.

Inoltre l'Ente ha attivato in Amministrazione Trasparente / Altri Contenuti, la sezione “Accesso Civico” nella quale sono contenuti: il registro degli accessi aggiornato annualmente, i moduli per la richiesta di “accesso civico” e “accesso civico generalizzato”.

#### Accesso civico

Alla luce della nuova normativa, all'accesso ai documenti amministrativi di cui alla Legge 241/1990, oggi si affiancano due ulteriori istituti, che hanno caratteristiche e finalità diverse:

1. L'accesso civico, disciplinato dall'art. 5 comma 1 D. Lgs. 33/2013, che riguarda l'accessibilità ai documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria in virtù di legge o regolamento o la cui efficacia legale dipende dalla pubblicazione. Chiunque nel caso ne sia stata omessa la pubblicazione li può richiedere;

2. L'accesso civico “potenziato–generalizzato”, disciplinato dall'art.5 comma 2, per cui “Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5 bis”.

Ambedue le forme di accesso sopra richiamate non sono sottoposte ad alcuna limitazione relativa alla

legittimazione soggettiva del richiedente, né ad alcun obbligo di specifica motivazione. In ogni caso l'istanza di accesso deve identificare i dati, le informazioni o i documenti richiesti o, quantomeno, gli elementi che li rendano facilmente identificabili, non essendo ammesse richieste a carattere esplorativo o generiche, né richieste per un numero manifestamente irragionevole di documenti, tali da comportare carichi di lavoro che compromettano il buon funzionamento dell'amministrazione.

Inoltre l'amministrazione non è tenuta all'obbligo di rielaborazione dei dati ai fini dell'accesso, ma solo a consentire l'accesso ai documenti nei quali siano contenute le informazioni già detenute o gestite dall'amministrazione. Il rilascio di copia di documenti è subordinato al pagamento delle spese di riproduzione.

## ***B.2 L'organizzazione dei flussi informativi per le pubblicazioni dell'Ente Parco***

Nel novellato art. 10 del d.lgs. 33/2013, che prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, viene chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

L'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati dell'Ente Parco, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione sono contenuti nella tabella **Allegato 2 al presente Piano**. La tabella si sostanzia in uno schema in cui, per ciascun obbligo, sono espressamente indicati i nominativi dei soggetti e gli uffici responsabili di ognuna delle citate attività e la periodicità dell'aggiornamento fissato dalle norme, i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato. Nonché i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione. Nella tabella dell'Allegato 2, si intende per pubblicazione "tempestiva" la pubblicazione entro trenta giorni dalla formalizzazione dell'atto.

In enti di piccole dimensioni, come l'Ente Parco, può verificarsi che chi detiene il dato sia anche quello che lo elabora e lo trasmette per la pubblicazione o addirittura che lo pubblica direttamente nella sezione "Amministrazione trasparente", mentre di norma queste attività sono più facilmente svolte da soggetti diversi.

Attualmente con l'Allegato 2 al presente PTPC sono individuati i nomi dei responsabili della produzione dei documenti oggetto di pubblicazione e quelli tenuti alla pubblicazione nei termini di legge, separando il soggetto titolare, per competenza d'ufficio, alla elaborazione, da quello titolare della pubblicazione.

## ***B. 3 Programmazione della trasparenza***

Fermo restando la pubblicazione dell'aggiornamento annuale della sezione trasparenza del PTPC al 31 gennaio di ogni anno, il RPCT monitorerà nell'ambito dei report di monitoraggio sullo stato di attuazione delle relative misure di prevenzione di cui al presente Piano, lo stato di attuazione degli obblighi di trasparenza e, in caso di omessa pubblicazione per mancanza di flussi di informazione nei termini stabiliti, attiva i conseguenti procedimenti, anche di carattere disciplinare, ed informa il Direttore dell'Ente e l'OIV.

## ***B. 4 Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza***

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione nei termini previsti dal presente piano costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, anche sotto il profilo della responsabilità per danno di immagine e costituiscono comunque elemento di valutazione ai fini della

corresponsione della retribuzione di risultato.

Inoltre, la mancata attuazione degli obblighi di trasparenza da parte del personale dipendente costituisce violazione del Codice di comportamento e dei doveri d'ufficio e viene sanzionata disciplinarmente.

Per quanto concerne l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 47 commi 1 e 2 del D. Lgs.33/2013, si applicano le procedure previste dal Regolamento ANAC del 16/11/2016 recante "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'art. 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97".

## ***B. 5 Trasparenza e privacy***

Dal 25 maggio 2018 è in vigore il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)" (di seguito RGPD). Inoltre, dal 19 settembre 2018, è vigente il d.lgs. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (il d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento (UE) 2016/679.

L'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018 (in continuità con il previgente art. 19 del Codice) dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento"

Il comma 3 del medesimo art. 2-ter stabilisce che "la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1".

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679.

Assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, comma 4, dispone inoltre che "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".

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

## ***B.6 Rotazione***

L'Ente dispone di una unica figura dirigenziale e la ridotta consistenza della dotazione organica non consente una rotazione secondo quanto stabilito dalla legge anticorruzione, senza compromettere continuità nell'espletamento delle funzioni. Infatti, l'Ente dispone solo di 2 dipendenti con profilo di area C che espletano mansioni non fungibili.

Per far fronte a ciò, come già riportato sono stati stipulati appositi Protocolli d'intesa con il Parco Nazionale dell'Arcipelago toscano per l'individuazione del Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1 comma 7 legge 190/2012) e del soggetto titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia nell'adozione dei provvedimenti (art. 2 Legge n. 241/1990 comma 9-bis) tramite lo scambio di funzioni dei rispettivi direttori. Inoltre, al fine di evitare che il personale non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione, si individueranno altre misure organizzative di prevenzione per conseguire un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza. A titolo esemplificativo, si potrà prevedere per alcune tipologie di processo, modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio, nonché meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. La disposizione dell'art. 16 comma 1 lettera l) quater che prevede che il dirigente disponga con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva dovrà invece essere attuata.

## **B. Coordinamento con Ciclo della Performance**

Il coordinamento e l'integrazione tra il PTPC e il Piano della performance, così come con tutti gli altri strumenti di programmazione dell'ente, consente di mettere in atto una strategia unitaria e complessiva, che condivida e metta a sistema obiettivi, risorse e responsabilità. Solo un'azione sinergica e condivisa può, infatti, garantire l'efficacia della strategia anticorruzione. Ciò che viene previsto e pianificato, deve essere realizzato e rendicontato.

Pertanto, le azioni individuate nel presente Piano per l'attuazione della L. n. 190 confluiscono nella programmazione strategica e operativa, definita nel Piano della Performance, e costituiscono obiettivi specifici per la prevenzione del fenomeno della corruzione sia per la performance organizzativa (art. 8 del

D. Lgs. n. 150 del 2009), sia per la performance individuale (ex art. 9, D. lgs. n. 150/2009).

Dell'esito del raggiungimento degli specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel P.T.P.C. (e dunque dell'esito della valutazione delle *performance* organizzativa ed individuale) occorrerà dare specificamente conto nell'ambito della Relazione delle *performance* (art. 10, d.lgs. n. 150 del 2009), dove a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, l'amministrazione dovrà verificare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Da ciò discende l'esigenza che la pianificazione sia "sostenibile", cioè che sia accuratamente valutato il carico degli adempimenti individuati che dovrà essere attuato, scongiurando altresì il rischio di non prendere in considerazione le misure e gli adempimenti previsti.

Il legislatore stesso prescrive un sistema di pianificazione integrato, caratterizzato da azioni idonee a conciliare la programmazione, la pianificazione, l'attività, il controllo e la rendicontazione, allo scopo di soddisfare le esigenze connesse, sia alla performance, sia alla prevenzione della corruzione, sia all'effettuazione dei controlli successivi, sia ancora alla valutazione.

## **E. Altri contenuti del PTPCT**

### **E.1 Formazione in tema di anticorruzione**

La formazione finalizzata a prevenire e contrastare fenomeni di corruzione dovrà essere

organizzata su due livelli:

**livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarderà l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale); **livello specifico**, rivolto al responsabile della prevenzione, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarderà le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

In tale contesto il Funzionario dell'Ufficio di Segreteria si occuperà di aggiornare le competenze dei Servizi competenti nell'ambito dei livelli formativi come sopra individuati, ferma restando la possibilità di utilizzare percorsi formativi esterni, previa valutazione di opportunità da parte del RPCT.

## **E.2 Codice di comportamento**

In attuazione dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., il 16 aprile 2013 è stato emanato il DPR 62/2013, il Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Il codice di comportamento dell'Ente Parco è pubblicato in "Amministrazione trasparente" e sarà **aggiornato entro il 31 dicembre 2023 in coerenza con le previsioni di cui alla Linea Guida ANAC n.177/2020**.

## **E.3 Disciplina degli incarichi non consentiti ai dipendenti**

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del d.lgs. 39/2013, dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 60 del DPR 3/1957.

Si richiama per completezza quanto definito a pag. 59 in tema di misure preventive trasversali e di immediato impatto sul controllo della prestazione lavorativa dei propri collaboratori da attuare nel corso della vigenza del PTPCT da parte del Direttore dell'Ente. Il Direttore, nel corso del triennio 2022/2024, dovrà porre in essere, nell'ambito delle attività di competenza specifiche **misure di controllo** riconducibili alle specificazioni di seguito esemplificate nell'ambito dei processi rientranti nelle specifiche Aree di rischio: **Verifica su incarichi extra-ufficio non autorizzati al proprio personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001**.

## **E.4 Attribuzione degli incarichi dirigenziali**

L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli articoli 13 – 27 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Inoltre, l'ente applica puntualmente le disposizioni del d.lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato:

*dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità.*

## **E.5 Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro**

La legge 190/2012 ha integrato l'art. 53 del d.lgs. 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro.

La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di 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.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

E' fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti accertati ad essi riferiti.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente

preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese private con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.

Pertanto, si conferma nell'ambito del vigente PTPCT per il triennio 2024/2026 che ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto dovrà rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e s.m.

L'ente verifica secondo modalità ritenute opportune dal Direttore la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

Il Direttore dell'Ente, nel corso del triennio 2024/2026, dovrà porre in essere, nell'ambito delle attività di competenza specifiche **misure di controllo** riconducibili alle specificazioni di seguito esemplificate nell'ambito dei processi rientranti nelle specifiche Aree di rischio: **Monitoraggio circa l'assenza di situazioni di pantouflage nel rispetto dell'art.53 comma 16 ter del Dlgs .165/2001 negli atti di gara e negli atti di incarico .**

#### **E.6** *Controlli ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici*

La legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso odì gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che coloro che siano 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:

- non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
- non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possano 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.

Pertanto, si conferma la misura secondo cui ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra.

L'ente, per tramite del Direttore dell'Ente, verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

#### **E.7** *Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)*

L'articolo 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 (cd. legge anticorruzione) e da ultimo sostituito col D. Lgs. 179/2017 ha introdotto nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.



La segnalazione (cd. whistleblowing), nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il dipendente pubblico contribuisce all'emersione e alla

prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

La norma garantisce la tutela del segnalante attraverso tre principi generali: la tutela dell'anonimato; la previsione che la segnalazione è sottratta al diritto di accesso;

il divieto di adozione di misure ritorsive e/o discriminatorie nei confronti del segnalante. Con il presente documento si stabilisce la procedura che regola la segnalazione al fine di fornire al whistleblower indicazioni operative circa l'oggetto, il contenuto, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché indicare le forme di tutela offerte dall'ordinamento.

L'obiettivo perseguito è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

Possono essere oggetto della segnalazione non solo fatti tali da configurare fattispecie di reato, ma ogni situazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. A titolo meramente esemplificativo si fa riferimento ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, falsedichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. La segnalazione può dunque riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate: penalmente rilevanti; poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni e circolari dell'Ente in via disciplinare; suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o di altra Amministrazione; suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine dell'Ente o di altra Amministrazione; suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente; suscettibili di arrecare pregiudizio ai cittadini o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Ente. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza «*in ragione del rapporto di lavoro*» e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche eventuali notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. In ogni caso, la segnalazione non può riguardare doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni o istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per i quali occorre invece fare riferimento all'ordinaria disciplina del rapporto di lavoro e alla specifica competenza del Direttore dell'Ente in quanto responsabile della gestione del personale.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi: generalità del soggetto che effettua la segnalazione;

una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione, se conosciute, delle circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati; l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione; l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti; ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti

segnalati. È comunque indispensabile che tali elementi siano conosciuti direttamente dal segnalante e che non siano riportati o riferiti da altri soggetti. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, non

verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno comunque trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

L'Ente utilizza, e quindi i dipendenti dovranno utilizzare, ai fini della segnalazione degli illeciti, l'apposita forma di segnalazione disponibile sul sito istituzionale dell'ANAC al seguente indirizzo: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>

Contestualmente il soggetto segnalante comunicherà al RPCT nella specifica casella di posta elettronica specificamente dedicata resa disponibile sul sito istituzionale dell'Ente Parco, il fatto della segnalazione onde consentire al RPCT di porre in essere gli accertamenti di competenza.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione di apposite strutture dell'Ente e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni (ad es. Guardia di Finanza, Direzione Provinciale del Lavoro, Agenzia delle Entrate).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. Qualora invece ravvisi elementi di non manifesta infondatezza del fatto valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: Direttore dell'Ente; Autorità giudiziaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della funzione pubblica.

La valutazione del Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà concludersi entro 60 giorni dal ricevimento della segnalazione; nel caso di segnalazioni concernenti comportamenti presumibilmente rilevanti dal punto di vista disciplinare il Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà perentoriamente trasmettere gli atti al Direttore dell'Ente entro il termine di 10 giorni dalla ricezione della segnalazione al fine di consentire il corretto espletamento del procedimento disciplinare.

Nel caso di trasmissione della segnalazione a soggetti terzi, il RPC dovrà avere cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs.165/2001.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge

La tutela del dipendente che segnala condotte illecite viene garantita attraverso le seguenti modalità: Divieto di rivelazione dell'identità del segnalante:

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità

disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Sottrazione dall'accesso agli atti:

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.

241, e successive modificazioni. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

Divieto di comportamenti discriminatori nei confronti del whistleblower

Il dipendente pubblico che nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione segnali condotte illecite non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC, personalmente dal diretto interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Qualora venga accertata dall'ANAC, nell'ambito dell'istruttoria condotta, l'adozione di misure discriminatorie da parte dell'amministrazione pubblica, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'Autorità applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro.

L'onere di dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa è a carico dell'amministrazione pubblica.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli e il segnalante che sia stato licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi di legge.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione in conseguenza della segnalazione, deve darne comunicazione all'ANAC, che informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. La comunicazione all'ANAC circa l'adozione di misure ritorsive può essere effettuata anche dalle organizzazioni maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. Le tutele previste dalla legge e ribadite nella presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Potranno altresì essere fonte di responsabilità in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente infondate, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

## **F. Monitoraggio sull'attuazione del PTPC**

Il monitoraggio circa l'applicazione del presente PTPC così come il monitoraggio delle misure attuative della trasparenza è svolto in autonomia dal RPCT avvalendosi del personale dell'Ente Parco.

**Ai fini del monitoraggio il Direttore dell'Ente è tenuto a rendicontare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione e di attuazione della trasparenza al 30 ottobre di ogni anno di vigenza del PTPC.**

I monitoraggi sullo stato di attuazione del Piano **sono pubblicati** in "Amministrazione trasparente" nell'ambito della "sotto-sezione" in cui è pubblicata anche la Relazione specifica

ANAC sullo stato attuativo delle misure di prevenzione, che per il 2021, è stata pubblicata a decorrere dal 31.03.2022.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

La struttura organizzativa dell'Ente è impostata per adempiere ai numerosi compiti che discendono

dall'attuazione delle finalità istitutive. Il contesto interno di una organizzazione riguarda pertanto l'esame dei punti di forza e di debolezza del livello di indirizzo costituito dalle prerogative e aspettative degli organi di governo. Dal livello di competenza della struttura organizzativa nel suo complesso impegnata nel perseguimento dei compiti affidati, dal livello di soddisfacimento espresso dai componenti politici e tecnici rispetto alle prerogative operative e alle proprie aspettative.

<b>ANALISI SWOT DEL CONTESTO INTERNO</b>	
<b>Punti di forza</b>	<b>Punti di debolezza</b>
1. Negli organi gestionali sono presenti sia membri della comunità locale, sia membri individuati nel contesto nazionale 2. I membri degli organi gestionali sono persone fortemente motivate ad occuparsi del Parco per farlo funzionare al meglio 3. Un buon numero di dipendenti con elevata capacità tecnica, buona attitudine al lavoro, flessibilità e disponibilità 4. Competenze differenziate che coprono la maggior parte delle esigenze per le istruttorie 5. Si riscontra netta disponibilità alla formazione 6. Si riscontra una buona disponibilità ad affrontare in modo cooperativo le situazioni di emergenza per il rispetto di scadenze ed il benessere organizzativo 7. Presenza di figure con capacità procedurali elevate e altre figure con talento creativo	1. Nell'area del personale vi è una del tutto inadeguata e inaccettabile dotazione organica 2. Situazioni croniche di sovraccarico di lavoro per tutto il personale 3. Difficoltà a operare in aree montane con molto accentuato digital divide

La dotazione organica è completamente inadeguata a svolgere la pluralità di compiti e il numero elevato di interventi progettuali che comporta l'azione di gestione del territorio per le finalità istitutive. La struttura organizzativa ha dimostrato grande capacità anche di reperire risorse su vari strumenti finanziari, ma soprattutto nelle ultime annualità che hanno visto il bilancio crescere in maniera esponenziale, il personale ha vissuto una situazione cronica di sovraccarico di lavoro intollerabile.

Fig. 1 Assetto organizzativo dell'Ente nel 2023:

**Direzione**

<b>Servizio di Direzione</b>	<b>Servizio Gestione delle risorse naturali e agro- zootecniche</b>
------------------------------	---

Fig. 2 La dotazione organica 2023

**Servizio di Direzione:**

n. addetti	Figure professionali	Livello Economico
1	Collaboratore di Amministrazione	C1
1	Operatori di Amministrazione	B1

**Servizio Gestione delle risorse naturali e agro-zootecniche:**

n. addetti	Figure professionali	Livello Economico
3	Collaboratori Tecnici	C1
1	Geometra	B3
1	Operatore Tecnico	B1

**3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

**PARTE 1**

**LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO**

L'Ente Parco Nazionale dell'Appennino tosco-emiliano ha un organico di 7 unità di personale cui si aggiunge il Direttore. Attualmente la copertura dei posti è pari a n. 6 unità di cui n. 1 part time a 18 ore e n. 1 unità in aspettativa.

L'organigramma della struttura prevede l'articolazione in 2 servizi (uno amministrativo e uno tecnico) al cui vertice è il Direttore.

Prima del 2020 l'Ente Parco non aveva adottato misure organizzative specifiche volte a individuare le modalità alternative di organizzazione del lavoro di cui all'art 14 della L. 124/2015, dal momento che non erano emerse particolari esigenze/ricieste dai dipendenti tali da portare l'Ente alla predisposizione di appositi strumenti organizzativi.

Nel corso del 2020, stante l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e le misure emanate a livello nazionale a partire dal 31 gennaio 2020 per il contenimento e la gestione dell'epidemia, l'Ente Parco già a partire dal mese di marzo 2020 ha progressivamente autorizzato e messo in

condizioni tutto il personale di operare in modalità di lavoro agile con l'utilizzo di strumenti forniti dall'Ente e ha definito le disposizioni organizzative ed operative necessarie.

Nel mese di Marzo 2020 l'Ente ha approvato un apposito protocollo interno di regolamentazione delle misure per il contrasto e contenimento della diffusione del Coronavirus – COVID- 19 e, dal mese di giugno 2020, ha organizzato il progressivo rientro in sede del personale.

In questo modo l'Ente ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria nel 2020, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei propri servizi. Su tali basi si è sviluppato il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile che si integra nel ciclo di programmazione dell'Ente attraverso il Piano della Performance, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il Piano è redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 attualmente vigente. A seguito dell'emanazione di misure di carattere normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, in particolare attraverso l'adozione di ulteriori strumenti, anche contrattuali, si provvederà ad adeguare il presente documento.

Considerando che nessun dipendente è addetto esclusivamente ad attività da svolgere necessariamente in presenza, tutti i 6 dipendenti sono stati autorizzati al lavoro agile in periodo di emergenza e potenzialmente possono lavorare con tale modalità anche in regime ordinario.

## **PARTE 2**

### **MODALITA' ATTUATIVE**

Come detto, a causa dell'emergenza sanitaria in corso, anche per la struttura amministrativa dell'Ente Parco si è reso necessario, al pari di tutto il lavoro pubblico, il ricorso a modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, ovvero in smart working, o lavoro "agile". Sino all'avvio formale dell'emergenza (marzo 2020) infatti l'attività lavorativa dell'Ente non aveva avuto modo di confrontarsi con le modalità organizzative di lavoro agile disciplinate già da tempo nel più generale processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro, ovvero dalla Legge 7 agosto 2015, n.124, e più in particolare alla successiva Legge 22 maggio 2017, n.81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" che disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego.

In tale quadro emergenziale tutto il personale dell'ente, come illustrato dettagliatamente alla parte 1 del presente piano, ha sperimentato ed applicato lo *smart working*. Rispetto alla situazione contingente l'Amministrazione si è attrezzata per dare risposta a tutte le richieste di lavoro agile compatibilmente al presidio a prenotazione dei servizi diretti al pubblico.

A tale stato di fatto conseguono due effetti relativi alla messa a regime delle modalità attuative proprie del presente piano organizzativo, ovvero:

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

Ciò premesso, si assume che il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento in smart working, anche in relazione alla strumentazione

necessaria.

Il Piano attuativo di lavoro agile (POLA), approvato con delibera nr 18 del 28/04/2022 in quanto strumento di programmazione del lavoro agile, specifica le modalità di attuazione e sviluppo, mentre la programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile, vengono specificati nelle ordinarie sezioni del Piano della performance.

In accordo con le Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Indicatori di Performance<sup>1</sup>, le scelte organizzative tengono conto di obiettivi generali quali la diffusione del lavoro agile ai fini di una maggiore autonomia e responsabilità delle persone; lo sviluppo di un approccio culturale orientato ai risultati; la valorizzazione delle competenze delle persone atte a migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance; promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea; promuovere e diffondere le tecnologie digitali; razionalizzare le risorse strumentali; ripensare gli spazi di lavoro.

Tra le condizioni indicate, la normativa vigente prevede che almeno il 60% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività che possono essere rese a distanza possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile (art. 263, comma 4 bis D.L. 34/2020), percentuale che l'Ente ha potuto sperimentare come illustrato nella parte 1 del piano.

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

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

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

- a) il riconoscimento del lavoro agile avviene con riferimento alla mappatura delle attività dei 2 servizi dell'Ente riportata in allegato 1, ovvero attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile in termini integrali, parziali, oltre che non praticabili;
- b) il riconoscimento del lavoro agile avviene garantendo i servizi minimi diretti all'utenza in presenza presso le sedi del Parco;
- c) l'organizzazione complessiva del lavoro garantisce fasce orarie omogenee per orario e per giorni lavorativi di "contattabilità" e/o momenti di compresenza dell'insieme del personale;
- d) ci si avvarrà dello strumento della rotazione delle presenze al fine di garantire un equilibrio tra il numero dei lavoratori che vorrà avvalersi del lavoro agile e la garanzia dei servizi in presenza dell'ente;

- e) aggiornamento delle soluzioni tecnologiche di supporto:
- Valutazione dei sistemi di interconnessione adottati;
  - Progressiva copertura accessi telefonici *ad personam*
- f) messa a punto di procedure integrate di rilascio di autorizzazioni e pareri nella forma in remoto ed in frontoffice;
- g) messa a punto di un sistema di monitoraggio del lavoro agile per contenuti di attività;
- h) individuazione nel piano formativo 2022 di appositi moduli formativi a supporto del miglioramento delle attività in remoto attraverso acquisizioni tecnologiche e gestionali.

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

Per l'attuazione del lavoro agile L'Ente ha predisposto apposito schema di accordo individuale (allegato 2)

#### ALLEGATO 1

Mappatura delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile

In considerazione del grado di digitalizzazione delle procedure, ovvero della disponibilità della strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile presso il dipendente, o fornita dall'Amministrazione nei limiti delle proprie disponibilità, si definisce nel seguito, e per ciascun servizio, il compendio delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile in termini integrali, parziali, oltre che non praticabili. Nel prospetto che segue l'elenco delle attività per i due servizi che hanno personale dipendente: Servizio Direzione comprendente anche Segreteria e Amministrazione, Servizio conservazione della natura e delle risorse agrozootecniche comprendente anche Ufficio Tecnico:

Elenco attività smartabili			
Tipologie di attività	Lavoro agile integrale	Lavoro agile solo parziale	Lavoro in presenza
<b>SERVIZIO DIREZIONE</b>			
Attività amministrative, di segreteria e di assistenza giuridico-amministrativa a servizio degli organi istituzionali di amministrazione e consultivi dell'ente (Presidente, Consiglio Direttivo, Giunta Esecutiva e Comunità del Parco)		<b>X</b>	
Relazioni istituzionali con Enti e Organismi e con il Reparto Carabinieri Forestali		<b>X</b>	
Attività di segreteria generale (numerazione, registrazione, pubblicazione, conservazione, degli atti amministrativi e dei provvedimenti dell'Ente), contrattive e contenzioso amministrativo	<b>X</b>		



Redazione di atti regolamentari e amministrativi generale l'applicazione del ciclo della performance	X		
Servizio di relazioni con il pubblico, centralino, protocollo, gestione della corrispondenza e archivio		X	
Compiti amministrativi relativi alla gestione del personale	X		
Controllo di gestione e le funzioni di struttura tecnica disupporto all'Organismo indipendente di Valutazione	X		
Gestione dei servizi di supporto(informatici, elaborazione paghe, sicurezza sul lavoro, medico competente, ecc.)		X	
Patrocinio legale dell'Ente e concessione contributi	X		
Predisposizione dei documenti di contabilità e bilancio, nonché degli atti di competenza del servizio in relazione ai compiti di cui al presente regolamento	X		
Acquisizione di beni, forniture e servizi inerenti l'attività di competenza		X	
Gestione e il controllo delle entrate e delle uscite di bilancio	X		
Vigilanza sulle riscossioni di diritti, proventi, sanzioni amministrative e canoni		X	
Gestione economica e di cassa gestione del patrimonio		X	
Tenuta dell'inventario		X	
Rapporti ed il supporto agli organismi di controllo amministrativo contabile (Revisori dei Conti)		X	
Acquisizione di beni, forniture e servizi inerenti l'attività di competenza		X	
Sostegno all'imprenditoria locale (Concessione e diffusione del marchio del Parco)	X		
Attività di comunicazione istituzionale (comunicati stampa, newsletter e rassegna stampa e siti internet, redazione di pubblicazioni) e attività di promozione; partecipazione fiere e gestione altre manifestazioni, produzione e gestione gadgets (es. calendario del Parco).		X	
Gestione dei materiali informativi del Parco, accoglienza dei visitatori e gestione di richieste di materiali e informazioni, gestione di eventi culturali, turistici e ricreativi			X
<b>SERVIZIO CONSERVAZIONE DELLA NATURA E RISORSE AGROZOOTECNICHE</b>			
Attività istruttorie inerenti il rilascio di autorizzazioni permessi ai privati per il trasporto armi e sorvolo elicottero del territorio dell'area protetta		X	

Acquisizione di beni, forniture e servizi inerenti l'attività di competenza			X
Gestione del parco auto			X
Acquisizione di beni, forniture e servizi inerenti l'attività di competenza			X
Attività di pianificazione generale (piano, regolamento, piano pluriennale economico e sociale ecc.) e settoriale (ad es. Piano Anti incendi Boschivi, Piano di Gestione SIC/ZPS, ecc.)			X
Istruttoria e il rilascio di pareri e nulla osta in materia di lavori, urbanistica ed edilizia			X
Procedimenti per quanto riguarda la VIA – VAS e Valutazione di incidenza di piani e progetti			X
Manutenzione straordinaria e ordinaria degli edifici di proprietà, in comodato d'uso al Ente Parco o destinati al RCP parco			X

Gestione degli aspetti manutentivi ordinari e straordinari della rete sentieristica e gli accessi all'area protetta e del rinnovo segnaletica orizzontale e verticale			X
Attività di supporto alla Sorveglianza in materia di abusivismo			X
Gestione dei progetti speciali finalizzati al recupero e valorizzazione dei beni culturali, allo sviluppo e qualificazione della fruizione sociale del patrimonio culturale, alla promozione dell'ecoturismo, al mantenimento/gestione del sistema dei servizi del Parco e al sostegno e all'implementazione dell'offerta tematica del parco			X
Gestione di progetti specifici volti alla conservazione della natura			X
Gestione del sistema informativo territoriale dell'Ente Parco e delle relative banche dati			X
Attuazione delle linee guida delineate dai documenti di pianificazione generale e di settore adottati dall'Ente Parco (Piano del Parco, Regolamento del Parco Piano di gestione del SIC/ZPS, Piano di gestione e contenimento della specie cinghiale, ecc.).			X
Rilascio dei nulla osta e pareri previsti dalle norme di settore			X
Attivazione di studi, ricerche e progetti per incrementare le conoscenze scientifiche sul patrimonio naturale dell'area protetta e rilascio relative autorizzazioni alla ricerca			X
Acquisizione ed elaborazione dati di conoscenza per la gestione delle specie e degli habitat interni al parco monitoraggio ambientale, monitoraggio habitat terrestri e idrici			X
Gestione danni alle colture agricole e sistemi di prevenzione, servizio svolto col supporto Carabinieri forestali e coadiutori			X
Didattica e l'educazione ambientale			X
Assistenza allo svolgimento di tesi di laurea e per il tutoraggio per tirocini e post-laurea			X

## **ALLEGATO 2**

---

### **Accordo individuale per la prestazione in lavoro agile**

La/Il sottoscritta/o \_\_\_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_,  
dipendente \_\_\_\_\_ del Parco  
nazionale dell'Appennino tosco-emiliano

e

il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_, Direttore del Parco nazionale  
dell'Appennino tosco-emiliano

### **CONVENGONO**

che il/la dipendente è ammesso/a a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nei termini ed alle condizioni di seguito indicate, ed in conformità alle normative vigenti relativamente al lavoro agile, stabilendo altresì:

- Data di avvio prestazione lavoro agile: \_\_\_\_\_
- Data di fine della prestazione lavoro agile: \_\_\_\_\_
- Numero di giorni settimanali per la prestazione in modalità agile \_\_\_\_\_

Ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile da remoto, si prevede l'utilizzo della seguente dotazione:

- Dotazione tecnologica fornita dall'Amministrazione: personal computer, scheda SIM con traffico telefonico edati.
- Dotazione tecnologica di proprietà/nella disponibilità del dipendente conforme alle specifiche tecniche richieste:

#### **Luoghi di lavoro:**

Nelle giornate di lavoro agile il/la dipendente avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, anche esterni agli uffici dell'Ente, che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro.

In particolare il luogo di lavoro, che non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali, deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie riservate. E' inoltre necessario che il luogo ove si svolge l'attività non metta a repentaglio la strumentazione dell'Amministrazione.

Nelle giornate di lavoro agile i/le dipendenti utilizzeranno prioritariamente spazi chiusi privati (in primo luogo il proprio domicilio abituale, ma non esclusivamente), spazi in strutture pubbliche attrezzate per l'accoglienza e il collegamento e spazi in altre Amministrazioni con le quali siano previste attività di collaborazione già strutturate. Al fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni di lavoro vengono indicati i seguenti luoghi di lavoro prevalentemente non esaustivi:

---

Fascia di contattabilità: il lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione e viene garantita una fascia di contattabilità telefonica, tendenzialmente dalle 10.00 alle 12.30 salve

eventuali esigenze organizzative; nel caso in cui l'articolazione oraria della giornata preveda la

prestazione in orario pomeridiano, è richiesta un'ulteriore fascia di contattabilità di un'ora, indicativamente dalle 14.30 alle 15.30.

Fascia di disconnessione standard: 20.00 – 7.30 oltre alla domenica e ai festivi.

Le parti si danno atto che:

- Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.
- Il buono pasto non è dovuto.
- Al/alla dipendente è garantita la copertura dell'intero debito orario dovuto per la giornata e non è previsto il riconoscimento di prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne e festive. Qualora nella giornata definita in lavoro agile il/la dipendente debba essere presente nella sede del Parco per ragioni di servizio e formazione, in via generale effettua un cambio di giornata all'interno della stessa settimana. Qualora ciò non fosse possibile, la presenza nella sede del Parco per parte del tempo deve essere attestata con l'utilizzo del badge per ragioni di controllo degli accessi e sicurezza, senza effetto ai fini del controllo dell'orario di lavoro e della maturazione del buono pasto.
- Il/la dipendente è tenuto/a a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste per legge e dalla contrattazione nazionale ed integrativa in materia di salute e sicurezza. In particolare l'obbligo di pausa è obbligatorio dopo 6 ore di lavoro.
- Il controllo sulla prestazione resa al di fuori degli uffici del Parco si esplicherà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti e il monitoraggio sullo stato di avanzamento delle attività. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti. Il dipendente in lavoro agile e direttore saranno condivisi, in coerenza con il Piano della Performance obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorativa in lavoro agile. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e direttore si confronteranno almeno con cadenza mensile/bimensile sullo stato di avanzamento.
- Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento.

Le parti si danno atto inoltre che, secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, così come individuate nel regolamento disciplinare. Il mancato rispetto delle disposizioni previste dal presente disciplinare, può comportare l'esclusione dal successivo rinnovo dell'accordo individuale.

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

Data

Firma del Direttore  
dipendente

Firma del

## PARTE 3

### SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

La dimensione dell'Ente (6 dipendenti di cui 1 in aspettativa e 1 part time a 18 ore) e la sua forma organizzativa agevolano e semplificano struttura operativa, processi ed interazioni tra soggetti coinvolti, o potenzialmente coinvolti, nell'attuazione del lavoro agile. In particolare le relazioni ed i riferimenti operativi agevolano il coinvolgimento attivo dei diversi soggetti interessati, nonché le modalità di controllo e monitoraggio.

#### 1) I soggetti coinvolti.

Per l'organizzazione e il monitoraggio del lavoro agile, i soggetti che in parte sono già stati e che per le loro funzioni e ruoli saranno coinvolti nel corso dell'attuazione del presente Piano sono:

- il Direttore dell'Ente Parco, cui spetta il ruolo gestionale dell'Ente e della predisposizione del regolamento da adottare sul lavoro agile, e negli aspetti gestionali relativi al personale, che svolge anche il ruolo di Responsabile della Transizione al Digitale (RTD). Per quest'ultimo aspetto il Direttore si avvale della collaborazione degli incaricati (esterni) del servizio informatico dell'Ente;
- l'Ufficio di staff dell'Ente per la parte relativa all'attuazione, il monitoraggio e il controllo delle attività;
- L'OIV dell'Ente sia per quanto riguarda l'applicazione e l'eventuale implementazione del Sistema di Valutazione della Performance, sia per quanto riguarda le attività di monitoraggio delle attività e di aggiornamento del Piano;
- Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) dell'Ente e il Medico del Lavoro per quanto riguarda gli aspetti correlati alla sicurezza degli ambienti di lavoro, al benessere lavorativo e alla salute dei lavoratori
- Le OO.SS. e il personale per il confronto sulle modalità attuative del lavoro agile, la verifica dei risultati e gli aspetti di parità di genere
- Gli stakeholder interni (personale) ed esterni per la qualità dei servizi erogati

#### 2) Gli atti organizzativi adottati

Per l'organizzazione e il monitoraggio del lavoro agile l'Ente, oltre alle azioni condotte in fase di emergenza, sta predisponendo un proprio regolamento che sarà sottoposto al confronto con le OO.SS. durante gli incontri per la contrattazione integrativa per l'anno 2022; tale disciplina per il lavoro agile dell'Ente parco costituisce premessa regolamentare per il presente POLA.

Nella fase di emergenza l'Ente ha adottato appositi provvedimenti autorizzativi per ciascun dipendente, disciplinanti principi e indicazioni da seguire.

Tali provvedimenti hanno riguardato principalmente i seguenti aspetti:

- durata di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile;
- modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile (sede di lavoro, uso delle apparecchiature e connessioni proprie, oltre alla disponibilità del pc portatile dell'Ente );
- informativa sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in smart working ai sensi dell'art. 22 della legge 81/2017;
- riservatezza dei dati;
- applicabilità del codice di comportamento dei pubblici dipendenti, di cui al regolamento ema- nato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, e del codice di comportamento dei dipendenti Ente parco approvato con Decreto del Presidente dell'Ente Parco n°25 del 7/10/2014

#### 3) Il monitoraggio:

Per quanto riguarda il monitoraggio, nella fase di emergenza le attività sono state seguite e monitorate, come previsto anche dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance attraverso questi strumenti:

- Riunioni periodiche di staff e/o con i responsabili dei servizi in video conferenza;
- Verifica andamento delle attività e rispetto delle scadenze con i responsabili dei servizi e con i dirigenti dipendenti.

In regime ordinario si applicherà quanto previsto dal regolamento per il lavoro agile, in particolare all'articolo 6 – Controllo della prestazione lavorativa e all'articolo 10 – Monitoraggio degli esiti del progetto di lavoro agile.

A tal proposito si prevede la predisposizione, in coerenza con il regolamento, di un sistema di monitoraggio dei risultati conseguiti attraverso la prestazione lavorativa svolta in modalità agile.

## PARTE 4

### PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

In questa sezione del Piano sono definiti gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative descritte sinteticamente nella parte 2. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
CO.ND	SALUTE ORGANIZZATIVA	Coordinamento organizzativo del lavoro agile Monitoraggio del lavoro agile Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	si si si	si si si	si si si	si si si	Provvedimenti autorizzazione al personale Piano performance
	SALUTE PROFESSIONALE	Competenze direzionali: -% dirigenti che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno -% dirigenti che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	0 100%	1 100%	0 100%	0 100%	Piano formativo e provvedimenti autorizzativi Piano performance
		Competenze organizzative: -% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno -% di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	0% 100%	20% 100%	60% 100%	20% 100%	Determine autorizzazione Piano performance
		Competenze digitali: -% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno -% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	0% 100%	0% 100%	40% 100%	60% 100%	Piano formativo Determine autorizzazione

	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	€ Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	0	0	500	500	Determine autorizzazione
		€ Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	10.821	10.821	10.821	10.821	Bilancio di previsione
		€ Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi					Bilancio previsione
	SALUTE DIGITALE	N. PC per lavoro agile	6	5	5	5	Tutti i servizi
		% lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati Intranet	6 Si	5 Si	5 Si	5 Si	
		Sistemi di collaborazione (es. documenti in cloud)	Si	Si	Si	Si	
		% Applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%	
		% Banche dati consultabili in	80%	80%	100%	100%	
			80%	80%	80%	80%	

		lavoro agile % Firma digitale tra i lavoratori agili % Processi digitalizzati	90%	90%	90%	90%	
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target2024	FONTE
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	MISURAZIONE QUALI/QUANTITATIVA DEL LAVORO AGILE	INDICATORI QUANTITATIVI % lavoratori agili effettivi/su totale lavoratori agili potenziali	100%	100%	100%	100%	Tutti i servizi
		% Giornate lavoro agile/giornate lavorative totali	75%	60	60%	60%	
		INDICATORI QUALITATIVI • grado di soddisfazione per il dirigente del lavoro agile dei propri collaboratori	ND	media	medio	alto	

		• grado di soddisfazione dei dipendenti	ND	medio	medio	alto	
NOTE	Nd = non disponibile; per il triennio 2022-23 si prevede la rilevazione del dato per genere, età, stato di famiglia						

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	ECONOMICITA' (RIFLESSI ECONOMICI EPATRIMONIALI)	Riflesso economico: Riduzione costi (es. utenze / anno; stampe / anno; straordinario / anno; ecc.)	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	Contabilità
	EFFICIENZA	Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati  Grado di raggiungimento delle tempistiche per i servizi erogati previsti dagli standard di	il risultato di performance e degli standard  di qualità sarà valutato in sede di	Raggiungimento obiettivi performance e  mantenimento standard qualità programmata	Raggiungimento obiettivi performance e  mantenimento standard qualità programmata	Raggiungimento obiettivi performance e  mantenimento standard	Piano performance standard qualità Relazione



		qualità				qualità programmata	zione sulla Performance
	EFFICACIA	Quantitativa: Quantità erogata, Quantità fruita  Qualitativa: Qualità erogata, Qualità percepita	il livello di efficienza standard dei servizi programmato sarà valutato in sede di relazione annuale della Performance	Mantenimento standard qualità programmata per il 2022	Mantenimento standard qualità programmata per il 2023	Mantenimento standard qualità programmata per il 2024	Standard di qualità
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	Fonte
IMP	VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI ESTERNI	IMPATTI ESTERNI Sociale: per gli utenti, per i lavoratori	Minor rischio di contagio da coronavirus Covid-19	Da valutarsi in relazione all'andamento epidemiologico	Da valutarsi in relazione all'andamento epidemiologico	Da valutarsi in relazione all'andamento epidemiologico	
		Ambientale: per la collettività	ND	collettività: minor livello di Emissioni di Co2, stimato su dichiarazione del dipendente rispetto a km casa/lavoro (es. Km risparmiati per commuting*gr CO2/km)*	collettività: minor livello di Emissioni di Co2, stimato su dichiarazione del dipendente rispetto a km casa/lavoro (es. Km risparmiati per commuting*gr CO2/km)*	collettività: minor livello di Emissioni di Co2, stimato su dichiarazione del dipendente rispetto a km casa/lavoro (es. Km risparmiati per commuting*gr CO2/km)*	

		Economico: per i lavoratori	ND	equilibrio e/o vantaggio da rispetto al lavoro in sede	equilibrio e/o vantaggio rispetto al lavoro in sede	equilibrio e/o vantaggio rispetto al lavoro in sede	
	INTERNI	Organizzazione del lavoro: Efficacia del coordinamento lavoro in presenza/lavoro agile	ND	medio	alto	alto	
		Competenze professionali: incremento competenze digitali e formazione	ND	basso	medio	alto	
		Incremento dotazioni e supporti hardware e software	ND	medio	medio	alto	
NOTE							

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (2024-2026)**

#### **Premessa**

Il Piano triennale dei Fabbisogni di personale costituisce il fondamentale strumento di programmazione delle risorse umane e viene adottato tenendo conto:

- della rideterminazione degli organici, effettuata in attuazione delle norme sulla “spending review” che, per quanto riguarda l’Ente Parco Nazionale Appennino Tosco Emiliano, è stata attuata con il DPCM del 23 gennaio 2013, emanato in attuazione dell’art.2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n.135;
- delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell’art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018;
- dell’attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d.lgs. n. 75/2017 e con le successive Leggi di Bilancio in materia di reclutamento ed assunzioni di personale.

#### **ORGANICO**

Come stabilito dalle Linee di indirizzo, la programmazione 2024-2026 ha come suo punto di partenza l’ultimo provvedimento di approvazione della dotazione organica.

Per quanto riguarda l’Ente Parco Nazionale Appennino Tosco Emiliano occorre far riferimento, in particolare, alla tabella n.3 allegata al DPCM del 23 gennaio 2013 pubblicato in G.U. serie Generale n. 90 del 17/4/2013, emanato in attuazione dell’art.2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n.135, in cui viene prevista una dotazione organica pari a complessive n. 7 unità, e in dettaglio:

- 4 Unità Area C (oggi Funzionari);
- 3 unità Area B (oggi Assistenti)

Rispetto all’organico definito con DPCM del 23 gennaio 2013 sopra citato, la situazione attuale dell’Ente al 31 dicembre 2023 è riportata nella tabella seguente:

*TAB.1: Analisi dotazione organica e confronto con personale in servizio*

Posizione di inquadramento	Dotazione organica di diritto approvata con DPCM del 23/1/2013	Personale in servizio al 31 dicembre 2023	Unità vacanti al 31 dicembre 2023
C5	-	-	-
C4	-	-	-

C3	-	-	-
C2	-	1	-
C1	4	2	1
<b>FUNZIONARI</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
B3	1	1	-
B2	1	1	-
B1	1	1	-
<b>ASSISTENTI</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	-
A3	-	-	-
A2	-	-	-
A1	-	-	-
<b>OPERATORI</b>	-	-	-
	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

Non è presente personale sovranumerario.

#### PERSONALE FLESSIBILE

Per quanto attiene al calcolo del limite per il personale impiegato con forme contrattuali flessibili previsto dall'articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010 si riportano gli importi indicati nel Conto annuale dell'anno 2009, disponibili sul sito ministeriale [www.contoannuale.mef.gov.it](http://www.contoannuale.mef.gov.it)

La spesa sostenuta in tale anno di riferimento, come da normativa tuttora vigente, ammonta a un totale complessivo di 114.773

Pertanto, tenuto conto che il limite di spesa indicato per le finalità di cui alla norma è pari al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009, il valore delle risorse spendibili è pari 57.386,50.

La spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2023 è stata pari a € 0

#### SPESA POTENZIALE MASSIMA

Ai sensi dell'art. 6, secondo e terzo comma, del D.lgs. n. 165 del 2001 e tenuto conto di quanto precisato al riguardo dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da partedelle amministrazioni pubbliche" (approvate con il D.M. 8 maggio 2018), ai fini della programmazione del fabbisogno è necessario individuare il tetto di spesa potenziale massimo determinato in base alla dotazione organica deliberata. All'interno di questo importo massimo sarà possibile procedere anche alla rimodulazione del fabbisogno di personale secondo le reali esigenze dell'Ente.

Come descritto nelle Linee di indirizzo citate, nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari: nello specifico, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, "si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche."

Pertanto, stando alle attuali indicazioni normative, la determinazione del valore finanziario di spesa massima sostenibile su cui è basato il presente piano, viene determinato ricostituendo la dotazione di spesa potenziale massima riferita alla dotazione organica per il Parco Nazionale Appennino Tosco Emiliano, comprensiva degli oneri e degli adeguamenti contrattuali obbligatori, come evidenziato nella tabella seguente:

TAB. 2: Spesa potenziale da dotazione approvata

Valore finanziario dotazione organica al 31.12.2023 - DPCM 23/1/2013												
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi ...% (...% su retribuzione di risultato) (2)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
		EP (3)	35.000,00	1.172,37			36.172,37	13.882,95			0	
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale (1)	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 23,8% (2)	Oneri riflessi 8,5% (2)	Oneri riflessi 0,909% (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.262,53	2.236,62	239,19	35.051,47	4	140.205,88
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	1.841,67	196,95	28.861,95	3	86.585,85
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59				20.590,59		0,00
	<b>TOTALE</b>										<b>7</b>	<b>226.791,73</b>

Secondo quanto previsto dalla riforma della programmazione del personale inserita nel D.Lgs. 75/2017, il riferimento alla dotazione organica assume una pura valenza finanziaria per determinare il limite massimo di spesa cui l'Ente dovrà fare riferimento nell'attivazione delle procedure di reclutamento di personale.

Nel confronto con il valore di spesa potenziale massima di cui all'art. 4, comma 3, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, dunque in termini finanziari e non capitari, si potrà quindi valutare il contenimento degli oneri finanziari connessi al programma di assunzioni, che dovranno generare un volume di spesa non superiore a tale limite.

TAB. 3: Spesa di personale al 31/12/2023

Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2023													
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi ...% (...% su retribuzione di risultato)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)	TOTALE ONERI PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
		EP (4)	35.000,00	1.172,37			36.172,37				0		
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 23,8% (2)	Oneri riflessi 8,5% (2)	Oneri riflessi 0,909% (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)	TOTALE ONERI PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14	6.262,53	2.236,62	239,19	35.051,47	3		105.154,41
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	1.841,67	196,95	28.861,95	2,5		72.154,88
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59				20.590,59			0,00
	<b>TOTALE</b>										<b>5,5</b>	<b>0</b>	<b>177.309,29</b>

Pur nella chiara tendenza alla diminuzione di spesa di personale, non vi sono tuttavia le condizioni per la programmazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato in grado di implementare l'organico.

Rispetto alla programmazione dell'anno 2024, si prevedono le seguenti iniziative:

- 1) Passaggio da tempo parziale 50% a tempo pieno di una figura di Assistente: la spesa di personale resta comunque largamente all'interno della spesa dotazionale approvata, passando l'organico in forza da 5.5 a 6 unità totali;
- 2) Sostituzione di n.1 assistente che ha presentato dimissioni volontarie a decorrere dal 16/2/2024, mediante procedura di concorso pubblico. Il costo di dotazione non viene quindi modificato trattandosi di sostituzione con figura di pari inquadramento.
- 3) Richiesta di finanziamento ai sensi della legge n. 234 del 30.12.2021, art. 1, comma 607 "fondo per le assunzioni di personale a tempo indeterminato a favore delle amministrazioni dello Stato, degli enti pubblici non economici nazionali e delle agenzie", finalizzata all'assunzione di di n. 1 Collaboratore tecnico – Area Funzionari. La richiesta in prima istanza (nota prot. 3510 del 27/10/2022) non è stata accolta in quanto il Fondo on presenta le necessarie disponibilità di bilancio per finanziare gli oneri derivanti dal reclutamento della summenzionata unità di personale.

## PERSONALE CESSATO

Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2024 (1)													
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 23,8% (2)	Oneri riflessi 8,5% (2)	Oneri riflessi 0,909% (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI	
	Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14					26.313,14		0,00
	Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	1.841,67	196,95	28.861,95	1	28.861,95	
	Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59				20.590,59		0,00	

<b>TOTALE complessivo</b>											<b>1</b>	<b>28.861,95</b>
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------	------------------

## PERSONALE DA ASSUMERE

Assunzioni programmate anno 2024 (1)															
AREE		Stipendio CCNL 2019-2021 (13 mensilità)	IVC 2022-2024 per 13 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)			Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2024 (3)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. .... (4)	Totale unità da assumere ex lege .... (5)	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI	
	EP	35.000,00	1.172,37			36.172,37				0					0,00
	EP (PV)														0,00
		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021	IVC 2022-2024 per 12 mensilità con ulteriore incremento DDL Bilancio 2024	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 23,8% (2)	Oneri riflessi 8,5% (2)	Oneri riflessi 0,909% (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità da assumere sul budget 2024 (3)	Totale unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. .... (4)	Totale unità da assumere ex lege 234/2021 art. 1 comma 607 (5)		TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari	23.501,93	787,12		2.024,09	26.313,14				26.313,14					0,00	
Funzionari (PV)									-2.548,81					0,00	
Assistenti	19.351,97	648,02		1.666,67	21.666,66	5.156,67	1.841,67	196,95	28.861,95	1		1	57.723,90		
Assistenti (PV)									8.271,36					0,00	
Operatori	18.390,84	615,86		1.583,89	20.590,59				20.590,59					0,00	
<b>TOTALE</b>										<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>57.723,90</b>		

DI CUI:	
TOTALE ONERI SU BUDGET 2024	28.861,95
Totale oneri da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. ....	0,00
TOTALE ONERI SU LEGGE 234/2021	28.861,95

La verifica del tetto di spesa, prevista negli schemi trasmessi dal Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato IGOP – Ufficio II in data 21/12/2023, risulta ovviamente largamente positiva non essendo possibile programmare assunzioni ulteriori rispetto alla dotazione attuale di 6 unità:

2024

VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO E COMANDATI IN AL 31.12.2023 (1)	+	177.309,29
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2023 (2)	+	-
VALORE FINANZIARIO CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2024	-	28.861,95
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2024	+	28.861,95
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2024 SU BUDGET GIÀ AUTORIZZATO DA D.P.C.M. ....	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2024	+	28.861,95
<b>TOTALE</b>		206.171,24

≤

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2023	226.791,73
---	------------

Per fare fronte alla crescente necessità di reperire risorse umane nella gestione delle attività del Parco, è stata avanzata inoltre la richiesta di autorizzazione ad operare assunzioni a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli sopra citati, e precisamente:

- **Utilizzo del budget per assunzioni mediante lavoro flessibile**, con il reclutamento a tempo determinato **di 2 Funzionari, di cui 1 in part time al 50%.**

Per quanto riguarda quest'ultima richiesta, già contenuta all'interno del Piano dei Fabbisogni di Personale 2023-2025, approvato all'interno del PIAO con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 7/2023 dell'Ente Parco, si evidenziano di seguito gli importi attestanti il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile sostenuta nel 2009:

**SPESA 2009: € 114.773**

## Limite da rispettare (50%): € 57.386,5

Si riporta di seguito la tabella di quantificazione dei costi elaborata a seguito del confronto con la Ragioneria Generale dello Stato e trasmessi da ultimo in data 16/11/2023

Prospetto costo TD																
DIRIGENTI	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018 (A)	IVC 2019-2021 per 12 mensilità (B)	IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+B+C+D)/12	Accessorio	Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Oneri riflessi % (L)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità presenti di ruolo (M)	Totale comandati in (N)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO O = L*(M+N)
	SECONDA	41.779,17	292,44	208,92		3.523,38		45.803,91					45.803,91			0,00
AREE		Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021 (A)		IVC 2022-2024 per 12 mensilità (C)	Altra voce retributiva fondamentale (D)	Tredicesima E=(A+C+D)/12		Totale annuo pro-capite lordo dipendente F=(A+B+C+D+E)	Oneri riflessi % (G)	Oneri riflessi % (H)	Oneri riflessi % (I)	Oneri riflessi % (L)	Totale annuo pro-capite lordo stato L=F+G+H+I	Totale unità presenti di ruolo (M)	Totale comandati in (N)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO O = L*(M+N)
	EP															-0,00
	EP (PV)															0,00
	Funzionari	23.501,93		117,48	1.752,72	1.968,28		27.340,41	6,616,38	213,80	440,18	#####	36.934,71	1,50	0,00	55.402,06
	Assistenti	19.351,97		96,72		1.620,72		21.069,41					21.069,41		0,00	0,00
	Operatori	18.390,84		91,92		1.540,23		20.022,99					20.022,99		0,00	0,00
	<b>TOTALE</b>													<b>1,5</b>	<b>0,0</b>	<b>55.402,06</b>

### 3.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nell'ambito della Sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO hanno un ruolo determinante le strategie di formazione del personale, nelle quali si intendono evidenziare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale. Tale ambito rileva sotto un duplice profilo; in primo luogo, per conseguire il miglioramento dei servizi e 79/82 "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese"; in secondo luogo, per garantire un adeguato sviluppo di carriera attraverso l'accrescimento delle competenze e migliorare la qualità del lavoro e la soddisfazione del personale dipendente, adeguatamente valorizzato attraverso questo processo. Tra l'altro, tale ambizioso obiettivo si allinea pienamente con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Centrali 2019–2021 nel quale si introduce nuovo modello classificatorio che persegue la finalità di fornire alle amministrazioni del comparto Funzioni Centrali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale. La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo deve prevedere gli obiettivi formativi, annuali e pluriennali, finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management. In particolare, gli obiettivi formativi vanno declinati secondo alcune finalità: completa alfabetizzazione digitale; sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali; accrescimento culturale e dei titoli di studio, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale. Ciò premesso, gli obiettivi in materia di formazione del personale del Parco per il triennio 2023–2025 riguardano i seguenti ambiti:

- Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro: si prevede l'espletamento dei corsi di formazione per l'aggiornamento del personale addetto alle misure di primo soccorso, antincendio, nonché nell'ambito della formazione stabilita dall'Accordo Stato Regioni in base all'art. 37 D. Lgs. 81/2008. In particolare, sarà effettuata nel corrente anno la formazione stabilita dall'Accordo Stato Regioni in base all'art. 37 D. Lgs. 81/2008, nonché l'aggiornamento del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. L'aggiornamento per gli addetti alle misure antincendio dovrà essere espletato nell'anno 2024, fatte salve eventuali sostituzioni, mentre quello

per gli addetti alle misure di primo soccorso dovrà essere effettuato nell'anno 2025.

– Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza: il Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 ha ribadito il ruolo strategico della formazione la cui centralità è affermata già nella l. 190/2012 (art. 1, co. 5, lett. b); co. 9, lett. b); co. 11). L'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, individua quale misura di prevenzione della corruzione la definizione di «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». Dunque, la formazione anticorruzione dei dipendenti pubblici è un obbligo che deve essere rispettato con cadenza annuale e indicato nei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione (PTPC). A tal riguardo, nel triennio di riferimento, l'Ente si propone di calendarizzare corsi a favore di tutto il personale dipendente e degli amministratori in materia di etica e legalità. In considerazione del nuovo CCNL 2019– 2021 si prevede inoltre di fare un aggiornamento sul codice disciplinare aggiornato dall'art. 43, nonché sul codice di comportamento.

– Tutoraggio appalti: per tutto il triennio di riferimento è intenzione mantenere attivo il servizio di tutoraggio in forma associata con gli Enti Parco Nazionali delle Cinque Terre e dell'Arcipelago toscano per garantire il necessario supporto tecnico al personale impegnato nelle procedure di appalto, nonché uniformità nelle relative procedure e nelle attività di verifica e controllo. Sempre nell'ambito degli appalti, si prevede di approfondire la normativa vigente sul Green Public Procurement al fine di operare nel pieno rispetto della normativa vigente per conseguire gli obiettivi ambientali strategici di riferimento (Efficienza e risparmio di risorse naturali; Riduzione dei rifiuti prodotti e della loro pericolosità; Riduzione uso ed emissione sostanze pericolose) attraverso l'affidamento di appalti conformi ai "Criteri Ambientali Minimi", o CAM, che riportano indicazioni generali volte ad indirizzare gli enti verso la razionalizzazione dei consumi e degli acquisti e forniscono delle "considerazioni ambientali" propriamente dette, collegate alle diverse fasi delle procedure di gara e volte a qualificare ambientalmente sia le forniture che gli affidamenti lungo l'intero ciclo di vita del servizio/prodotto.

Digitalizzazione: lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo dei dipendenti pubblici "Ri- formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" prevede un investimento ingente di risorse ed offre a ciascun dipendente della PA grandi opportunità di investimento sul proprio percorso professionale e l'impegno in questa direzione sarà valorizzato attraverso miglioramenti di carriera e di retribuzione.

## **SEZIONE 4 – MONITORAGGIO**

Strumenti modalità di monitoraggio

### **4.1 MONITORAGGIO DEI RISCHI CORRUTTIVI**

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il



riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Il monitoraggio si compone di due sottofasi:

1. il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
2. il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

La responsabilità del monitoraggio è del RPCT che verifica l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative in cui si articola l'amministrazione. L'attività di monitoraggio, adeguatamente pianificata e documentata, dovrà indicare: i processi/attività oggetto del monitoraggio; le periodicità delle verifiche; le modalità di svolgimento della verifica.

Sulla base di quanto sopra si stabilisce di standardizzare il monitoraggio come di seguito descritto:

Oggetto del monitoraggio	Attività	Soggetti coinvolti	Modalità/Strumenti	Tempistica
Attuazione del ciclo di gestione del rischio	Controllo dello stato di attuazione e avanzamento delle operazioni di mappatura, valutazione del rischio e aggiornamento dei cataloghi dei processi, dei rischi e delle misure	RPCT, Direttore, Responsabili Uffici	Registrazione e visualizzazione delle operazioni di inserimento/aggiornamento effettuate dalle strutture coinvolte nella gestione del rischio	31 ottobre
Attuazione delle misure	Verifica dello stato di attuazione e	RPCT, Direttore, Responsabili Uffici	Autovalutazione tramite scheda di monitoraggio	31 ottobre

	avanzamento delle misure generali e specifiche	RPC	Controlli a campione sulle attività caratterizzate da un livello di rischio medio-alto	trimestrale
Efficacia	Acquisizione di dati del Piano edati delle quantitative	RPCT, Direttore, Responsabili	Compilazione e trasmissione apposita	31 ottobre
misure	e qualitative, delle valutazioni, proposte e suggerimenti del Direttore e dei referenti interni	Uffici	scheda di monitoraggio	
	Analisi e valutazione dei dati, dell' e informazioni, proposte e rendicontazioni acquisite in sede di monitoraggio e di ogni altra informazione disponibile	RPCT	Predisposizione a relazione annuale con l'esito del monitoraggio	15 dicembre diverso termine stabilito dalla ANAC

## **4.2** **MONITORAGGIO DELLA TRASPARENZA E ATTESTAZIONE OIV**

### Monitoraggio OIV

– Nel 2022, ai sensi della Delibera ANAC n. 201/2022, l'OIV ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella Griglia di attestazione al 31 maggio 2022 che risulta pubblicata in Amministrazione Trasparente.

La rilevazione è stata effettuata al 31.05.2022. con l'attestazione che risulta pubblicata in Amministrazione Trasparente;

– Nel 2022, ai sensi della Delibera ANAC n. 201/2022, l'OIV ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella Griglia di attestazione al 31 ottobre 2022 che risulta pubblicata in Amministrazione Trasparente.

La rilevazione è stata effettuata al 31.10.2022. con l'attestazione che risulta pubblicata in Amministrazione Trasparente.

Le modalità seguite per la rilevazione. Il procedimento di verifica ed attestazione è stato realizzato in sinergia con gli uffici, tramite verifica dell'attività svolta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per riscontrare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione; – esame della documentazione e delle banche dati relative ai dati oggetto di attestazione; – verifica diretta sul sito istituzionale, anche attraverso l'utilizzo di supporti informatici.

### Programmazione e monitoraggio della trasparenza

Per il 2023 si programma di dare seguito ai suggerimenti dell'OIV individuando come aree di miglioramento la trasparenza nella sezione bandi di gara e contratti anche integrando la formazione interna per gli uffici che maggiormente si dedicano al settore appalti

Si programma inoltre di provvedere e formalizzare **semestralmente** il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione in trasparenza individuando come responsabile del monitoraggio sull'attuazione degli obblighi il RPCT del Parco Nazionale Arcipelago Toscano Dott. Maurizio Burlando

## **4.3** **INCLUSIONE E ACCESSIBILITA'**

### A) CONTESTO NORMATIVO

Il Dlgs 222/2023, recentemente pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, modifica il sistema della performance e la programmazione (Piao) delle pubbliche amministrazioni, nella prospettiva di rafforzare l'accessibilità e l'inclusione, in attuazione della legge 227/2021.

L'obiettivo è garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione.

### B) CONTESTO GEOGRAFICO

Generalmente, il territorio del Parco non è mai solo un fatto fisico ma il teatro all'interno del quale gli attori che lo popolano si esprimono, agiscono. Tutti hanno il diritto di assumere un ruolo all'interno del racconto che in esso si svolge, con le proprie modalità. Il tema quindi non è solo quello di abbattere le barriere fisiche presenti nel territorio del Parco, ma la costruzione di una nuova visione, inclusiva e universale. Per il Parco nazionale dell'Appennino tosco emiliano, questa nuova visione quindi deve tenere conto delle differenti esigenze delle persone che lo "attraversano" o che l'hanno eletto come luogo delle proprie attività quotidiane, offrendo loro la possibilità di agire in autonomia all'interno delle sue strutture e dei suoi spazi pubblici. Con questi presupposti parliamo di un Piano d'Inclusione e accessibilità non teso all'eliminazione di barriere

architettoniche ma a favorire l'autonomia delle persone con disabilità, non sottolineando la disabilità stessa, bensì deve favorendo l'incontro e la condivisione del territorio del Parco da parte di tutte le persone, rispondendo in questo modo a bisogni generali e reali di socialità e di aggregazione al di sopra di ogni categoria sociale.

#### C) OBIETTIVI

Il Parco Nazionale dell'Appennino tosco emiliano individua nella figura del Direttore del Parco Dott. Giuseppe Vignali il ruolo di responsabile del tema dell'inclusione e dell'accessibilità.

Il Direttore ha previsto, tra gli obiettivi del 2024, la costituzione di un Gruppo Consultazione con le Associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte nel Registro unico nazionale del Terzo settore, invitandole a presenziare ad almeno una seduta del Consiglio Direttivo del Parco Nazionale dell'Appennino tosco Emiliano, per valutare la predisposizione di eventuali proposte e osservazioni sul tema.

