



PANEVEGGIO
PALE DI SAN MARTINO
Parco Naturale

ENTE PARCO NATURALE PANEVEGGIO PALE DI SAN MARTINO
Provincia autonoma di Trento

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

PIAO 2025 - 2027

INDICE

INTRODUZIONE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale

ALLEGATO A. AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2025-2027

ALLEGATO B. ATTO ORGANIZZATIVO VIGENTE

ALLEGATO C. DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE (Provincia autonoma di Trento)

INTRODUZIONE

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto – legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

A tal fine è previsto che entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165, con più di 50 dipendenti, adottino un “Piano integrato di attività e di organizzazione”, in sigla PIAO, nell’ottica di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso (comma 1). Ai sensi poi dell'art. 6, comma 6 del testo normativo citato, è previsto l’obbligo di adottare il PIAO in versione semplificata anche per le pubbliche amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 50, secondo le indicazioni allo scopo adottate con Decreto ministeriale.

Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce tra i vari aspetti:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento tra la performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione.

Il PIAO è da intendersi come un documento di programmazione unico destinato a semplificare l’attività delle pubbliche amministrazioni, assorbendo e sostituendo molti degli strumenti di pianificazione quali, a titolo esemplificativo, il piano triennale dei fabbisogni, il piano della performance, il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano organizzativo del lavoro agile, il piano triennale del fabbisogno del personale.

Con D.P.R. 24.06.2022 n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 151 di data 30.06.2022, è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Con successivo Decreto n. 132 di data 30.06.2022 (Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 di data 7 settembre 2022, il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, ha provveduto a definire il contenuto del PIAO adottando un relativo schema tipo, nonché le previsioni semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Al fine di individuare la fattispecie di contenuto e procedurale da applicare alla realtà del Parco naturale Paneveggio Pale di San Martino, si rileva che la dotazione organica del personale al 31 dicembre 2024 è pari a 16 unità, con contratto di diritto pubblico, e pertanto alla Amministrazione si attaglia la redazione ed adozione del PIAO in forma semplificata.

Per tale fine si precisa che nel computo del personale dipendente non vengono ricompresi i contingenti di personale operaio e addetto, assunto con contratto di diritto privato, dedicato alla manutenzione del territorio e alla gestione dei servizi ai visitatori, anche sulla scorta di una analisi di tale soluzione confermata dalle Strutture provinciali competenti in materia di personale.

Relativamente al contenuto del PIAO in forma semplificata, l'articolo 8 del citato D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, prevede che:

"1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo".

Rileva inoltre l'articolo 8 del D.M. citato, laddove si prevede che *"il Piano integrato di attività e organizzazione assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto".*

I contenuti del presente PIAO sono coerenti con le indicazioni programmatiche, con gli obiettivi nonché con le previsioni di carattere economico-finanziario, riportati nei due documenti programmatici dell'Ente, per il periodo corrispondente, Bilancio di previsione finanziario 2025-2027, nonché il Piano triennale delle Attività 2025-2027, adottati nel mese di dicembre 2024.

Tenuto conto del disposto regolamentare appena sopra riportato, le parti che costituiscono il PIAO dell'Ente Parco Paneveggio Pale di San Martino sono le seguenti:

- SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
- SEZIONE 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione (solo per quanto concerne la sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza")
- SEZIONE 3. Organizzazione e Capitale Umano (Struttura organizzativa – Organizzazione del lavoro agile – Piano triennale dei fabbisogni di personale).

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE:

Parco Naturale Paneveggio Pale di San Martino

TIPOLOGIA DI AMMINISTRAZIONE:

Ente strumentale di diritto pubblico con personalità giuridica della Provincia autonoma di Trento

INDIRIZZO:

Località Castelpietra 2, Val Canali - 38054 Primiero San Martino di Castrozza (TN)

CODICE FISCALE:

90004590221

PARTITA IVA:

01379620220

DIRETTORE:

Dott. Cristiano Trotter

PRESIDENTE

Dott. Valerio Zanotti

SITO WEB ISTITUZIONALE:

<https://www.parcopan.org>

TELEFONO:

0439 64854

E-MAIL:

info@parcopan.org

PEC:

parcopan@legalmail.it

Il Parco Naturale Paneveggio Pale di San Martino è situato nel Trentino orientale, al confine con il Veneto. Ha una superficie di circa 197 Km², e comprende i bacini dei torrenti Cismon, Vanoi e Travignolo, che formano le valli del Primiero, del Vanoi e di Fiemme. Una piccola porzione del Parco è situata in Valle di Fassa. Sette sono i comuni il cui territorio è in parte compreso nel Parco: Primiero San Martino di Castrozza, Canal San Bovo, Imer, Moena, Mezzano, Predazzo, Sagron Mis. Dal primo gennaio 2016, infatti, per la fusione di quattro preesistenti entità comunali (Fiera di Primiero, Siror, Tonadico, Transacqua) e la conseguente nascita del comune di Primiero San Martino di Castrozza, il numero dei comuni del Parco si è ridotto.

I COMUNI DEL PARCO		
Comune	Superficie nel Parco (ha)	Percentuale sul totale
Primiero San Martino di Castrozza	12.630,6	64

Canal San Bovo	2.816,4	14
Predazzo	1.618,0	8
Moena	1.142,2	6
Mezzano	895,2	5
Imèr	616,6	3
Sagron Mis	7,0	0
Totale	19.726,0	100

Il Parco si estende sul territorio di due Comunità di valle (Primiero e Fiemme) e del *Comun General de Fascia*. Nel Parco sono comprese l'estremità orientale della catena montuosa del Lagorai, una parte di quella di Lusia-Cima Bocche e un'ampia porzione del Gruppo dolomitico delle Pale di San Martino; queste ultime fanno parte di uno dei nove gruppi montuosi iscritti nella lista dei beni naturali riconosciuti dall'Unesco come Patrimonio dell'Umanità.

Il territorio del Parco racchiude ambienti tipicamente alpini, compresi entro quote che vanno dai 1050 m ai 3.192 m s.l.m. della Cima della Vezzana. La varietà del substrato geologico, delle quote e dei microclimi, oltre alla scarsa antropizzazione del territorio, permettono la presenza di una ricca biodiversità sia animale sia vegetale. Gli insediamenti antropici sono limitati a piccole aree, ed assumono essenzialmente un connotato turistico. L'area del Parco è interessata da attività primarie tradizionali, quali la selvicoltura, l'allevamento bovino ed ovino, la fienagione, che contribuiscono a definire il paesaggio fisico e culturale dell'area protetta. Grande rilevanza assume lo sviluppo, nell'area protetta o nelle immediate vicinanze, delle infrastrutture per l'esercizio dello sci, che vedono il loro fulcro nella stazione di San Martino di Castrozza, con importanti infrastrutture anche nell'area di Lusia, in Val di Fiemme.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Ai sensi dell'art. 6 del D.M. 30 giugno 2022, n. 132, nella presente sezione è necessario fare riferimento esclusivamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

Ai sensi dell'art. 1, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 26 del 17 maggio 2023, a seguito della assunzione della funzione, con decorrenza 1 maggio 2023, è stato nominato il dott. Cristiano Trotter, Direttore dell'Ente, quale responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della trasparenza dell'Ente Parco Paneveggio Pale di San Martino, al quale è ora stata demandata la redazione della presente sottosezione.

Sulla base dello schema di contenuto definito dall'allegato al D.M. n. 132, di data 30.06.2022, per il PIAO delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti si procede alla mappatura dei processi, considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- Autorizzazione/concessione;
- Contratti pubblici;
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- Concorsi e prove selettive;

- Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Il PTPCT 2024-2026 è stato elaborato in conformità sia alle indicazioni contenute nell'ultimo PNA 2022 (delibera n. 7, di data 17 gennaio 2023) sia al contenuto predisposto dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 2 febbraio 2022 "Sull'onda della semplificazione e della trasparenza – orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza".

Le norme più sopra indicate in materia di redazione del PIAO precisano che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Nel corso dell'esercizio 2024 non si sono verificati accadimenti rilevanti ai fini dell'inciso sopra riportato, in quanto non sono conosciuti fatti corruttivi, così come la struttura organizzativa dell'Ente Parco è del tutto analoga anche in via previsionale per il 2025. Relativamente alla impostazione programmatica delle attività, la stessa trova continuità rispetto agli anni precedenti, sia nelle forme (attraverso la adozione del Piano triennale delle attività) sia nei contenuti, in quanto le iniziative e le azioni previste per il 2025 consistono in gran parte nel completamento di attività già avviate in precedenza.

Per le ragioni riportate, in merito alle strategie per la prevenzione della corruzione, alla mappatura dei processi con l'individuazione dei possibili rischi e alla definizione delle misure per il contenimento degli stessi, nonché alle misure per l'attuazione della trasparenza, si evidenzia che il PTPCT 2025-2027 di cui all'Allegato A al presente Piano, non riporta significativi scostamenti rispetto all'analogo documento adottato per il triennio 2024-2026.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Ente Parco Paneveggio Pale di San Martino è stato istituito dalla Provincia di Trento con Legge Provinciale n. 18, del 6 maggio 1988, per la tutela delle caratteristiche naturali e ambientali, la promozione dello studio scientifico e l'uso sociale dei beni ambientali.

La Legge Provinciale n. 11, del 23 maggio 2007, ha riorganizzato le finalità e la struttura dei Parchi naturali provinciali, inserendoli in una più ampia rete di aree protette, nella quale concorrono alla tutela e alla valorizzazione ambientale anche i siti di Natura 2000, le reti di riserve, le riserve locali, le aree di protezione fluviale.

In particolare le finalità assegnate dalla Provincia Autonoma di Trento al sistema delle aree protette sono elencate come di seguito al primo comma dell'art. 33 della L. P. 11/2007:

- a) la conservazione, il recupero e la valorizzazione delle caratteristiche naturali e ambientali, con particolare riferimento agli habitat, alle specie, alle emergenze naturali e alla biodiversità;*
- b) l'applicazione di metodi di gestione idonei a realizzare un'integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia e la valorizzazione dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici;*
- c) la promozione e la divulgazione dello studio scientifico;*
- d) l'uso sociale dei beni ambientali in modo compatibile con la loro conservazione;*

e) *l'educazione e la formazione in materia di tutela e di valorizzazione ambientale e naturalistica.*

L'Ente Parco, Ente strumentale della Provincia, è amministrato e gestito tramite i seguenti organi:

- Comitato di gestione: ha il compito di adottare gli atti fondamentali del Parco ed esercitare le funzioni di indirizzo e di controllo politico-amministrativo;
- Giunta esecutiva: è l'organo di indirizzo e di gestione generale del Parco;
- Presidente: presiede il Comitato di gestione e la Giunta esecutiva ed è il legale rappresentante dell'Ente;
- Direttore: responsabile della gestione tecnica, amministrativa e finanziaria dell'Ente, del personale e dell'attuazione delle decisioni del Comitato di gestione e della Giunta esecutiva;
- Collegio dei Revisori dei conti: la gestione finanziaria dell'ente parco è soggetta al riscontro di un collegio di revisori composto da un funzionario dell'amministrazione provinciale competente in materia di contabilità, da un componente iscritto all'albo dei revisori ufficiali dei conti designato dal comitato di gestione o, in mancanza, scelto dalla Giunta provinciale e da un componente designato dalle minoranze del consiglio provinciale.

Per dare concretezza alle disposizioni normative richiamate, alla propria *missione istituzionale* e agli obiettivi istituzionali, l'Ente si è dotato di una configurazione organizzativa (allegato B al presente Piano) composta, oltre che dalla Direzione, da alcuni specifici Settori operativi, che attualmente sono i seguenti:

- Settore Amministrativo;
- Settore Ricerca e Conservazione
- Settore Tecnico e Allestimenti
- Settore Attività al pubblico, Informazione e Comunicazione.

Anche a seguito dell'approvazione da parte della Provincia del Piano dei fabbisogni di personale dell'Ente, al 1° gennaio 2025 la dotazione organica attesa dell'Ente è articolata come descritto nello schema seguente.

DIREZIONE – Cristiano Trotter		
UFFICIO AMMINISTRATIVO - Fiorella Zortea (sostituta) Direttore Amministrativo – Funzionario amministrativo		
SETTORE - AMMINISTRATIVO		
Salvadori Rosanna	Referente personale	Assistente amministrativo contabile
Minati Andrea	Referente contabilità	Assistente amministrativo contabile
Zortea Orietta	Referente affari generali	Assistente amministrativo
SETTORE - TECNICO e ALLESTIMENTI		
UNITÀ INTERVENTI SUL TERRITORIO E PIANIFICAZIONE		
Gino Taufer	Responsabile Uff. tecnico	Funzionario tecnico
UNITÀ ALLESTIMENTI E INFRASTRUTTURE		
Cristina Zorzi	Referente	Collaboratore tecnico
UNITA' PATRIMONIO IMMOBILIARE E PROGETTI SPECIALI		
Antoniol Emanuela	Referente	Assistente tecnico
SETTORE - RICERCA E CONSERVAZIONE		
Piergiovanni Partel	Referente	Collaboratore faunistico
Maurizio Salvadori		Assistente ambientale
Dorigatti Enrico		Assistente ambientale
Volcan Gilberto		Assistente ambientale
<i>Posto non coperto</i>		<i>Assistente ambientale</i>
SETTORE - ATTIVITÀ AL PUBBLICO		
UNITÀ DIDATTICA E EDUCAZIONE AMBIENTALE		
Elena Luise (p.t.)	Responsabile attività didattica	Funzionario museale

	UNITÀ GESTIONE CENTRI VISITATORI E PROMOZIONE	
Valentina Gasperoni	Responsabile attività al pubblico	Funzionario turistico
	UNITÀ UFFICIO STAMPA E COMUNICAZIONE	
Walter Taufer (p.t.)	Responsabile comunicazione	Collaboratore culturale - giornalista

La dotazione organica prevista con il nuovo assetto è quindi di 15 unità oltre al direttore: di queste al 31 dicembre 2024 risultano effettivamente coperte 14 posizioni, con le seguenti precisazioni:

- il Funzionario ad indirizzo amministrativo ricopre attualmente anche le mansioni di sostituto del direttore di ufficio amministrativo;
- nel corso del 2025 l'Ente intende procedere alla copertura del posto di Assistente ambientale per le aree protette, ancora disponibile.

L'Ente, sulla scorta di una precisa previsione normativa (articolo 42, comma 3 della legge provinciale n. 11/2007) si avvale anche di personale operaio, assunto con Contratto di lavoro di diritto privato, per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale, adibendolo ai servizi di forestazione e manutenzione del territorio, alla gestione delle Case del Parco, nonché per l'attività di ricerca scientifica ed educazione ambientale e per la gestione dei servizi di mobilità e del traffico veicolare nelle valli del Parco. Il numero di operai ed addetti assunti a tempo determinato è definito annualmente, potendo variare a seconda delle effettive necessità dell'Ente e delle disponibilità finanziarie.

Il patrimonio immobiliare gestito dall'Ente è costituito sia da immobili in proprietà sia, in maggioranza, da immobili in comodato o in concessione da vari soggetti (Provincia, Agenzia per le foreste demaniali, comuni di Primiero San Martino di Castrozza e Sagron Mis). In particolare sono attualmente 48 gli edifici in carico all'Ente, dei quali 18 in proprietà, 11 in comodato, 12 in concessione, 6 in locazione, ed uno misto proprietà/concessione.

Su questi edifici l'Ente garantisce le necessarie opere di manutenzione ordinaria e, laddove sia propria competenza, straordinaria.

SOTTOSEZIONE 3.2 – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Parco Naturale Paneveggio Pale di San Martino ha introdotto forme di lavoro agile durante l'emergenza legata alla pandemia da SARS-Cov2. Le modalità adottate sono state molto semplici, traducendosi nella possibilità data ai dipendenti di collegarsi in remoto alle attrezzature informatiche dell'Ente tramite specifici applicativi acquisiti dall'Ente.

Il lavoro agile non ha comunque, neppure durante la pandemia, mai interessato contemporaneamente più del 50% del personale degli uffici, avendo la direzione adottato provvedimenti di rotazione giornaliera del personale in presenza, in considerazione della non fungibilità di molti posti in organico e della necessità di garantire una efficace apertura degli uffici dell'Ente.

Con il termine dell'emergenza, l'Ente Parco, in quanto Ente strumentale della Provincia Autonoma di Trento, è tenuto ad attenersi al Piano strategico per la promozione del lavoro agile dal titolo "Dal lavoro agile al distretto Trentino intelligente", adottato nel 2023 dall'Amministrazione Provinciale, che si allega di seguito.

Si rimarca comunque come, anche in considerazione delle piccole dimensioni dell'Ente, non viene manifestata dal personale dell'Ente, allo stato, l'esigenza di usufruire dello strumento.

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione devono essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e

gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

A legislazione vigente, la materia del lavoro agile è disciplinata dall'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 in ordine alla sua programmazione attraverso lo strumento del Piano del Lavoro Agile (POLA) e dalle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021.

Nell'ordinamento della Provincia autonoma di Trento, nell'ambito del quale è attratta la disciplina del lavoro pubblico anche del personale degli enti strumentali della stessa, e tra i quali rientra anche l'Ente Parco Paneveggio Pale di San Martino, la normativa di riferimento è dettata dalla Legge provinciale 3 aprile 1997 n. 7, che disciplina l'ordinamento del personale e degli uffici della Provincia e degli enti strumentali.

Con deliberazione della Giunta Provinciale n. 1495 di data 26/08/2022 è stato definito l'accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale – siglata dall'A.P.Ra.N. e dalle Organizzazioni sindacali in data 29 giugno 2022.

In ragione di ciò, la Provincia Autonoma di Trento ha sottoscritto in via definitiva il 21 settembre 2022 l'accordo per la disciplina del lavoro agile per le lavoratrici e i lavoratori delle qualifiche professionali del comparto autonomie locali diversi dai dirigenti e dai direttori.

L'accordo trova diretta applicazione anche al personale degli enti strumentali provinciali, fatta salva la modulazione delle disposizioni alla realtà organizzativa di ciascuna di esse.

A seguito della valutazione delle eventuali richieste (tuttora assenti), si provvederà alla sottoscrizione degli accordi individuali di applicazione dell'istituto nei confronti del personale richiedente. Alla data attuale nessuna richiesta è pervenuta dal personale dipendente.

L'Allegato C al presente atto riporta l'accordo sottoscritto a livello provinciale.

SOTTOSEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'organizzazione strutturale e funzionale del personale dell'Ente Parco, trattandosi di un ente strumentale provinciale, è fortemente legata alle indicazioni programmatiche e finanziarie complessive dettate dalla stessa Provincia autonoma di Trento, la quale adotta annualmente specifiche direttive ai propri enti strumentali, in ordine sia alla definizione delle proprie dotazioni organiche, sia alle prospettive assuntorie sul periodo triennale, sia, ancora, ai limiti di spesa ammessi e alle procedure consentite per la assunzione di nuovo personale dipendente.

Dette direttive, da ultimo, sono state adottate con deliberazione della Giunta provinciale n. 2101, del 16 dicembre 2024, recante "Direttive in materia di personale degli Enti strumentali provinciali a decorrere dall'anno 2025". Il provvedimento provinciale, in via generale, individua le fattispecie per le quali sono ammesse assunzioni a tempo indeterminato e assunzioni a tempo determinato. Precisa, inoltre, i casi nei quali è possibile attivare rapporti di collaborazione e individua infine i limiti di spesa ammessa per il personale, per ciascun ente considerato.

Risulta pertanto evidente come la programmazione dell'Ente Parco Paneveggio Pale di San Martino in materia di personale, come per gli altri enti strumentali, sia sostanzialmente delineata in via preventiva dalle indicazioni provinciali e sopra richiamate.

Si procede comunque alla descrizione della programmazione delle risorse umane dell'Ente per il triennio considerato, secondo le indicazioni di cui al D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, più volte richiamato.

Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2024

Per l'analisi della situazione non solo quantitativa ma anche organica della dotazione di personale dell'Ente alla fine dell'esercizio precedente, si rimanda alla precedente Sottosezione 3.1 del presente documento.

Programmazione strategica delle risorse umane

Dall'esame della dotazione organica dell'Ente Parco, emerge chiaramente come il presidio delle varie articolazioni interne della amministrazione sia in larga parte assegnato a figure professionali singole o costituite in staff di pochissimi dipendenti.

La Amministrazione, attraverso l'atto organizzativo che disciplina il funzionamento degli uffici, favorisce comunque la costituzione di gruppi di lavoro interni, nell'ambito dei quali lo svolgimento di alcune delle mansioni assegnate al Settore o all'Unità, possa essere svolto anche da altri dipendenti con compiti di supplenza. Resta tuttavia il limite della presenza di una serie di qualifiche professionali assegnate a singoli dipendenti, la assenza dei quali comporta effettive problematiche funzionali all'ente.

Ciò comporta la necessità oggettiva, laddove una o più di dette figure venga meno per diversi motivi, di procedere alla sostituzione del dipendente cessato dal servizio.

In tal senso, in via prospettica sul periodo 2025-2027, non si individuano immediate ipotesi di cessazione del personale, per pensionamenti programmati o altre ragioni. Per altro verso, si evidenzia che, a seguito della parziale riorganizzazione dei servizi dell'Ente, svolti anche avvalendosi di personale assunto con contratto di diritto privato (ricerca scientifica, educazione ambientale, attività al pubblico), la Amministrazione intende dare avvio alle procedure per la copertura dell'unico posto di organico rimasto scoperto, relativo ad una figura di assistente ambientale per le aree protette.

Relativamente al personale assunto con contratto di diritto privato, avuto riguardo alle cessazioni dal lavoro avvenute negli ultimi esercizi per alcune unità con contratto a tempo indeterminato (per pensionamento e dimissioni volontarie), si rileva la necessità di procedere a ristabilire dette posizioni, soprattutto in relazione alla opportunità di organizzare validi presidi presso i centri visitatori di Paneveggio e di Villa Welsperg, così come di garantire continuità agli interventi di manutenzione del territorio.

Nello specifico, si ritiene di individuare tre posizioni da coprire con contratto a tempo indeterminato, due per figure addette ai centri visitatori e alle attività promozionali al pubblico, la terza per la copertura di un posto di falegname presso le strutture del Parco.

Strategia di copertura del fabbisogno

Avuto riguardo alla struttura complessiva dell'Ente in termini di dotazione organica, estremamente ridotta, le uniche oggettive modalità di copertura del fabbisogno, come appena sopra descritto, relativamente al personale pubblico del Comparto autonomie locali, sono costituite dalla procedura concorsuale pubblica tipica, eventualmente sostituita dall'avvalimento di graduatorie di concorso formate presso altre Amministrazioni, oppure dalla messa a disposizione (comando) a favore del Parco, sempre da altra Amministrazione.

La soluzione effettiva da perseguire per ciascuna unità interessata sarà individuata al momento di dare avvio alla stessa.

Per quanto riguarda il personale privatisticamente contrattualizzato, la disciplina regolamentare applicabile attualmente prevede la copertura dei posti mediante trasformazione del rapporto di lavoro di altrettante unità assunte in precedenza con contratto a tempo determinato.

Sussistendone i presupposti, e salvo condizioni diverse da valutare caso per caso, si procederà in tal senso.

Formazione del personale

La Provincia autonoma di Trento definisce annualmente un complessivo programma formativo per il proprio personale e per quello dei propri enti strumentali, avvalendosi specificamente della società all'uopo costituita (TSM – Trentino School of Management).

Gli enti strumentali, quindi, si avvalgono dei programmi formativi definiti a livello provinciale, scegliendo da apposito catalogo le proposte che più aggradano alla realtà interna della amministrazione.

Nello specifico, nel periodo 2025-2027, oltre a garantire la formazione a carattere "obbligatorio" negli ambiti della sicurezza sul lavoro e di primo soccorso, si ritiene indispensabile favorire la specializzazione della professionalità del personale, soprattutto nei settori amministrativi e tecnici.

Sarà comunque valutato con attenzione anche l'ambito del benessere generale degli ambienti di lavoro e dei dipendenti, ritenuti requisiti necessari per l'ottimale esplicazione delle potenzialità professionali del personale.

Nel caso in cui la Amministrazione rilevi la necessità di avviare programmi formativi specifici, in materie per le quali non è possibile attingere alle proposte formative di TSM, si procederà ad una attenta valutazione di avvalimento di diverse Agenzie formative specifiche, individuate attraverso esame del settore di riferimento.