

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE P.I.A.O.

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

2024 - 2026

COMUNITÀ MONTANA "BUSSENTO – LAMBRO E MINGARDO"

Sede legale: Loc. Foresta - 84050 Futani (SA)

Sede operativa: Piazza L. Padulo, 5 – 84077 Torre Orsaia (SA)

Tel. 0974 985161-62

C.F. 04672600659 - P. IVA 04672600659

info@cmbussento.it - info@pec.cmbussento.it

www.cmbussento.it

Approvato con deliberazione di G. E. n. 30 del 16 aprile 2024

SOMMARIO

PREMESSA.....	5
1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	7
1.1 Breve analisi del contesto esterno.....	7
1.2 Presentazione dell'Ente ed analisi del contesto interno	14
1.3 Le funzioni ed i servizi associati della Comunità Montana con i Comuni aderenti.	16
1.4 Gli Enti controllati.....	16
1.5 Entrate e spese della Comunità Montana	18
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	19
2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico.....	19
2.1.1 L'albero delle priorità strategiche.....	19
2.1.2 Il Valore Pubblico della Comunità Montana: una proposta.....	32
2.2 Sottosezione di programmazione: Performance	33
Il Piano Triennale delle Azioni Positive	33
Il Piano triennale per la transizione digitale.....	35
Semplificazione e reingegnerizzazione procedure/procedimenti - Obiettivi di accessibilità	36
Il Piano della performance.....	36
2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza	37
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	39
3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa.....	39
3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile	45
3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.....	52
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12 dell'anno precedente.....	52
3.3.2 Verifica preliminare: situazioni di eccedenza/soprannumero di personale.....	53
3.3.3 Piano occupazionale e strategia di copertura del fabbisogno	53
3.3.4 Formazione del personale: PIANO DELLA FORMAZIONE 2023-2025	54
4. GOVERNANCE E MONITORAGGIO	55
4.1 Governance del PIAO.....	55
4.2 Monitoraggio del PIAO.....	55
ALLEGATI.....	55
• Allegato A - Performance.....	55
• Allegato B - Rischi corruttivi e trasparenza.....	55
• Allegato C - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale	55
• Allegato D - Formazione del personale	55

PREMESSA

a) I riferimenti normativi

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Il PIAO ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche.

La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governarne i contenuti. Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente.

Le Amministrazioni devono:

- approvare il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno;
- pubblicarlo nel proprio sito internet istituzionale;
- inviarlo al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Riguardo al termine di approvazione del PIAO, anche se, stando all'articolo 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, il termine è quello del 31 gennaio di ogni anno, l'articolo 8, comma 2, del D.M. n. 132/2022 consente di far slittare l'approvazione del PIAO al 30° giorno successivo al termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione. Per l'anno 2024, il termine di approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 è stato differito al 15 marzo 2024 con decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2023. Conseguentemente, la scadenza per l'approvazione del PIAO 2024/2026 risulta prorogata al 15 aprile 2024.

b) Le opportunità che la Comunità Montana intende cogliere

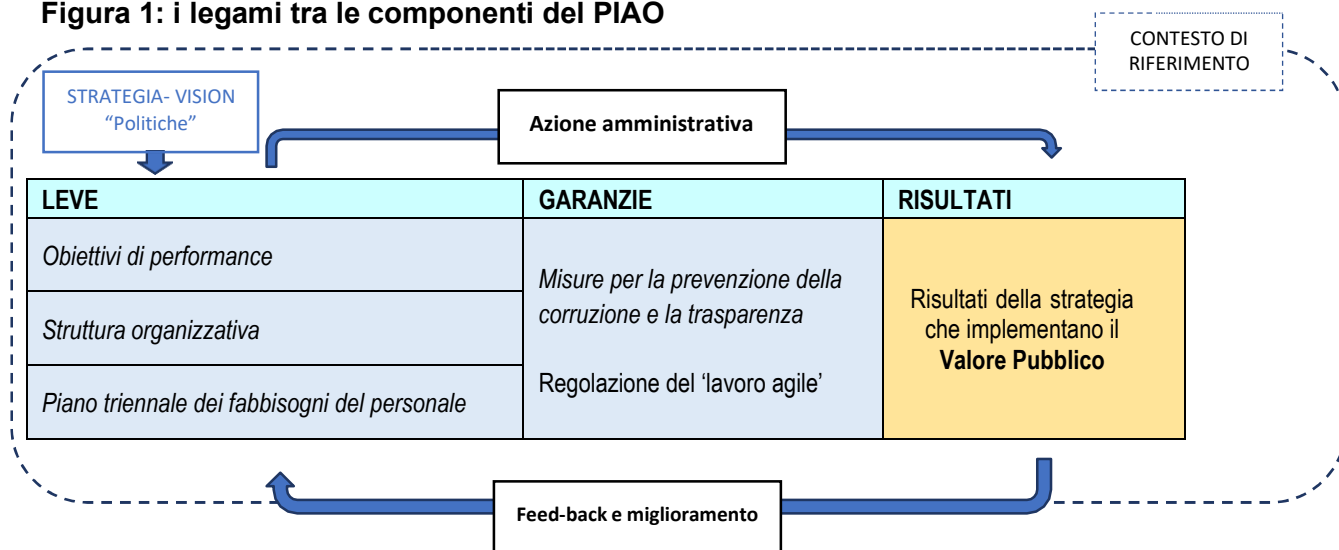
Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche, che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione, spesso non dialoganti tra loro ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti.

Inoltre, con il PIAO si enfatizza un tema fondamentale, ossia, la valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di programmazione e di pianificazione sono in grado di innescare, delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

Il legame logico tra gli elementi del PIAO è rappresentato dalla figura sotto riportata, dove:

- **le leve** rappresentano i fattori che alimentano l'azione amministrativa e ne consentono il corretto esplicarsi nel tempo;
- **gli elementi di garanzia** (le misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza e quelle di agevolazione del 'lavoro agile') costituiscono le funzioni a salvaguardia del Valore Pubblico, sia in termini di correttezza dell'azione amministrativa, sia di miglioramento e semplificazione delle modalità lavorative per l'erogazione dei servizi;
- **il Valore Pubblico** rappresenta la proposizione di valore, cioè ciò che l'Ente intende offrire al contesto di riferimento e che ne qualifica l'azione amministrativa e le "politiche".

Figura 1: i legami tra le componenti del PIAO



1. SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Scheda Anagrafica

Ente	Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo"
Indirizzo sede legale	Loc. Foresta snc - Futani (SA)
Indirizzo sede operativa	Piazza Lorenzo Padulo, 5 - Torre Orsaia (SA)
Recapito telefonico	0974 985161 - URP: interno 202
Indirizzo sito internet	www.cmbussento.it
E-mail	info@cmbussento.it
PEC	info@pec.cmbussento.it
Codice fiscale	04672600659
Partita IVA	04672600659
Presidente	Avv. Vincenzo Speranza
Numero dipendenti al 31.12.2023	20 (considerando solo il personale di ruolo)
Comuni facenti parte della Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo"	Alfano, Casaletto Spartano, Caselle in Pittari, Celle Bulgheria, Cuccaro Vetere, Futani, Laurito, Montano Antilia, Morigerati, Roccagloriosa, Rofrano, San Mauro La Bruca, Torraca, Torre Orsaia e Tortorella
Numero abitanti al 31.12.2022	17.467
Superficie territoriale Ha	76.149

1.1 Breve analisi del contesto esterno

Con la Legge Regionale n. 12 del 30 settembre 2008, la Regione Campania ridusse da 27 a 20 le Comunità Montane insistenti sul territorio regionale. Questa riforma ha, tra l'altro, determinato l'accorpamento della Comunità Montana del "Bussento" con la Comunità Montana del "Lambro e Mingardo": nasce così la Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo", costituita inizialmente dai 14 Comuni interni e montani delle due comunità sopresse, ossia, i Comuni di Casaletto Spartano, Caselle in Pittari, Celle di Bulgheria, Cuccaro Vetere, Futani, Laurito, Montano Antilia, Morigerati, Roccagloriosa, Rofrano, San Mauro la Bruca, Torraca, Torre Orsaia e Tortorella. Con la Legge Regionale 9 marzo 2022, n. 5 è stata modificata la predetta L.R. n. 12/2008, includendo nella Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo" del Comune non montano di Alfano (SA), già facente parte della preesistente Comunità Montana del "Lambro e Mingardo". Pertanto, l'attuale configurazione territoriale della Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo" comprende 15 Comuni membri.

I 9 Comuni costieri (ossia, i Comuni di Ascea, Camerota, Centola Ispani, Pisciotta San Giovanni a Piro, Santa Marina, Sapri e Vibonati), pur se tutti classificati interamente montani, con l'anzidetta L.R. n. 12/2008 sono stati esclusi dalla Comunità Montana e sono considerati "Comuni aggregati", in quanto continuano a beneficiare del Fondo per la Montagna, gestito dalla Comunità Montana anche riguardo al loro territorio, unitamente alle competenze amministrative in materia di economia, bonifica montana, difesa del suolo, prevenzione e lotta attiva agli incendi boschivi (L.R. 7 maggio 1996, n. 11), a quelle in materia di rilascio delle autorizzazioni alla raccolta dei funghi (L.R. 24 luglio 2007, n. 8), oltre a quelle in materia di rilascio delle autorizzazioni nei riguardi del vincolo idrogeologico e delle utilizzazioni boschive (Regolamento regionale n. 3 del 28 settembre 2017 in tema di tutela e gestione sostenibile del patrimonio forestale regionale).



Fig. 2: Inquadramento territoriale Comuni membri e Comuni aggregati della Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo" (Elaborazione propria).

1.1.2 Risultanze del territorio

Superficie Km² **470,38**

Risorse idriche:

- laghi n. **1**
- fiumi n. **3**

Strade:

- autostrade Km **0,00**
- strade extraurbane Km **557,35**
- strade urbane Km **26,70**
- strade locali Km **688,97**
- itinerari ciclopeditoni Km **0,00**
- sentieri escursionistici Km **480,00**

1.1.3 Risultanze della popolazione

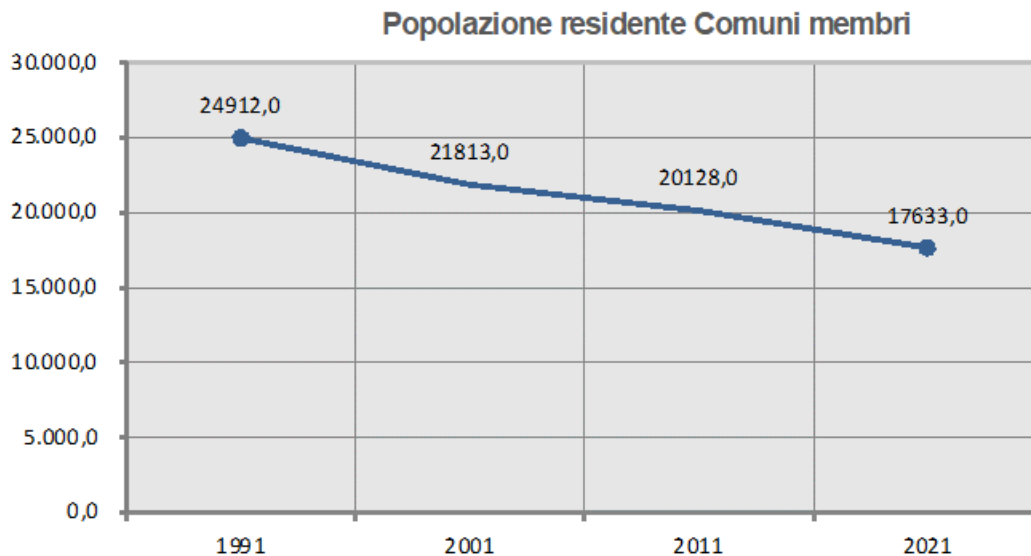
Popolazione residente al 01/01/2024 n. **17.467**, di cui:

- maschi n. **8.531**
- femmine n. **8.936**
- in età 0/14 anni n. **1.874**
- in età 15/64 anni n. **10.393**
- oltre 65 anni n. **5.200**

Popolazione massima insediabile n. **24.900** abitanti

1.1.4 Analisi demografica e strutturale dell'area

Sotto il profilo sociodemografico, l'area è stata osservata attraverso una serie di dati e indicatori resi disponibili dal sito dell'ISTAT ed elaborati nei decenni dal 1991 al 2021. Osservando l'andamento della popolazione, si registra un costante spopolamento, in particolare nei Comuni interni, ad eccezione dei soli Comuni costieri di Ascea e Centola. I 15 Comuni membri hanno una popolazione variabile dai 1.000 ai 2.000 abitanti circa. I più popolosi, sebbene con soglie poco superiori a quella dei 5.000 abitanti, sono quelli della costa che quindi incidono maggiormente sulla determinazione complessiva della popolazione dell'ambito territoriale.



Tab. 3: Variazione della popolazione 2021, rispetto al 1991 – ISTAT Censimento popolazione e abitazioni 2011 e Censimento permanente popolazione e abitazioni 2021. Fonte dati ISTAT (elaborazione propria)

1.1.5 Risultanze della situazione socioeconomica locale

Dall'analisi dei dati relativi ai redditi pro-capite dei Comuni appartenenti al territorio della Comunità montana si evince che il reddito pro-capite per il 2021 resta al di sotto della media nazionale pari ad € 20.349,00, e tranne il comune di Cuccaro Vetere, i dati si attestano anche al di sotto della media del reddito pro-capite della provincia di Salerno, pari ad € 15.285,00.

COMUNE	Red. Pro-Capite 2019	Red. Pro-Capite 2020	Reddito pro-capite 2021	variazione percentuale 2019-2021
ALFANO	€ 11.468,00	€ 12.028,81	€ 12.565,32	9,12%
CASALETTO SPARTANO	€ 10.775,16	€ 11.192,02	€ 11.743,07	8,65%
CASELLE IN PITTARI	€ 11.744,99	€ 11.674,89	€ 12.572,42	7,09%
CELLE DI BULGHERIA	€ 14.022,36	€ 14.145,83	€ 14.637,07	4,35%
CUCCARO VETERE	€ 16.868,67	€ 16.571,73	€ 16.594,49	-1,65%
FUTANI	€ 12.049,46	€ 11.881,66	€ 12.575,61	4,43%
LAURITO	€ 16.132,60	€ 15.840,64	€ 14.593,35	-9,72%
MONTANO ANTILIA	€ 11.624,67	€ 11.903,19	€ 12.302,25	5,69%
MORIGERATI	€ 10.987,18	€ 11.306,30	€ 11.763,25	6,86%
ROCCAGLIORIOSA	€ 13.703,84	€ 13.765,70	€ 13.486,40	-1,58%
ROFRANO	€ 10.206,03	€ 10.472,98	€ 10.969,05	7,29%
SAN MAURO LA BRUCA	€ 11.749,68	€ 12.057,32	€ 12.366,69	5,12%
TORRACA	€ 13.637,86	€ 13.387,83	€ 13.857,58	1,64%
TORRE ORSAIA	€ 14.359,91	€ 14.369,40	€ 14.816,03	3,17%
TORTORELLA	€ 12.023,39	€ 12.087,98	€ 12.392,38	3,05%

Tab. 4: Andamento reddito pro-capite Comuni appartenenti alla Comunità Montana. Fonte dati MEF (elaborazione propria).

Complessivamente, si nota una tendenza positiva con un aumento del reddito pro-capite in molti comuni nel corso del periodo considerato.

Tuttavia, è importante notare che vi sono alcune differenze tra i diversi Comuni: mentre alcuni hanno registrato un aumento significativo del reddito pro-capite, altri hanno sperimentato una crescita più modesta o addirittura una diminuzione.

In particolare, i comuni di Laurito, Cuccaro Vetere e Roccagloriosa hanno registrato una significativa diminuzione del reddito pro-capite nel corso del periodo considerato.

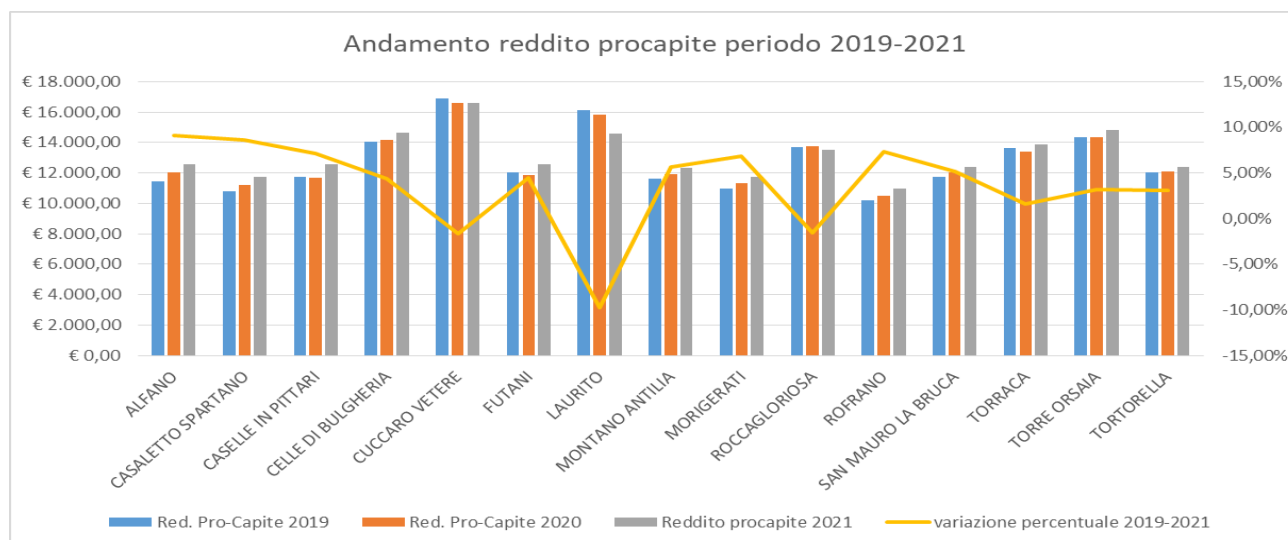


Tabella 5: Andamento pro-capite, periodo considerato 2019-2021. Fonte dati MEF-(elaborazione propria).

Composizione del reddito pro-capite

TIPOLOGIA	IMPORTO	%
REDDITO DA FABBRICATI	€ 2.639.539,00	1,73%
REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	€ 70.493.945,00	46,09%
REDDITO DA PENSIONE	€ 68.206.053,00	44,59%
REDDITO DA LAVORO AUTONOMO	€ 2.352.339,00	1,54%
REDDITO IMPRESA IN ORDINARIA	€ 0,00	0,00%
REDDITO IMPRESA IN SEMPLIFICATA	€ 5.519.138,00	3,61%
REDDITO DA PARTECIPAZIONE	€ 3.739.277,00	2,44%
TOTALE	€ 152.950.291,00	

Tabella 6: Composizione reddito pro-capite anno 2022. Fonte dati MEF (elaborazione propria).

Dalla lettura dei dati emerge che i redditi da lavoro dipendente e da pensione sono le principali fonti di reddito degli abitanti della Comunità Montana. Gli altri redditi, come quelli da fabbricati, lavoro autonomo, impresa in semplificata e partecipazione, hanno un'incidenza inferiore. Si sottolinea che le imprese presenti sul territorio sono in prevalenza in contabilità semplificata, a conferma del dato che sono di piccole dimensioni.

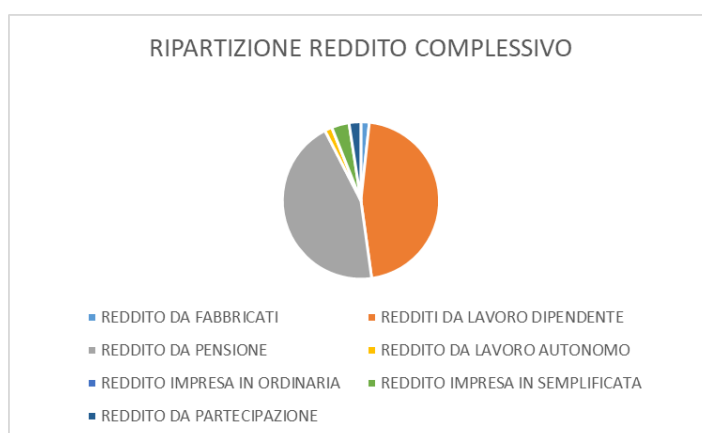


Tabella 7: Ripartizione del reddito complessivo anno 2022. Fonte dati MEF (elaborazione propria).

La percentuale così elevata del reddito da pensione conferma indirettamente l'anzianità della popolazione presente sul territorio.

1.1.6 Economia insediata

Analizzando i dati forniti dal Registro Imprese della CCIAA di Salerno, relativi alle imprese attive nel 2022, è possibile avere un quadro dettagliato dell'articolazione delle attività economiche presenti sul territorio della Comunità Montana Bussento-Lambro e Mingardo.

I dati mostrano una diversità di settori economici attivi nel territorio montano. L'agricoltura, la silvicoltura e la pesca rappresentano una parte significativa dell'economia locale, con un numero considerevole di attività in questi settori. L'industria manifatturiera e la costruzione sono anche settori importanti, con diverse attività operanti in queste aree.

Il settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio, insieme ai servizi di alloggio e ristorazione, contribuiscono alla fornitura di beni e servizi alla comunità locale ed ai visitatori. Anche il settore dei servizi professionali, scientifici e tecnici è ben rappresentato nel territorio.

Tuttavia, alcuni settori mostrano un minor numero di attività, come il settore finanziario, le attività immobiliari ed alcune categorie di servizi. Questi settori potrebbero offrire opportunità di sviluppo ulteriori.

NUMERO SEDI DI IMPRESA AL 31.12.2022 Suddivise per Comune

Comune	Registrate	Attive	Addetti tot.	Iscrizioni	Cessazioni	Cessazioni non d'ufficio
SA004 ALFANO	59	54	99	0	2	2
SA027 CASALETTO SPARTANO	151	142	195	7	5	5
SA029 CASELLE IN PITTARI	256	218	474	12	8	8
SA038 CELLE DI BULGHERIA	147	133	188	11	7	7
SA049 CUCCARO VETERE	67	58	85	1	1	1
SA054 FUTANI	157	137	284	0	10	10
SA062 LAURITO	59	53	47	1	3	3
SA070 MONTANO ANTILIA	197	184	285	8	3	3
SA077 MORIGERATI	60	55	99	3	4	4
SA107 ROCCAGLORIOSA	166	141	287	7	3	3
SA109 ROFRANO	135	118	235	2	9	9
SA124 SAN MAURO LA BRUCA	51	47	43	0	4	4
SA148 TORRACA	116	105	166	7	2	2
SA149 TORRE ORSAIA	196	177	283	4	10	9
SA150 TORTORELLA	66	55	69	7	3	3
Totale	1.883	1.677	2.839	70	74	73

Tabella 8: Numero sedi di imprese attive suddivise per Comuni appartenenti al territori della Comunità Montana "Bussento-Lambro e Mingardo). Fonte dati Registro Imprese CCIAA Salerno.

Dall'analisi delle 1.677 imprese attive presenti sul territorio, emerge che il Comune con il maggior numero di attività è quello di Caselle in Pittari con ben 218 imprese attive, seguito da Montano Antilia con 184 imprese e Torre Orsaia con 177. Il Comune con il minor numero di attività è quello di Laurito con 53 imprese.

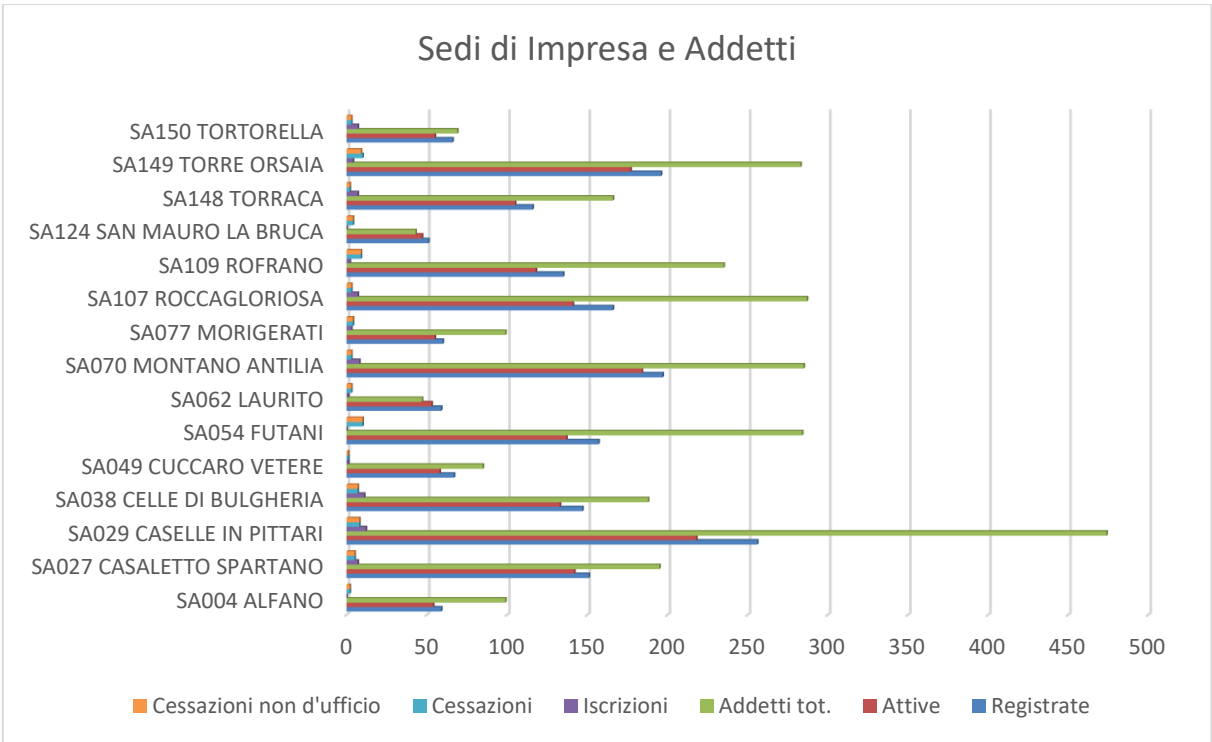


Tabella 9: Raffronto numero imprese e addetti tra i vari Comuni della Comunità Montana Bussento-Lambro e Mingardo. Fonte dati Registro imprese (Elaborazione propria).

NUMERO SEDI DI IMPRESA AL 31.12.2022 PER SETTORE DI ATTIVITÀ

		Comune																	
		ALFANO	CASALETTO	CASELLE IN	CELLE DI BULGHE	CUCCARO	FUTANI	LAURITO	MONTANO	MORIGERATI	ROCCAGLORIOSA	ROFRANO	SAN MAURO	TORRACA	TORRE ORSAIA	TORTORELLA	Grand Total		
Settore	Divisione	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive		
A Agricoltura, silvicoltura pesca	A 01 Colture agricole e produzione di prodotti animali, c...	6	49	51	32	14	34	23	52	17	27	33	18	27	46	20	449		
	A 02 Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali	-	8	5	2	-	3	-	5	0	-	2	-	3	-	3	31		
	A 03 Pesca e acquacoltura	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
B Estrazione di minerali da cave e miniere	B 08 Altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1		
	C 10 Industrie alimentari	1	3	8	2	-	2	1	4	3	4	10	-	-	1	-	39		
C Attività manifatturiere	C 11 Industria delle bevande	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1		
	C 13 Industrie tessili	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2		
	C 14 Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di ar...	-	-	0	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1		
	C 15 Fabbricazione di articoli in pelle e simili	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5		
	C 16 Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (es...	-	1	3	1	-	3	1	4	-	1	-	-	1	5	1	21		
	C 18 Stampa e riproduzione di supporti registrati	-	1	0	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		
	C 20 Fabbricazione di prodotti chimici	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2		
	C 22 Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	0	-	1		
	C 23 Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di miner...	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	0	-	-	2	-	5		
	C 24 Metallurgia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1		
	C 25 Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari ...	1	4	2	2	-	3	2	4	-	-	-	-	4	4	2	28		
	C 28 Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	1		
	C 29 Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	3		
	C 31 Fabbricazione di mobili	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
	C 32 Altre industrie manifatturiere	-	1	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	6		
	C 33 Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	1	4		
	D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata.	D 35 Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2		
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti.	E 38 Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiu...	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
	E 39 Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei r...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	1		
F Costruzioni	F 41 Costruzione di edifici	3	17	14	7	2	8	4	14	5	5	16	3	11	11	7	127		
	F 42 Ingegneria civile	1	-	0	-	-	-	-	4	-	-	1	-	3	-	-	9		
	F 43 Lavori di costruzione specializzati	5	10	15	16	6	13	2	11	6	17	9	5	12	22	4	153		
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli.	G 45 Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli.	1	3	9	9	1	6	1	5	1	9	2	3	3	5	-	58		
	G 46 Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e d...	2	3	12	0	1	4	0	7	1	8	1	2	2	9	1	53		
	G 47 Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e d...	16	17	41	29	11	28	8	41	8	35	21	8	10	29	3	305		
H Trasporto e magazzinaggio	H 49 Trasporto terrestre e mediante condotte	-	2	6	2	1	3	-	3	1	1	1	-	1	2	-	23		
	H 52 Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1		
	H 53 Servizi postali e attività di corriere	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		

Settore	Divisione	Comune															Grand Total
		ALFANO	CASALETTO	CASELLE IN	CELLE DI BULGHE	CUCCARO	FUTANI	LAURITO	MONTANO	MORIGERATI	ROCCAGLIORIOSA	ROFRANO	SAN MAURO	TORRACCA	TORRE ORSAINA	TORTORELLA	
		Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive	Attive
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	I 55 Alloggio	-	2	3	-	7	-	1	4	2	2	1	2	7	2	8	41
	I 56 Attività dei servizi di ristorazione	6	8	15	11	6	5	7	8	5	12	12	1	6	12	1	115
J Servizi di informazione e comunicazione	J 59 Attività di produzione cinematografica, di video e di pro...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	0
	J 61 Telecomunicazioni	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	J 62 Produzione di software, consulenza informatica e attività...	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	1	-	1	-	1	6
	J 63 Attività dei servizi d'informazione e altri servizi infor...	1	3	2	-	-	0	-	1	-	-	-	-	-	2	-	9
K Attività finanziarie e assicurative	K 64 Attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni ...	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	0
	K 66 Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attivi...	2	2	1	2	1	1	-	2	-	-	1	1	0	1	-	14
L Attività immobiliari	L 68 Attività immobiliari	2	-	-	-	1	-	0	-	-	-	-	1	2	-	-	6
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	M 69 Attività legali e contabilità	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	1	-	-	4
	M 70 Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale...	-	-	0	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	1	-	5
	M 71 Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; .	-	1	1	1	-	1	-	2	-	-	-	-	-	1	-	7
	M 72 Ricerca scientifica e sviluppo	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	M 73 Pubblicità e ricerche di mercato	1	-	0	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3
	M 74 Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	-	-	1	1	-	-	-	1	-	0	1	-	2	1	-	7
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese.	N 77 Attività di noleggio e leasing operativo	-	1	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	6
	N 79 Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour o...	-	-	1	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	2
	N 81 Attività di servizi per edifici e paesaggio	1	-	0	3	-	2	-	2	-	1	2	1	1	2	1	16
	N 82 Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri se...	-	-	2	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	5
P Istruzione	P 85 Istruzione	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	4
Q Sanità e assistenza sociale	Q 86 Assistenza sanitaria	-	-	1	0	-	1	-	-	-	0	-	-	-	-	-	2
	Q 87 Servizi di assistenza sociale residenziale	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	3
	Q 88 Assistenza sociale non residenziale	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diverse.	R 90 Attività creative, artistiche e di intrattenimento	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	5
	R 91 Attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività...	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	R 93 Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	1	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1	-	2	1	-	8
S Altre attività di servizi	S 95 Riparazione di computer e di beni per uso personale e per...	-	-	1	-	-	2	1	-	-	2	-	-	-	-	-	6
	S 96 Altre attività di servizi per la persona	4	5	12	9	2	5	1	4	-	8	3	1	-	5	1	60
X Imprese non classificate	X Imprese non classificate	-	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Grand Total		54	142	218	133	58	137	53	184	55	141	118	47	105	177	55	1.677

Tabella 10: Dettaglio per divisione ATECO delle attività nei Comuni di interesse della Comunità Montana Bussento-Lambro e Mingardo.
Fonte dati Registro imprese (elaborazione propria).

Come evidenziato dalla tabella 10, il settore produttivo dove si riscontra il maggior numero di Imprese è quello agricolo, con 481 attività pari al 28,68% del totale, seguito dal settore del Commercio all'ingrosso ed al dettaglio, con 416 imprese pari al 24,81% del totale e, infine, il settore delle Costruzioni, con 289 imprese pari al 17,23% del totale delle imprese attive.

Analizzando i dati del settore agricoltura emerge che la maggiore concentrazione di attività, 449 su 1677 imprese complessive, appartengono alla categoria dei codici ATECO 01, che individua il settore: "coltivazioni agricole e produzioni di prodotti animali, caccia e servizi connessi". Da una lettura del dato è possibile confermare la diffusione sul territorio di una frammentazione della produzione agricola legata all'olivicoltura, viticoltura ed al settore ovi-caprino e bovino.

Legata sicuramente al settore agricolo è l'incidenza delle imprese manifatturiere nel settore alimentare, che sono 39 su 1677. La presenza di queste piccole-medio imprese nel settore è legata alla trasformazione dei prodotti nel settore primario, tra esse possiamo annoverare la presenza di panifici, caseifici, salumifici e frantoi oleari.

Nel settore delle costruzioni, invece, emerge che le imprese più diffuse sono quelle che rientrano nella macro-classe dei codici ATECO 41 "costruzioni di edifici", 127 su 1.677, e nella macro-classe dei codici ATECO 43 "costruzioni specializzate", 153 su 1.677.

1.2 Presentazione dell'Ente ed analisi del contesto interno

La Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo", è un ente locale sovracomunale equiparato alle unioni dei Comuni (art. 27, D.Lgs. n. 267/2000), istituito -come visto - con la L.R. n. 12/2008, entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2009. La Comunità montana è dotata di autonomia statutaria, esercitata nell'ambito delle leggi statali e regionali (art. 2, c. 2 - Statuto). L'Ente promuove, programma ed attua le politiche a favore del territorio e a tutela degli interessi della popolazione, raccordandosi, sia a livello strategico che organizzativo, con i comuni membri. (art. 2, c.3 - Statuto).

La Comunità montana ha la propria sede legale nel Comune di Futani e la propria sede operativa nel Comune di Torre Orsaia. Insiste su un territorio che si estende su una superficie complessiva di 751,49 Km con circa 17 mila abitanti, per una densità abitativa di circa 23 ab/Kmq.

Le trasformazioni che hanno caratterizzato il territorio, anche legate alla crisi epidemiologica e agli impatti del cambiamento climatico, hanno portato l'Ente a rivedere le proprie priorità e le modalità di erogazione dei servizi, determinando al contempo la necessità di una maggiore attenzione alle risorse economiche, finanziarie ed umane, sollecitata dalle crescenti aspettative e dalle esigenze di un più stringente coordinamento interno ed esterno.

Questa condizione non ha comunque minato l'obiettivo principale dell'Ente, che è quello di offrire servizi di qualità, in modo da rispondere alle necessità dei cittadini e delle imprese in modo efficiente, adottando modalità operative coerenti con i valori formalizzati dallo Statuto dell'Ente: legalità e trasparenza, capacità realizzativa ed autonomia organizzativa.

Coerentemente, si declina anche la missione dell'Amministrazione, caratterizzata da una duplice missione: da un lato quella di garantire un continuo miglioramento dei servizi erogati, dall'altro quello di promuovere lo sviluppo ed il cambiamento valorizzando le realtà e le peculiarità del territorio.

Le azioni volte al perseguimento delle missioni sono ovviamente condizionate dalle priorità politiche e dagli indirizzi nazionali e internazionali, declinati anche in base all'evoluzione dell'attuale stato di incertezza.

In linea con il contesto descritto fino ad ora, risulta cruciale pianificare in modo corretto tutte le risorse a disposizione, facendo dell'attività di programmazione il fulcro di tutte le azioni che l'Amministrazione intraprende, per poter così rispondere prontamente ai mutamenti del contesto in cui opera.

1.2.1 I principali stakeholders della Comunità Montana

La Comunità Montana gestisce le relazioni con diversi stakeholders, sia interni sia esterni all'Ente stesso:

- ✓ **soggetti interni all'Ente:** personale dipendente e collaboratori, garanti, comitati, delegati, organismi di vigilanza/valutazione, rappresentanze sindacali aziendali;
- ✓ **istituzioni pubbliche:** enti locali territoriali (comuni, provincia, regione, ente parco, ecc.), agenzie funzionali (consorzi, camera di commercio, azienda sanitaria, agenzie ambientali, università, ecc.), aziende controllate e partecipate;
- ✓ **gruppi organizzati:** gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, mass media, ecc.), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivo/ricreativi, ecc.);
- ✓ **gruppi non organizzati o singoli:** cittadini, collettività (l'insieme dei cittadini componenti le comunità locali) e aziende.

Gli stakeholders possono avere un diverso impatto sulle attività e sulle decisioni dell'Amministrazione, in relazione agli interessi perseguiti.

1.2.2 *Struttura organizzativa dell'Ente*

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata nei Settori individuati dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi come, da ultimo, aggiornati con deliberazione della Giunta esecutiva n. 13 del 15 febbraio 2022.

La Direzione dell'Ente è affidata al Segretario generale, dirigente unico, nominato con Decreto Presidenziale.

A ciascun Settore è preposto un Responsabile di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione, nominato con Determinazione Dirigenziale.

Per ogni ulteriore dettaglio, si rimanda alla Sezione 3 - Organizzazione e Capitale umano, qui basti riepilogare che il personale in servizio alla data del 31 marzo 2024 si compone di 25 unità, inclusi il Dirigente preposto alla Direzione dell'Ente ed i Funzionari incaricati di P.O./E.Q., in particolare:

- ✓ n. 1 Dirigente in servizio a tempo pieno e indeterminato;
- ✓ n. 12 Funzionari in servizio a tempo indeterminato (tre a tempo parziale), di cui n. 6 incaricati di P.O./E.Q. (tutti a tempo pieno e indeterminato);
- ✓ n. 10 Istruttori, di cui n. 6 in servizio a tempo pieno e indeterminato e n. 4 a tempo parziale;
- ✓ n. 2 Operatori in servizio a tempo parziale e indeterminato.

L'Ente si avvale, inoltre, di personale forestale, per l'esecuzione in amministrazione diretta degli interventi di forestazione, bonifica montana e antincendio boschivo di cui alla L.R. n. 11/1996, finanziati dalla Regione con Fondi europei. Tale personale consiste in:

- n. 59 unità di personale operaio idraulico-forestale a tempo indeterminato (OTI);
- n. 117 unità di personale operaio idraulico-forestale a tempo determinato (OTD);
- n. 3 unità di personale impiegatizio a tempo indeterminato (ITI).

L'Ente si avvale, infine, di lavoro flessibile per fronteggiare esigenze sostitutive o temporanee e per l'attuazione del servizio di lotta attiva agli incendi boschivi, finanziato da Fondi regionali. Si tratta di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, da assumere tramite Agenzie di lavoro interinale individuata tramite gare europea, avviato lo scorso anno 2023 e da avviare anche nel corrente anno 2024 nel periodo di grave pericolosità. Tale personale consiste in:

- n. 46 unità di personale operaio idraulico-forestale a tempo determinato (OTD), specializzato nel settore dell'antincendio boschivo.

1.3 Le funzioni ed i servizi associati della Comunità Montana con i Comuni aderenti.

La Comunità montana "Bussento - Lambro e Mingardo", in forza di specifiche convenzioni stipulate negli anni con i Comuni aderenti ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000, esercita in forma associata per conto degli stessi, in qualità di Ente capofila, le funzioni ed i servizi di seguito elencati:

N.	Funzione/Servizio	Data di attivazione
1	CENTRO SERVIZI PER LO SVILUPPO DELLE IMPRESE CON FUNZIONI DI SPORTELLLO UNICO PER LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE (CESAP)	27.06.2002
2	SERVIZIO DI GESTIONE DEL RIFUGIO COMPrensORIALE PER CANI E ANAGRAFE CANINA	10.10.2002
3	SERVIZIO SIT (SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE)	29.11.2002
4	SERVIZIO CATASTALE	04.08.2003
5	SERVIZIO DI ARCHIVIAZIONE DOCUMENTALE E GESTIONE INFORMATICA DEGLI ARCHIVI	20.01.2003
6	SERVIZIO UFFICIO STAMPA COMPrensORIALE	30.06.2003
7	SERVIZI DI INFORMAZIONE, COMUNICAZIONE E RELAZIONI CON IL PUBBLICO	25.07.2006
8	SERVIZIO BIBLIOTECHE, ARCHIVI STORICI E MUSEI	25.07.2006
9	SERVIZIO VIABILITÀ E VERDE PUBBLICO	25.07.2006
10	SERVIZIO GESTIONE DELLA RETE INTRANET PER FORNITURA DI CONNETTIVITÀ A LARGA BANDA ED ALTRI SERVIZI INFORMATICI E TELEMATICI AVANZATI	08.02.2007
11	SERVIZIO NUCLEO DI VALUTAZIONE E DELLA PERFORMANCE - OIV	13.02.2012
12	SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE	31.12.2012
13	CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA - STAZIONE	11.02.2015
14	FUNZIONE DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE SERVIZI DI RACCOLTA, AVVIO A SMALTIMENTO E RECUPERO RIFIUTI URBANI E RISCOSSIONE DEI RELATIVI TRIBUTI	07.05.2022

1.4 Gli Enti controllati

La Comunità montana "Bussento - Lambro e Mingardo" si avvale di un gruppo di enti partecipati, al quale ha aderito negli anni e che attualmente è oggetto di una serie di azioni di razionalizzazione e dismissioni. Nel 2023 il Gruppo, composto da società e organismi partecipati, risulta composto come di seguito:

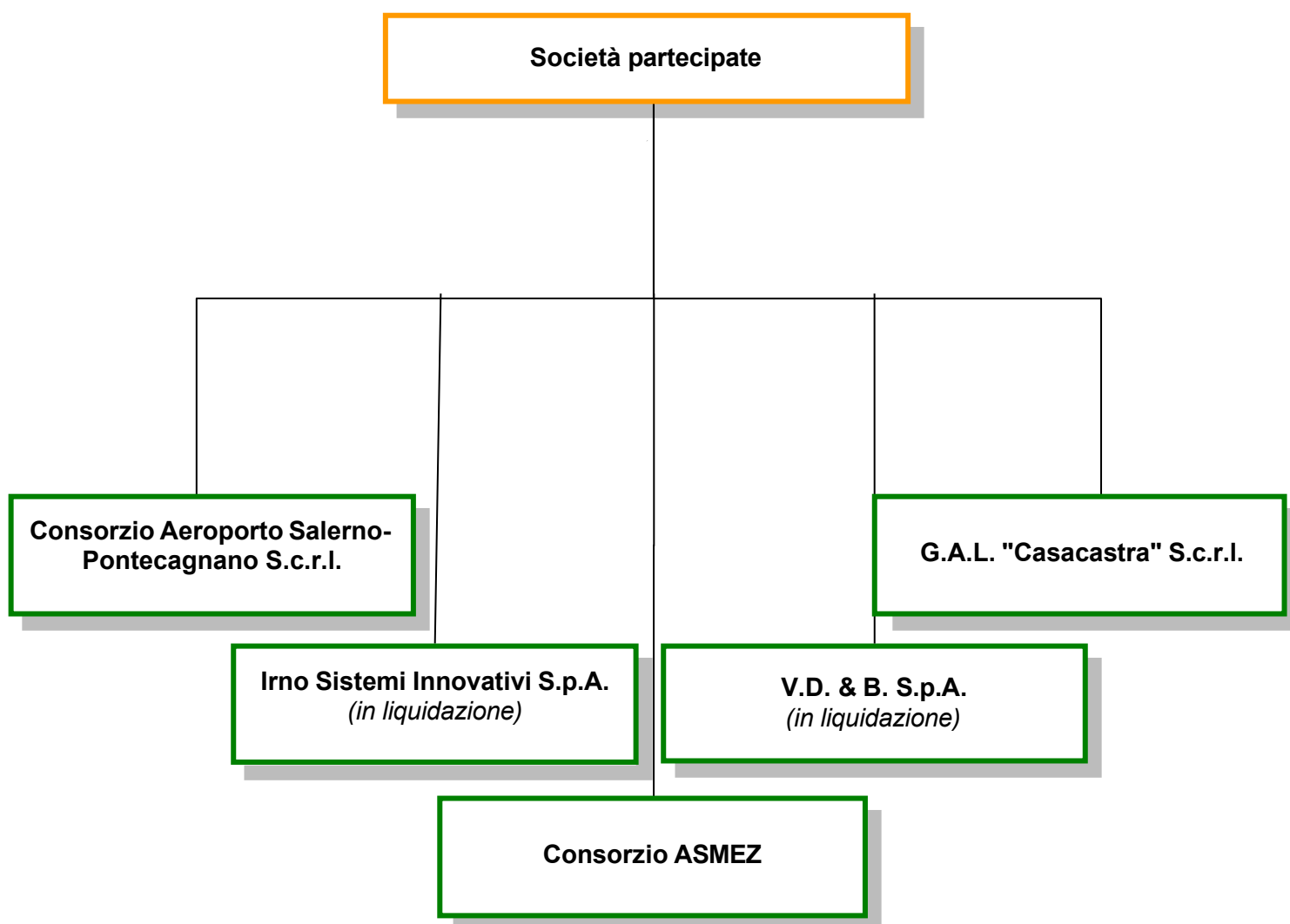
Partecipazione dirette

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
Consorzio Aeroporto Salerno-Pontecagnano S.c.r.l.	01087990659	0,00866	Possiede n. 1 partecipata
G.A.L. "Casacastra" S.c.r.l.	04099620632	8,2800	Non possiede partecipate
Irno Sistemi Innovativi S.p.A.	04237480654	0,0586	Non possiede partecipate
V.D. & B. S.p.A.	03770560658	2,7500	Non possiede partecipate
Consorzio ASMEZ	06781060634	0,3700	Non possiede partecipate

Partecipazioni indirette detenute attraverso: Consorzio Aeroporto Salerno-Pontecagnano S.c.r.l.:

NOME PARTECIPATA	CODICE FISCALE PARTECIPATA	QUOTA DI PARTECIPAZIONE DETENUTA DALLA TRAMITE	ESITO DELLA RILEVAZIONE
Aeroporto di Salerno - Costa di Amalfi S.p.A. - a socio unico	03108240650	100%	L'azienda non ha società partecipate

Rappresentazione grafica delle società partecipate



1.5 Entrate e spese della Comunità Montana

Per dare un ordine di grandezza della capacità di spesa dell'Ente, si riportano di seguito l'entità delle entrate e delle spese per titoli, rimandando al bilancio di previsione 2024-2026, da cui tali tabelle sono state tratte, per ulteriori e più esaustivi dettagli.

ENTRATE	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE		
	2024 Previsioni	2025 Previsioni	2026 Previsioni
Utilizzo avanzo di amministrazione	608.803,99	0,00	0,00
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	0,00	0,00	0,00
Fondo pluriennale vincolato per spese conto capitale	0,00	0,00	0,00
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	0,00	0,00	0,00
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	2.073.143,14	2.273.143,14	2.323.143,14
Titolo 3 - Entrate extratributarie	300.720,00	300.720,00	300.720,00
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	22.849.763,02	31.525.681,17	8.297.557,54
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Titolo 6 - Accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	6.000.000,00	6.000.000,00	6.000.000,00
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	21.141.000,00	21.141.000,00	21.141.000,00
TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE	52.973.430,15	61.240.544,31	38.062.420,68

SPESE	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE		
	2024 Previsioni	2025 Previsioni	2026 Previsioni
Disavanzo di amministrazione	0,00	0,00	0,00
Titolo 1 - Spese correnti	2.810.938,77	2.559.932,83	2.609.278,11
Titolo 2 - Spese in conto capitale	23.008.186,21	31.525.681,17	8.297.557,54
Titolo 3 - Spese per aumento di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Titolo 4 - Rimborso di prestiti	13.305,17	13.930,31	14.585,03
Titolo 5 - Chiusura di anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	6.000.000,00	6.000.000,00	6.000.000,00
Titolo 7 - Spese per conto di terzi e partite di giro	21.141.000,00	21.141.000,00	21.141.000,00
TOTALE GENERALE DELLE SPESE	52.973.430,15	61.240.544,31	38.062.420,68

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere necessariamente redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Tuttavia, occorre evidenziare che il Valore Pubblico costituisce un elemento d'integrazione che consente di mettere a sistema i diversi ambiti di programmazione dell'Ente e gli indicatori della relativa valutazione, con la finalità di governare i processi di cambiamento e di incrementare la capacità delle Amministrazioni di incidere sul miglioramento del benessere e dello sviluppo sostenibile della collettività amministrata.

L'obiettivo dell'Amministrazione è, infatti, quello di generare Valore Pubblico, supportando il territorio in genere e le comunità ivi insediate nella transizione ecologica e nello sviluppo eco-sostenibile, attraverso progettualità specifiche.

In questa sezione saranno, pertanto, sintetizzati gli obiettivi di Valore Pubblico individuati, che si agganciano alla pianificazione strategica di natura pluriennale, collegata al documento programmatico di mandato 2019/2024 ed alle indicazioni contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024/2026, aggiornato da ultimo con deliberazione consiliare n. 26 del 07.12.2024, alle quali si rimanda per ogni approfondimento.

Vengono di seguito espresse, partendo dall'analisi del contesto di riferimento dell'Ente, in termini di opportunità o rischi analizzati per il prossimo futuro, oltre alla definizione delle strategie che l'Ente intende mettere in campo per affrontare le opportunità o i problemi del contesto di riferimento.

A tale scopo, l'Ente mette in atto le "Politiche", cioè un insieme di azioni specifiche, finalizzate all'attuazione delle strategie di evoluzione, alla luce di quanto prima indicato. La sezione Valore Pubblico intende, quindi, rappresentare una selezione delle priorità strategiche che l'Ente individua per caratterizzare la propria azione amministrativa. Il rapporto con il DUPS 2024-2026 è costituito dal fatto che, mentre in esso sono rappresentati per Programmi e Missioni tutte le attività dell'amministrazione che giustificano, anche di fronte all'Organo consiliare gli investimenti del triennio di competenza, in relazione al programma di governo, la sottosezione Valore Pubblico esplicita la sintesi di quanto l'amministrazione ritiene essere motivo di particolare qualificazione delle scelte gestionali che vengono messe in atto, a partire dai problemi e dalle opportunità che si intendono affrontare.

Di seguito si rappresenta una sintesi dell'analisi delle opportunità e dei problemi che l'Ente intende affrontare in chiave di strategia di evoluzione, anche alla luce dei punti di forza e delle aree di debolezza che caratterizzano la sua situazione attuale.

2.1.1 L'albero delle priorità strategiche

Dall'analisi dei problemi, minacce ed opportunità del territorio discende l'albero delle priorità strategiche; queste rappresentano gli Obiettivi Generali, che costituiscono il focus dell'azione amministrativa e progettuale della Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo".

La fonte di tali priorità è costituita dal Documento Programmatico del mandato amministrativo 2019-2024, approvato con deliberazione consiliare n. 16 del 20 giugno 2019.

Il Documento programmatico del mandato amministrativo è stato declinato in ambiti di azione, a loro volta coniugati in indirizzi strategici, in coerenza con i quali vengono progettati obiettivi concreti e performanti, al fine di definire entro il quinquennio del Programma una **Visione strategica** compiuta.

Il processo strategico ipotizzato intreccia il miglioramento della vivibilità dell'area con nuovi sentieri di sviluppo economico, ancorati alla storia dell'area ed alle sue distintive peculiarità storiche, appunto, naturalistiche, ambientali e paesaggistiche.

Le particolari condizioni demografiche dell'area e la continua rarefazione della popolazione possono essere contrastate solo favorendo la permanenza e, magari, il rientro dei giovani e attivando azioni di rigenerazione. La strategia si basa sul coinvolgimento attivo dei diversi attori territoriali, pubblici e privati; sulla promozione di logiche collaborative e di rete nella gestione di servizi ecosistemici; sulla riscoperta identitaria del variegato patrimonio materiale e immateriale dell'area; sulla ricostruzione delle molteplici culture rurali, costituite da saperi e know-how mai scomparsi.

In tale quadro, la leva principale è costituita dalla messa in campo di azioni finalizzate alla conoscenza, fruizione, tutela, promozione e valorizzazione del territorio di riferimento ed alla riscoperta del know-how territoriale, favorendo così processi di riappropriazione identitaria e la valorizzazione del variegato patrimonio culturale e ambientale locale.

Gli ambiti tematici, in relazione ai quali sviluppare le "Politiche" finalizzate alla visione strategica possono essere riassunte come segue.

Risorse agricole e forestali

L'agricoltura ha una significativa rilevanza nel complesso processo di rivitalizzazione dell'area, dove prevale un'agricoltura estensiva e sostenibile, che ben si coniuga con il turismo enogastronomico legato a produzioni pregiate e diversificate. Il territorio è ben vocato per un'agricoltura di nicchia e di valore, con volumi di prodotto limitati, che si prestano ad essere valorizzati in loco, attraverso offerte di territorio. La diversità di ambienti e di altitudine tra le diverse zone, rendono l'area adatta per una pluralità di prodotti. La parte più montana, a più alta quota e più ricca di pascoli, mostra possibilità di sviluppo sia per l'allevamento zootecnico estensivo - bovino nelle zone meno impervie, ovicaprino nelle altre - che nell'area ha da sempre una notevole rilevanza per le produzioni tipiche.

Il territorio presenta significative potenzialità e risorse, un tempo valorizzate ed oggi da recuperare, come: colture vegetali, cereali e legumi, piante officinali, colture ortive, colture arboree, produzioni di qualità di vino e olio. Nel comparto zootecnico, che ha un significativo rilievo nell'area sotto il profilo economico e culturale, si rende necessario un adeguato supporto alla produzione del formaggio, già avviato attraverso il progetto "Nobili cilentani", finanziato dal GAL Casacastra.

Inoltre, l'area dispone di un ricco e variegato patrimonio forestale. Le foreste rappresentano una grande opportunità per favorire la caratterizzazione del paesaggio e per lo sviluppo di start up innovative nel settore, in grado di creare nuovi posti di lavoro. Il bosco può diventare, inoltre, elemento cardine nello sviluppo del turismo esperienziale, non prescindendo da una gestione attiva e consapevole delle risorse forestali, efficientando le funzioni ecologiche svolte dal bosco stesso. L'obiettivo è quello di identificare il potenziale della filiera bosco-legno-energia-servizi ecosistemici del territorio, individuare le soluzioni tecniche ed i percorsi amministrativi più adeguati a valorizzarla.

Alla luce di tali caratteristiche occorre supportare la ripresa del settore primario, rafforzando le aziende esistenti e favorendo un'estensione della superficie coltivabile, attraverso la rimessa a coltura di terreni abbandonati, e l'aumento del numero dei capi allevati. Parallelamente, occorre lavorare sull'integrazione e sulla multifunzionalità delle aziende agricole e forestali, in un'ottica di complementarità con gli interventi sul turismo e sulla ristorazione, attraverso la realizzazione di percorsi del gusto, di laboratori di trasformazione, di promozione del turismo lento. Sotto tale aspetto grande rilevanza assume la valorizzazione delle produzioni tipiche locali, la cooperazione di filiera attraverso lo sviluppo di nuove forme di collaborazione tra aziende agricole e tra queste ed aziende di altri settori, in primis il turismo.

Il miglioramento del settore primario presuppone l'offerta di servizi alle imprese, l'accompagnamento e la consulenza, il presidio attivo della fase di produzione, trasformazione e commercializzazione ed un'efficace azione di formazione per gli operatori agricoli ed agrituristici. Occorre ridare vitalità alla filiera, favorire l'aggregazione di piccole imprese agroalimentari, riavvicinare i giovani al settore primario.

Alcuni interventi operativi, da sviluppare e promuovere in coerenza con il nuovo ciclo di programmazione 2021/2027, sia a livello di GAL "Casacastra", nella nuova programmazione del Piano di Sviluppo Locale e sia a libello regionale, nell'ambito del Piano di Sviluppo Rurale 2021-2027, potrebbero essere quelli di seguito descritti.

1. Valorizzazione delle produzioni di eccellenza

Un intervento finalizzato a favorire la diversificazione e la multifunzionalità delle aziende agricole e zootecniche dell'area ed a configurare l'area come un originale luogo delle produzioni di eccellenza. L'obiettivo è, da un lato, quello di aumentare la SAU, trattenere sul territorio il valore di origine delle produzioni, promuovere i prodotti, trasformarli e commercializzarli, ma anche raccontarli; dall'altro, quello di generare una distintiva visione dell'area, dando alla stessa una riconoscibile identità, addensata sulla sostenibilità e sulle produzioni di eccellenza. L'intervento potrebbe includere l'attivazione di un laboratorio per una governance imprenditoriale, sotto forma di start-up, capace di favorire politiche aggregative tra tutti gli operatori del settore, di promuovere innovazione e sostenibilità attraverso la formazione, l'accompagnamento e la consulenza, e di seguire efficacemente le fasi della produzione, trasformazione

e commercializzazione dei prodotti agricoli/zootecnici.

Potrebbero essere attuate, ad esempio, in stretto raccordo con la programmazione regionale e locale, le seguenti azioni:

- diversificazione e multifunzionalità delle aziende agricole e forestali;
- valorizzazione dei pascoli montani, dei rifugi, delle acque;
- centri dimostrativi *pret-a-manger* per produzioni agricole, zootecniche e della selvaggina;
- attivazione di una piattaforma a supporto dello sviluppo delle produzioni di eccellenza;
- attivazione di un sistema di tracciabilità.

2. Foreste: valorizzazione servizi ecosistemici e turismo rurale

L'intervento è finalizzato ad attivare un'aggregazione capace di individuare un modello innovativo di gestione delle foreste dell'area, attraverso la sperimentazione di nuovi modelli e agli standard internazionali. L'intervento favorisce il consolidamento di una filiera locale del legno, la sperimentazione di una gestione sostenibile dei boschi, prevedendo tagli mirati con un minor impatto sull'ecosistema bosco ed azioni per la valorizzazione turistica delle foreste e per l'utilizzo della biomassa legnosa a fini energetici.

L'intervento contempla, a monte, l'animazione territoriale finalizzata a coinvolgere gli attori del settore e la strutturazione di un gruppo di lavoro con compiti di pianificazione e governance, ed a valle, azioni di capillare informazione e disseminazione dei risultati conseguiti.

Le foreste dell'area, oggi non gestite, necessitano di una forte azione di innovazione. L'intervento proposto è orientato, da un lato, a favorire una gestione unitaria e razionale del patrimonio boschivo, anche ai fini della sicurezza delle popolazioni residenti; dall'altro, a far diventare il bosco un'opportunità su cui far leva per favorire la gemmazione di star-up nel settore e consolidare la filiera bosco-legno-energia-servizi ecosistemici.

Le azioni operative potrebbero essere focalizzate, ad esempio, sulle seguenti macro-tematiche:

- efficientamento energetico del territorio, attraverso la valorizzazione della filiera agro-forestale;
- viaggio tra natura e cultura - walkabout - esplorazioni partecipate;
- foresta ed acque: realizzazioni di interventi mirati, come parchi fluviali del paesaggio.

L'intervento proposto è, inoltre, orientato, da un lato, a consolidare una gestione unitaria e razionale del patrimonio rurale locale ed a rafforzare la proposta turistica, dall'altro, a favorire la destagionalizzazione, integrando tutte le risorse presenti sul territorio: il bosco con la gastronomia, gli edifici rurali ed i rifugi, i sistemi fluviali, la rete sentieristica orizzontale e verticale.

Le azioni operative potrebbero essere focalizzate, ad esempio, sulle seguenti macro-tematiche:

- ospitalità nei rifugi montani
- cucina in/di montagna;
- ruralità verticale;
- fonti energetiche rinnovabili per una mobilità alternativa;
- botteghe nei centri storici: artigianato, cura del paesaggio e rigenerazione urbana;
- riqualificazione sostenibile in chiave energetica di edifici rurali per utilizzo a beneficio della comunità.

Per favorire l'accesso ai terreni agricoli e forestali, è necessario che la Comunità Montana, d'intesa con i comuni dell'area, continui ad impegnarsi, facendo leva sulle risorse messe a disposizione dalla Regione nell'ambito dei Piani di forestazione e bonifica montana, per implementare interventi di riordino della viabilità rurale e della sentieristica, a servizio delle aziende e del turismo. L'efficace dispiegamento delle azioni previste per il settore agricolo e forestale nel suo complesso presuppone, pertanto, un'efficiente viabilità rurale. Occorre attuare, in tempi brevi, la manutenzione del sistema viario interpoderale, che va mantenuto integro e pulito, così da agevolare le aziende agricole esistenti e favorire la messa a coltura di nuovi terreni. Nel contempo, una viabilità rurale efficiente potrebbe ben prestarsi ad essere utilizzata anche per finalità turistiche, attraverso la realizzazione di percorsi del gusto e del turismo lento.

Turismo

Il territorio si caratterizza per una pluralità di risorse turistiche. I borghi interni costituiscono uno degli elementi più identitari dell'area, che integrano e valorizzano le note località della costiera cilentana. Tra questi, i luoghi più celebrati sono quelli della cascata "Capelli di Venere" a Casaletto Spartano, l'oasi naturalistica di Morigerati, il fenomeno carsico del percorso ipogeo del fiume Bussento, che si sviluppa dall'inghiottitoio di Caselle in Pittari alla risorgenza nella Grotta di Morigerati, le gole del

Bussentino tra Morigerati e Tortorella, la vetta e l'altopiano del monte Bulgheria, ecc.

A tali emergenze si affiancano le aree protette del Parco Nazionale del Cilento, del Vallo di Diano e degli Alburni, che interessano gran parte del territorio della Comunità Montana e rappresentano grandi attrattori potenziali, in un contesto nazionale caratterizzato da flussi di turisti dei parchi in costante aumento. I fiumi Bussento, Lambro e Mingardo costituiscono importanti vettori ambientali e potenziali attrattori turistici. Una fitta rete di sentieri storici, interessanti ma poco conosciuti, si snoda fra paesaggi suggestivi, alcuni caratterizzato dalla presenza di corsi d'acqua e di foreste. Fra questi, il Cammino di San Nilo, il Sentiero delle Sirene, il Sentiero Italia, il Cammino delle due Primule, la Traversata del Bulgheria e tanti altri sentieri locali. Insomma, si tratta di dar corpo ad una vera e propria rete sentieristica nel territorio del 'Cilento Sud', collegata alla rete dei percorsi dell'area circostante, per la quale la Comunità Montana potrà e dovrà svolgere un ruolo guida, non solo per la fruizione turistica pedonale del territorio in cui opera, ma anche per attivare le tante potenzialità per altri sport, specie quelli più praticati e con maggiore potenziale per lo sviluppo turistico dell'area. In primis, il cicloturismo, su strada e in mountain-bike; poi, il turismo equestre, con le ippovie; e, più in generale, il turismo rurale classico, abbinato a quello eno-gastronomico della Dieta Mediterranea. Si tratta di attivare nuovi turismi, offrendo possibilità di svago attivo, attraverso percorsi/sentieri, oggi "nascosti" e da valorizzare tramite una rete sentieristica, che include anche percorsi 'facili', per migliorare l'attrattività della zona, offrendo benessere psico-fisico e non solo ai tanti potenziali utenti. La varietà di paesaggi consente, infine, la produzione di alimenti tradizionali molto diversificati della Dieta Mediterranea, che possono sostenere programmi di turismo eno-gastronomico, abbinati all'escursionismo 'soft', alla scoperta del territorio, legati a degustazioni, corsi e visite e integrati con i prodotti turistici all'aria aperta.

La strategia ipotizzata si basa su alcune azioni fortemente integrate e coordinate tra loro. Ciò in quanto gli interventi nel settore turistico devono essere necessariamente sostenuti da efficaci azioni di assistenza agli operatori ed alle nuove imprese, con formazione e tutoraggio sia sotto il profilo normativo che amministrativo, e di marketing. La costruzione di una rete di centri multi-servizio, il rafforzamento delle imprese turistiche esistenti e la costituzione di nuove imprese nel settore, l'affermazione di produttori agricoli d'eccellenza, la valorizzazione/manutenzione dei sentieri, il cicloturismo, la migliore fruibilità delle emergenze storico-architettoniche, specifiche e mirate azioni di marketing, favoriranno una valorizzazione turistica dell'area ad ampio raggio, per strutturale la quale dovranno essere attuate forme di "governance" orizzontali, con la partecipazione attiva degli operatori riuniti in ambiti geografici e tematici.

1. I borghi vivi

La mancanza di alcuni importanti servizi di base, caratteristica di molti borghi dell'area, costituisce un ostacolo al loro sviluppo turistico. Per attenuare tale criticità e per rendere i borghi più attrattivi, sia per i residenti che per i turisti, e favorire il re-insediamento di nuovi residenti occorre attivare, in stretta intesa con i Comuni interessati ed anche in via sperimentale, dei centri multiservizio, prevedendo:

- la valorizzazione di strutture pubbliche non utilizzate;
- la realizzazione di "pacchetti casa e bottega" ;
- il recupero e la riqualificazione dei sentieri di accesso ai borghi ed alle aree limitrofe;
- il supporto allo sviluppo dell'imprenditorialità, privilegiando forme sociali.

2. Montagna aperta: i monti Bulgheria e Cervati

L'area della Comunità Montana, pur caratterizzata da importanti montagne d'interesse naturalistico, non vede un adeguato sviluppo turistico nelle zone del Monte Bulgheria e del Monte Cervati. Ampi margini d'incremento turistico potenziale sono legati all'escursionismo in questi luoghi.

La valorizzazione di queste aree montane nel periodo primaverile, estivo e autunnale potrebbe avere positive ricadute sui borghi sottostanti, sviluppando il seguente intervento operativo:

- miglioramento dell'accessibilità dei luoghi, attraverso la manutenzione dei sentieri;
- la manutenzione del Rifugio del Monte Bulgheria, da attrezzare come punto multiservizi;
- l'organizzazione di percorsi escursionistici guidati, per portare in vetta i turisti.

3. Montagna aperta: i rifugi

Nell'area ampi margini d'incremento turistico potenziale sono legati al turismo-natura, all'escursionismo estivo di montagna ed al trekking fra i rifugi.

Sono queste tipologie di turismo che, se ben gestite con competenza e continuità, consentono un

allungamento della stagione turistica, oltre ad una destagionalizzazione dei flussi. Per cogliere appieno queste opportunità, è necessario quindi recuperare e rilanciare i rifugi esistenti e gli immobili di proprietà pubblica, parte di insediamenti montani, che sono o possono essere adibiti a rifugi, così da promuovere il turismo dei rifugi collinari e montani ed i relativi trekking. In particolare, per i rifugi montani l'obiettivo è quello di renderli più accoglienti e facilmente fruibili, così da utilizzarli per programmi continuativi e di natura anche commerciale.

A tal fine, potrà essere sviluppato un intervento operativo di recupero e rilancio dei rifugi esistenti, in particolare quelli di più alta quota, e gli immobili di proprietà pubblica d'insediamento montano che possono essere adibiti a rifugi, così da promuovere il turismo dei rifugi ed i relativi trekking. Questo intervento, fortemente collegato alla sentieristica, presuppone la creazione di entità cui affidare la gestione dei rifugi e delle attività collegate.

4. Il popolo delle acque

L'intervento è finalizzato a favorire un uso plurimo delle acque del territorio - per scopi turistico-ricreativi, agricoli, civili e ambientali - in sintonia con i moderni canoni della sostenibilità ambientale. Potranno essere sviluppate a tal fine due macro-azioni:

- la realizzazione, lungo il corso del Bussento, del Lambro e del Mingardo, di una serie di siti che possono avere un uso molteplici: attrattore turistico con aree da picnic, aree didattiche, siti per birdwatching per le specie fluviali, laghetti di fitodepurazione a valle dei depuratori, aree di mitigazione delle inondazioni, laghetti per attingere acqua con gli elicotteri in caso d'incendio;
- realizzazione di laghetti collinari e di stagni di montagna, che rivestono un ruolo fondamentale, oltre che per attingere acqua con gli elicotteri in caso d'incendio, anche per le specie selvatiche e per l'abbeverata del bestiame domestico, ma che costituiscono al tempo stesso elementi paesaggistici importanti, che arricchiscono e diversificano il paesaggio, rendendolo molto più attrattivo sotto il profilo turistico.

Occorre, inoltre, prevedere anche la realizzazione di piccole opere sui sentieri, per consentire un più agevole accesso ai corsi d'acqua, la sosta dei turisti e dei partecipanti a programmi di educazione ambientale.

5. Beni culturali per tutti

L'area si caratterizza per una molteplice varietà di beni culturali. Oggi la maggior parte di essi hanno difficoltà di accesso, sia per mancanza di personale che li tenga aperti, sia per carenza di quelle infrastrutture minime che rendono i luoghi di visita più accoglienti e i beni culturali più leggibili.

Inoltre, in pressoché nessuno di essi esistono strutture per l'accesso per i disabili motori e cartelli per i non vedenti. L'obiettivo, pertanto, è quello di sperimentare un percorso a tappe attrezzato, che consenta ai portatori di handicap la visita ai beni culturali dell'area e di rendere i beni culturali "classici" più fruibili, attraverso l'allestimento di piccole aree di accoglienza, fornendo le informazioni di base su singoli beni culturali con pannelli informativi innovativi, dotati anche di descrizioni in Braille per i non vedenti. Lo sviluppo operativo dell'intervento consentirà una maggiore accessibilità e fruibilità - sia per ospiti normodotati che per diversamente abili -, così da farne attrattori turistici distintivi per il territorio. I beni culturali sui quali si intende intervenire, diffusi in tutta l'area interna, dovranno essere designati in seguito ad un attento studio di fattibilità.

L'intervento presuppone il coinvolgimento attivo della rete di associazioni e di guide turistiche ed escursionistiche presenti sul territorio, che verranno opportunamente promosse e sostenute. Tali soggetti dovranno farsi carico dell'apertura dei beni culturali, solitamente inaccessibili, previo accordi con gli enti pubblici, religiosi o laici che li gestiscono o ne sono proprietari.

6. Mobilità dolce: la rete sentieristica del Territorio

L'area dispone di una vasta e diffusa rete sentieristica, presente su tutto il territorio ma, generalmente, poco fruibile e, quindi, da valorizzare. Questi sentieri attraversano il Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni ed i suoi paesaggi suggestivi e incontrano borghi medievali arricchiti da emergenze distintive, costituite da torri e castelli medievali, chiese, eremi ed aree archeologiche. È, inoltre, presente una fitta rete di sentieri storici, intersecata a quella di cammini e sentieri locali. Fino ad oggi, sono stati realizzati diversi progetti di 'sentieristica', da parte di Comuni ed enti, ma si è spesso trattato di interventi 'puntuali', non inseriti in un progetto organico di recupero del patrimonio culturale e naturalistico diffuso, che tuttora manca. Di questo patrimonio i sentieri storici sono non solo un'espressione, ma costituiscono anche quell'elemento che mette tutte le altre emergenze in connessione tra loro. L'elemento lineare del sentiero connette le varie emergenze

naturalistiche e storico-artistiche della zona, un patrimonio non puntuale ma diffuso e, quindi, rappresenta un mezzo ideale per valorizzare queste emergenze.

L'intervento prefigura l'obiettivo di valorizzare i percorsi, i tracciati ambientali e storici esistenti, collegarli, attrezzarli ed interconnetterli per favorire un forte richiamo turistico, sia locale che nazionale ed internazionale. In particolare, dovrà prevedersi la realizzazione, in collaborazione con l'Ente Parco, con il GAL, con i Comuni e con le Associazioni del settore:

- sentieri didattico-tematici;
- anelli di trekking che congiungono i sentieri storici;
- percorsi escursionistici di cicloturismo su strada e con mountain-bike, e-bike ed e-joelette;
- ippovie del turismo equestre;
- percorsi di turismo rurale classico;
- percorsi eno-gastronomici della Dieta Mediterranea.

7. Marketing per il turismo

La scarsa visibilità del territorio e la mancanza di una chiara identità riconosciuta suggeriscono di rafforzare l'immagine dell'area e di accreditarla, non più come terra dell'abbandono, ma come sistema di comunità con una buona qualità della vita, che si prende cura del territorio e di chi lo visita. Sotto l'aspetto operativo si prevede di:

- definire una linea di comunicazione condivisa per tutto il territorio;
- elaborare un piano di marketing turistico incentrato sulla cultura dell'accoglienza, sul "prendersi cura", sulla sostenibilità, sul viaggiare senz'auto, ecc.

Processi associativi e di governance

La strategia dell'Ente montano prevede di implementare le funzioni associate inerenti ai servizi di Protezione Civile, al CESAP, alla gestione del Catasto e dei Sistemi Informativi, alla gestione del Rifugio comprensoriale per cani, nonché l'integrazione della gestione dei rifiuti e la riscossione della TARI. Per favorire tali implementazioni ed ampliare la sfera delle aggregazioni, occorre rafforzare la capacità di pianificazione negli interventi degli enti locali dell'area, associare ulteriori servizi e funzioni e favorire il miglioramento dei sistemi informativi della PA, rafforzando, nel contempo, sotto il profilo tecnico-procedurale i processi di digitalizzazione. Ciò consente l'ottimizzazione, ad esempio, dei Piani di Protezione Civile ed un'efficace gestione delle diverse emergenze di protezione civile, oltre a fornire efficaci servizi di "e-government" a cittadini ed imprese, di grande rilevanza in un territorio così complesso e articolato. Nel contempo, la digitalizzazione consente un miglioramento dei servizi di comunità e favorisce l'azione di programmazione e monitoraggio della strategia ipotizzata dalla Comunità Montana. Si ipotizzano i seguenti interventi:

1. Mobilità sicura - Miglioramento dei servizi associativi per garantire l'accessibilità dell'Area

L'area presenta notevoli elementi di fragilità, sotto il profilo idrogeologico e dell'assetto viario, e necessita di una migliore organizzazione in caso di calamità naturali, alla luce delle sue particolari caratteristiche insediative.

L'area è costituita da 15 comuni, tutti classificati "periferici", articolati in numerose frazioni, spesso situate in posizione eccentrica, e in numerose case sparse. La densità abitativa è pari a 37,13 abitanti (Anno 2022) per Km², tra le più basse della Regione Campania. La bassa densità abitativa, associata ad una trama urbana caratterizzata da piccoli insediamenti, spesso situati anche a quote medio alte, influenzano gli spostamenti quotidiani dei residenti, che avvengono esclusivamente su gomma utilizzando il trasporto pubblico o privato. L'efficacia del trasporto è fortemente condizionata dalla rete stradale che, in alcune sub aree, si caratterizza per un basso livello di interconnessione e caratteristiche plano-altimetriche notevolmente condizionate dall'orografia e dalle rilevanti pendenze. Le infrastrutture stradali minori, quelle che collegano i piccoli insediamenti, non versano in buone condizioni a causa della carenza di manutenzione e di continui fenomeni franosi. Pertanto, la percorribilità della rete stradale dell'area risulta particolarmente difficoltosa, specie nei periodi invernali. In questi ultimi anni, per la siccità estiva, anche gli incendi costituiscono un pericolo sempre più imminente. In tale quadro e per fronteggiare adeguatamente eventuali emergenze, si pone l'esigenza di ottimizzare le risorse umane e strumentali, garantendo la massima flessibilità operativa, definendo un chiaro quadro di responsabilità. Ciò impone l'implementazione del Piano di forestazione e bonifica montana, che la Comunità Montana redige ed attua annualmente ai sensi della L.R. n.

11/96, finalizzato com'è a coordinare, a livello intercomunale, le diverse attività e le diverse procedure da implementare per fronteggiare adeguatamente i diversi eventi calamitosi che possono colpire il territorio. L'obiettivo è quello di garantire il veloce ritorno alle condizioni ottimali di vita dei residenti ed alla piena fruibilità di tutti i servizi. Si procederà con l'elaborazione del Piano triennale 2024/2026 afferente a tutte le aree di competenza della Comunità Montana, per arrivare a definire una strategia unica per tutti i 24 comuni, membri ed aggregati alla Comunità Montana stessa.

Lo sviluppo del suddetto intervento contempla l'innalzamento delle competenze dei dipendenti dell'Ente montano nei diversi ambiti, anche di Protezione Civile, attraverso un'azione di formazione e affiancamento.

2. Miglioramento e implementazione dei servizi associati

La realizzazione di un SIT (Sistema Informativo Territoriale), gestito in forma associata intercomunale, è strettamente connessa al miglioramento ed alla messa in rete dei sistemi informativi. L'attivazione del SIT consente una gestione del servizio efficiente e rispondente ad esigenze particolari, che per la loro natura tecnica o per le loro caratteristiche organizzative, non possono essere svolte con la necessaria efficacia, efficienza ed economicità dal singolo Comune. Il miglioramento e la messa in rete dei sistemi informativi assume significativa rilevanza, alla luce della vastità del territorio e della scarsa densità abitativa. L'area è, infatti, costituita da 15 comuni membri e 9 aggregati, articolati in numerose frazioni, spesso situate in posizione eccentrica e in numerose case sparse.

L'intervento, finalizzato a rafforzare le performance della PA dell'area, sotto il profilo operativo, prevede, a monte, una fase propedeutica finalizzata ad effettuare una mappatura del software e dell'hardware ed a monitorare l'attuale livello di erogazione dei servizi digitali, anche alla luce delle esigenze di cittadini ed imprese. Nell'ambito di tale fase, attraverso una capillare azione concertativa, che coinvolgerà amministratori, uffici tecnici e altri stakeholder territoriali, si individueranno i processi e i servizi prioritari sui quali investire, in termini di procedure digitali. Il check-up consentirà, a valle, di ridisegnare processi e procedure e di efficientare l'erogazione di servizi avanzati e l'attuazione di processi di digitalizzazione, la razionalizzazione dei sistemi informativi, la standardizzazione dei livelli di erogazione dei servizi stessi e l'adeguamento delle reti e delle dotazioni informatico-digitali, attraverso l'acquisto di hardware e software adeguati e funzionali. Con riferimento all'attuazione della strategia, la gestione associata delle funzioni individuate consentirà di raccogliere preziose informazioni e di attivare servizi, anche per i settori agricoltura, foreste e turismo. L'intervento contempla un'azione di formazione e di affiancamento dei tecnici degli Enti Locali dell'area, in grado di far acquisire loro adeguate competenze operative e metodologiche.

3. La gestione associata della programmazione/progettazione e attivazione dell'Ufficio di Governance

L'impianto strategico non può non prevedere la costituzione di un Ufficio di Governance per la gestione del Piano di sviluppo socioeconomico della Comunità Montana, per favorire processi di progettazione integrata tra i diversi uffici tecnici a valere su risorse regionali, nazionali e comunitarie. Inoltre, per favorire l'efficace dispiegamento della strategia di coesione e per un approccio organico allo sviluppo locale, in un contesto territoriale esteso e diversificato come quello del Bussento, Lambro e Mingardo, si prevede di valorizzare e gestire in comune dei più importanti asset, che hanno significativi riverberi sui processi di sviluppo da mettere in atto.

L'Ufficio di Governance consente, pertanto, di gestire, coordinare e integrare le strategie, attivare nuove progettazioni e gestire con logiche imprenditoriali il diversificato patrimonio pubblico. L'attivazione dell'Ufficio di Governance presuppone di integrare, progressivamente, gli uffici tecnici, migliorandone gli standard di efficacia ed efficienza, favorendo specializzazioni e nuovi ambiti progettuali, oltre alla gestione informatizzata del territorio.

La finalità del progetto è quella di coordinare la struttura dei Settori tecnici della Comunità Montana, integrandola con gli uffici tecnici comunali, migliorandone gli standard di efficacia ed efficienza, favorendo specializzazioni e nuovi ambiti progettuali, in primis, i fondi comunitari, e la gestione informatizzata del territorio (dotazione di banche dati cartografiche digitalizzate e georeferenziate). Le modalità operative dell'ufficio prevedono il coinvolgimento attivo nelle attività di tutti i portatori di interesse dell'area. Lo sviluppo operativo dell'intervento contempla l'attivazione di un percorso di formazione e accompagnamento finalizzato a:

- rafforzare le competenze dei dipendenti della Comunità Montana e dei Comuni, nei seguenti ambiti: progettazione comunitaria e nazionale, BIM, gestione, coordinamento e rendicontazione di progetti complessi, gestione e valorizzazione del patrimonio pubblico;

- definire, attraverso un processo partecipato e condiviso, le modalità di funzionamento ed i fabbisogni di professionalità dell'Ufficio di Governance.

Green Community e Comunità energetiche rinnovabili

Da ultimo, ma non ultima, la strategia della Green Community e della "SuperBioCER", che la Comunità Montana sta già implementando, sia attraverso il Progetto di sviluppo finanziato nell'ambito del PNRR - M2C1 Inv. 3.2 - Green Communities, che attraverso il progetto di ricerca applicata dal titolo "SuperBioCER" avviato d'intesa con l'IRISS-CNR di Napoli.

L'entità sovracomunale della Comunità Montana costituisce un unicum nel panorama delle realtà storicamente consolidate esistenti sul territorio, un tavolo istituzionale comprensoriale, collaudato e riconosciuto dai soggetti istituzionali locali e regionali e che, come tale, può indubbiamente favorire la concertazione tra enti e territorio, oltre a creare efficaci sinergie tra i vari soggetti coinvolti del mondo economico e della società civile. Spazio di sedimentazione sulla capacità di lavorare insieme.

La Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo" ha iniziato da tempo a lavorare a pieno regime sugli ASSI PORTANTI DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA, attraverso diverse e specifiche azioni e attività già avviate e portate avanti, tra cui quelle appresso sintetizzate.

1. Il "Programma di recupero e mantenimento della rete sentieristica del "Bussento-Lambro e Mingardo", varato nel 2020 e sviluppatosi con la sottoscrizione del protocollo d'intesa, definito unitamente al Consorzio Cilento di Qualità e denominato "Cilento Outdoor", sottoscritto tra la Comunità Montana, il predetto Consorzio, i Comuni membri e vari Comuni associati, il GAL Casacastra e n. 9 Associazioni escursionistiche. Il programma vuole valorizzare la vastissima rete sentieristica esistente promuovendo una fruizione lenta e sostenibile del territorio stesso.
2. Il progetto denominato "NOBILI CILENTANI" e finalizzato alla realizzazione di un percorso di cooperazione per l'innovazione denominato "Applicazione del Metodo Nobile ad alcune produzioni zootecniche cilentane" (tra la Comunità Montana (capofila) e vari partner, come il Dipartimento di Medicina Veterinaria e Produzioni Animali dell'Università di Napoli Federico II, il Dipartimento di Farmacia dell'Università di Salerno, il Dipartimento di Agraria dell'Università di Napoli Federico II e 9 aziende agro-zootecniche del territorio cilentano). Questo progetto mira al rilancio della zootecnia del territorio, il progetto Nobili Cilentani sta mobilitando gli allevatori in uno sforzo teso ad integrare le loro conoscenze e metodologie di allevamento, con quelle sviluppate dalla ricerca scientifica nei campi del miglioramento genetico, della sicurezza sanitaria, della preparazione dei pascoli, dell'alimentazione naturale, della caseificazione, della lavorazione della carne e della gestione economica aziendale.
3. A partire dal 7 maggio 2022, la Comunità Montana svolge il ruolo di Ente capofila nella gestione associata della funzione fondamentale comunale relativa all'organizzazione e gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e riscossione dei relativi tributi, per conto di n. 19 Comuni associati, appartenenti al proprio ambito territoriale.
4. Gli interventi annuali di forestazione e bonifica montana attuati della Comunità Montana attraverso gli operai idraulico forestali per il contrasto agli effetti dei cambiamenti climatici, la mitigazione dei fenomeni di dissesto idrogeologico e il contrasto agli incendi boschivi.
5. Il progetto di ricerca applicata, denominato "SuperBioCER - Comunità Energetica Rinnovabile di Bussento - Lambro e Mingardo" del CNR-IRISS di Napoli ed il relativo protocollo di intesa tra il CNR-IRISS e l'Ente. Un progetto di ricerca applicata che, con l'attivazione di borse di ricerca, mira ad effettuare uno studio di prefattibilità (SdP) del territorio, funzionale alla costruzione di un sistema di produzione elettrica, con un approccio integrato, producendola cioè, mediante un fotovoltaico diffuso, ma anche attraverso l'uso dell'idroelettrico, dell'eolico, nonché dall'utilizzo delle biomasse di scarto, provenienti dalla FORSU e/o dalla manutenzione del patrimonio boschivo, il tutto basato sulla cooperazione tra cittadini, enti ed aziende, finalizzata alla promozione dell'auto-produzione, dell'auto-consumo, della condivisione e dell'autosufficienza energetica.
6. Lo studio di fattibilità preliminare delle azioni di sviluppo sostenibile e resiliente dei territori rurali e di montagna integrate con la CER, in ambito green communities. L'avvio del progetto di Comunità Energetica, infatti, non può prescindere da un programma integrato di interventi di più ampia portata, in particolare, in un contesto territoriale come quello della Comunità Montana. Lo studio individua e

mette in sinergia, infatti, l'insieme delle attività già poste in essere dall'Ente Montano, funzionali al processo di transizione ecologica, procedendo all'individuazione di ulteriori azioni da realizzare.

Il Piano di sviluppo della Green Community della Comunità Montana costituisce una proposta progettuale, nell'ambito della quale vengono individuate le principali linee di azione, affinché l'ampio territorio interessato possa prepararsi alla sfida della transizione ecologica, puntando sulla filiera dei boschi, dell'agricoltura sostenibile, dell'efficienza energetica, della tutela delle risorse idriche e dell'economia circolare, con la riduzione/riciclo dei rifiuti. Essa prevede:

1. **una nuova fase di sviluppo energetico del territorio**, con la diffusione delle rinnovabili a servizio del patrimonio pubblico e l'avvio di studi per l'implementazione di nuovi e più innovativi impianti;
2. **una nuova fase di sviluppo ambientale**, che prevede un'innovativa gestione delle risorse naturali, la creazione di una rete di mobilità sostenibile e la valorizzazione dei servizi ecosistemici;
3. **una nuova fase di sviluppo economico** fondata su un'offerta innovativa di turismo sostenibile e sull'affermazione di nuovi modelli di uso e valorizzazione agricola.

Un Piano di sviluppo articolato in azioni e sub-azioni, integrate e coordinate tra loro, che prevede il coinvolgimento attivo delle comunità locali, attraverso servizi di comunicazione innovativi, e con la condivisione degli obiettivi e dei risultati.

La strategia rappresenta l'occasione per armonizzare le linee di azione che l'Ente ha già intrapreso, arricchendole con nuovi spunti, a partire dalle vocazioni territoriali e dagli input offerti dall'avviso PNRR.

Per la definizione degli ambiti d'intervento del piano di sviluppo sostenibile della Green Community, sono state effettuate alcune scelte strategiche preliminari, ossia:

- l'opzione di individuare azioni e/o interventi in tutte le linee di azione (cd. costituenti della Green Community) previste dall'Avviso PNRR, in una logica integrata e di rete, volta ad armonizzare ciascuna azione/attività con le altre ed al vicendevole potenziamento;
- la scelta di individuare i singoli interventi/azioni in ambiti e contesti noti e già sperimentati dall'Ente proponente negli stessi campi oggetto dell'Avviso sulle Green Communities;
- l'individuazione di una tecnologia trasversale, costituita dal Sistema Informativo Territoriale (SIT) e basata sul sistema GIS open source, di cui la Comunità Montana proponente è già dotata, da strutturare e riferire a tutte le linee di azione/intervento previste nella proposta progettuale, quale base informativa e tecnologica per implementarne efficacemente i livelli di fruizione.

Sono stati sviluppati i seguenti ambiti di intervento:

A. Gestione integrata e certificata del patrimonio agro-forestale

Il primo ambito d'intervento si articola in tre azioni.

La prima azione costituisce il cuore della strategia e riguarda la certificazione del patrimonio forestale di proprietà pubblica dei 15 Comuni membri della Comunità Montana, con l'obiettivo di certificare almeno il 70% delle superfici assestate del patrimonio boschivo pubblico complessivamente presenti sul territorio, ossia oltre 6.000 ettari dei boschi demaniali.

La seconda azione è quella relativa allo studio quantitativo per la stima della biomassa legnosa a fini energetici, che si lega ed integra con l'azione C) del progetto. Ai fini del possibile sviluppo di impianti a biogas da biomasse legnose nei 15 Comuni ricadenti nel territorio considerato, risulta essenziale una conoscenza approfondita e non superficiale delle caratteristiche, qualitative e quantitative, delle biomasse legnose impiegabili ai fini energetici, prendendo in esame parametri e indicatori di sostenibilità e responsabilità della filiera, oltre agli iter amministrativi per la valorizzazione di queste risorse, attualmente configurate semplicemente come scarti.

La terza azione concerne la realizzazione di un SIT, specificamente riferito ai servizi eco-sistemici della Green Community e consultabile via web (Webgis).

In particolare, il SIT dei Servizi Ecosistemici in ambito agro-forestale, turistico, idrogeologico, energetico, naturalistico, ambientale e culturale, prevede l'implementazione di apposite sezioni del sito web istituzionale della Comunità Montana, per offrire agli operatori interessati un SIT dedicato e ben strutturato.

B. Gestione integrata delle risorse idriche

Il secondo ambito d'intervento si articola in due azioni.

La prima azione riguarda la messa in sicurezza, il consolidamento ed il ripristino dei collegamenti intercomunali interessati da fenomeni di dissesto idrogeologico.

La seconda concerne il popolamento della specifica sezione del SIT con strati informativi legati agli interventi realizzati e ai fenomeni di dissesto.

C. Produzione di energia da fonti rinnovabili locali

Il terzo ambito d'intervento si articola in tre azioni.

La prima azione prevede la realizzazione di impianti fotovoltaici da 10 Kw, da installare sul tetto di edifici pubblici o su tettoia in parcheggi e spazi pubblici, questi ultimi corredati da colonnina elettrica, la cui energia servirà per l'autoconsumo degli edifici pubblici e della pubblica illuminazione.

La seconda prevede la realizzazione di un impianto di gassificazione di biomassa per la produzione di energia e calore, ubicata presso la sede legale della Comunità Montana, in agro del Comune di Futani (SA), con l'utilizzo della biomassa vergine costituita da cippato di legna, proveniente dagli interventi a macchiatico negativo, svolti dagli operai idraulico forestali operanti alle dipendenze dell'Ente, nei Comuni membri alla Comunità Montana.

La terza riguarda il popolamento della specifica sezione del SIT con strati informativi legati agli interventi realizzati nell'ambito della linea di intervento (localizzazione degli impianti, produzione di energia, risparmi, ecc.).

D. Sviluppo di un turismo sostenibile, attraverso il recupero della rete sentieristica

Il quarto ambito d'intervento si articola in tre azioni.

La prima azione riguarda l'elaborazione del progetto di recupero, mantenimento e valorizzazione della rete sentieristica per lo sviluppo del turismo sostenibile nell'area del "Bussento - Lambro e Mingardo". L'idea è quella di trasformare il programma già elaborato dall'Ente in un progetto puntuale d'intervento, definito in ogni suo aspetto.

La seconda riguarda l'esecuzione delle lavorazioni sui sentieri, che saranno dedotte dal progetto di cui alla precedente sub-azione e ritenute necessarie per la piena fruibilità dei sentieri.

La terza riguarda il popolamento della specifica sezione del SIT con strati informativi legati agli interventi realizzati nell'ambito della linea di intervento (localizzazione dei sentieri, informazioni sulla percorribilità, ecc.).

E. Autosufficienza energetica dei rifugi montani

Il quinto ambito d'intervento si articola in due azioni.

Con la prima azione si vuole conseguire l'efficienza energetica di due rifugi montani presenti nel territorio, prevedendo l'installazione di un sistema fotovoltaico a tetto in ciascuno di essi, al fine di dotarli di energia elettrica totalmente naturale e migliorarne l'utilizzo energetico, sia da parte dei gestori, che degli ospiti in transito.

La seconda azione riguarda il popolamento della specifica sezione del SIT con strati informativi legati agli interventi realizzati nell'ambito della linea di intervento (localizzazione dei rifugi, energia prodotta e consumata, ecc.).

F. Efficienza energetica e integrazione intelligente degli impianti e delle reti

Il sesto ambito d'intervento si articola in tre azioni.

La prima azione prevede l'elaborazione di uno studio di fattibilità per l'installazione di micro e mini-centrali idroelettriche su strutture idriche esistenti. Essa consentirà, in particolare, di valutare l'applicabilità della tecnologia del mini e micro-idro all'intero territorio della comunità montana analizzando le condizioni sito specifiche dei 15 comuni, sulla base di un dettagliato quadro conoscitivo realizzato con la messa in esercizio di un mirato programma di monitoraggio delle portate, avente durata annuale.

La seconda azione prevede la progettazione esecutiva e l'esecuzione di un impianto pilota costituito dall'applicazione di una centrale micro-idroelettrica, da installarsi su una rete fognaria/impianto depurativo comunale. Nello specifico, si ipotizza di realizzare una micro-centrale idroelettrica nel Comune di Torre Orsaia, a monte dell'impianto di depurazione, sfruttando così le acque reflue provenienti dall'abitato e destinandole a produrre energia elettrica in autoconsumo, a vantaggio della gestione dello stesso impianto depurazione.

La terza azione riguarda il popolamento della specifica sezione del SIT con strati informativi legati agli interventi realizzati nell'ambito della linea di intervento (mappatura impianti, energia prodotta e consumata, ecc.).

G. Lo sviluppo sostenibile delle attività produttive (zero waste production)

Il settimo ambito d'intervento si articola in un'unica azione.

L'azione prevista s'intreccia strettamente con quelle dell'ambito I) con cui è istituita la filiera corta.

La linea di azione vuole attivare una serie di servizi per la sostenibilità nella filiera corta per la riduzione/azzeramento di rifiuti, tra cui iniziative di sensibilizzazione al consumo ed a stili di vita sostenibili, introduzione nel circuito produttori - dettaglianti di cassette riutilizzabili al posto di quelle usa e getta, creazione dello sportello "filiera corta Bussento - Lambro e Mingardo" per la promozione e il coordinamento delle attività, a mezzo di un sito web e di un ufficio a ciò dedicati.

H. Integrazione dei servizi di mobilità

L'ottavo ambito d'intervento si articola in due azioni.

Nella prima azione, strettamente collegata al progetto di recupero della sentieristica (ambito di intervento D) e integrata con gli interventi sull'autosufficienza energetica dei rifugi montani (ambito di intervento E), è stata ipotizzata la realizzazione di n. 7 ciclo-stazioni integrate nella fitta rete sentieristica del territorio, al fine di completare e arricchire il percorso integrato di valorizzazione turistica sostenibile che la Green Community intende promuovere, anche attraverso l'implementazione e la promozione del cicloturismo, con correlata attivazione del servizio di bike sharing. Ciascuna ciclo-stazione sarà dotata di una stazione di ricarica, realizzata con una pensilina dotata di impianto fotovoltaico, n. 2 bikes, n. 2 e-bikes, n. 1 e-joelette, oltre ad un kit per il riconoscimento e la ricarica a tessera per ogni bicicletta e ad un totem informativo/gestionale.

La seconda azione riguarda il popolamento della specifica sezione del SIT con strati informativi legati agli interventi realizzati nell'ambito della linea di intervento (localizzazione delle postazioni, app di gestione del servizio, ecc.).

I. Sviluppo di un modello di azienda agricola sostenibile ed energeticamente indipendente

Il nono ed ultimo ambito d'intervento si articola in due azioni.

La prima azione mira a favorire un modello di azienda agricola sostenibile, senza prescindere dalla catena distributiva e dalla promozione della FILIERA CORTA, per la vendita delle eccellenze territoriali. Perciò, si vuole promuovere l'istituzione della Filiera Corta della Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo" (rete agroalimentare, patti di filiera, percorsi formativi, per avvicinare il produttore al consumatore).

La seconda azione riguarda il popolamento della specifica sezione del SIT con strati informativi legati agli interventi realizzati nell'ambito della linea di intervento (localizzazione delle aziende aderenti alla filiera, app di gestione del servizio, ecc.).

UNA SINTESI STRATEGICA

La strategia della Green Community sintetizza e racchiude tutte le altre e viene intesa come vero strumento politico che, da una parte, vuole rafforzare i rapporti tra enti e comuni montani e rurali, in vista della maggiore tutela e valorizzazione di beni di generale fruibilità, e dall'altra, vuole instaurare un nuovo rapporto sostenibile con le realtà urbane e della costa.

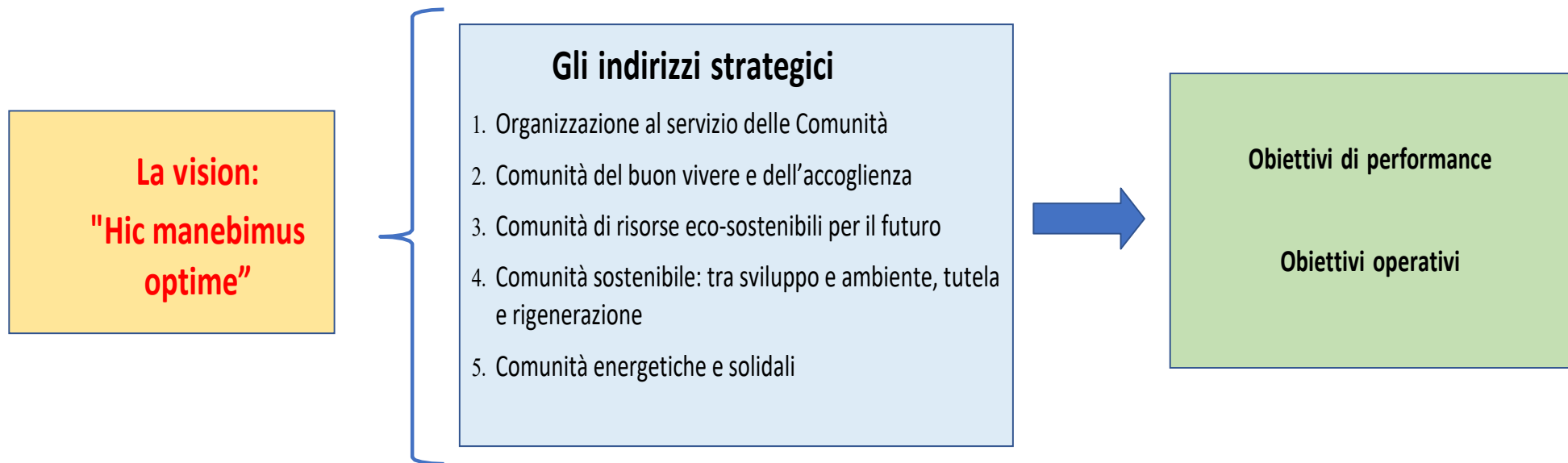
Il Piano delineato, inoltre, rappresenta il punto di avvio di un rinnovato dialogo con il territorio che, in particolare nella fase attuativa, dovrà prevedere il coinvolgimento di una pluralità di attori: in primis i Comuni, le autonomie funzionali, i centri di ricerca (tra cui l'IRISS-CNRR di Napoli con il progetto di ricerca sulle Comunità Energetiche già avviato dall'Ente), ma anche i soggetti privati, che potranno essere coinvolti attraverso diverse formule, dirette alla proposta e alla sponsorizzazione degli interventi, alla gestione ed alla valorizzazione dei beni, oltre che all'ottimizzazione delle risorse naturalistico-ambientali, sempre ovviamente, nel rispetto dei vincoli ambientali e delle vocazioni territoriali.

Ciascuno degli interventi sperimentali ipotizzati rappresenta il DRIVER per l'innescare di uno sviluppo in linea con gli obiettivi della transizione ecologica, ricalcando la metafora dell'agopuntura territoriale (urbana) (Lerner, 2003; Casagrande, 2010). La pratica dell'agopuntura, metaforicamente applicata alla pianificazione urbana e territoriale, consta nel considerare il territorio (la città) come un organismo e, di conseguenza, nell'applicazione di piccole punture in alcuni punti, considerati strategici, per garantire benefici a tutto il territorio e innescare un processo di risanamento, curando così il suo malessere.

Si tratta di un processo aperto, continuo e duraturo nel tempo, e che accompagni il percorso di transizione ecologica del territorio, per farlo diventare ed essere il luogo accogliente che è. Un'efficace sintesi finale della strategia ipotizzata, potrebbe essere l'HIC MANEBIMUS OPTIME di Tito Livio, "*Qui staremo benissimo*".

La ferma volontà di non abbandonare questi luoghi, il coraggio e l'ostinazione di coloro che scelgono non solo di restare nell'area del Bussento - Lambro e Mingardo", ma anche di rivitalizzarla è condensabile nell'affermazione/monito: **Manebimus**, perché qui staremo benissimo. È il restare, il viverci che fa la differenza. Stando, restando con le idee, le capacità professionali e le intraprendenze si dà senso agli investimenti, alla permanenza dei servizi. Stando e decidendo di restare, non solo scuole, ambulatori, treni e negozi hanno ancora e più senso, ma acquistano e riacquistano funzione sociale anche terreni e monumenti, boschi e chiese, fiumi e torrenti, boschi e natura. Il paesaggio culturale è vissuto, i luoghi sono mantenuti dall'uso, nelle case sono presenti residenti attivi, aperti al futuro, capaci, come un tempo, di intraprendere e di valorizzare in termini nuovi la propria terra, anche facendo leva sulle opportunità offerte da investimenti pubblici. **Manebimus** è un auspicio, un appello, un momento di chiamata alla lotta, al contrasto di un nemico, di un avversario, invisibile ma implacabile, il noi sottinteso e l'ottimismo della prospettiva danno coraggio a chi è combattuto tra le mille difficoltà e la profonda convinzione, il sentimento, che sarebbe giusto restare, ricominciare. Chi resta deve sentirsi piccola/grande parte di un processo collettivo di rinascita, dare un proprio originale contributo alla soluzione dei problemi, semplicemente continuando ad essere ciò che è sedimentato nella nostra identità: essere una terra accogliente, sana, accessibile e bella.

L'albero delle performance della Comunità Montana "Bussento – Lambro e Mingardo"



2.1.2 Il Valore Pubblico della Comunità Montana: una proposta

Alla luce delle strategie individuate, il Valore Pubblico in termini di risultati di lungo periodo o di impatto verso il contesto di riferimento è rappresentato nella tabella che segue.

Definizione	Traduzione operativa	Strategia 1 Innovazione tecnologica e transizione al digitale, per un'amministrazione più efficiente e vicina alle comunità.	Strategia 2 Transizione ecologica, ambiente e sviluppo sostenibile.
Quale Valore Pubblico	Problemi e/o opportunità prioritari	• Elevare lo standard di qualità dei servizi resi all'utenza, implementando la digitalizzazione dei servizi finali; • incentivare e accelerare il processo di transizione al digitale, anche in risposta alle esigenze di trasformazione e rilancio dell'economia nazionale ed alle crisi generate dalla pandemia e dalla guerra.	• Valorizzare i servizi ecosistemici; • innescare una nuova fase di sviluppo energetico, ambientale ed economico del territorio; • accompagnare il percorso di transizione ecologica del territorio
Quale strategia	Policy messa in campo	• Implementare la digitalizzazione sia dei servizi finali all'utenza che dei servizi a fruizione interna; • rendere accessibili i propri servizi attraverso SPID e CIE; • completare il processo di migrazione dei propri servizi d'incasso verso la piattaforma PagoPA; • ammodernare le infrastrutture di rete; • omogeneizzare i servizi interni e al cittadino, tra i comuni membri, attraverso una sempre più spinta unificazione della gestione della rete, dei server e quando possibile, attraverso l'adozione di applicativi unificati; • implementare il SIT, nello sviluppo del progetto finanziato da fondi PNRR.	• Gestione integrata e certificata del patrimonio forestale; • gestione integrata delle risorse idriche; • produzione di energia da fonti rinnovabili locali; • sviluppo del turismo sostenibile e valorizzazione produzioni locali; • efficienza energetica e integrazione impianti e reti; • sviluppo sostenibile delle attività produttive; • Integrazione servizi di mobilità; • attivazione della filiera corta; • implementare il SIT.
A chi è rivolto	Destinatari interni ed esterni	Tutta la popolazione dei Comuni membri e i fruitori delle Comunità	Tutta la popolazione dei Comuni membri e i fruitori delle Comunità
Tempi di raggiungimento della strategia	Fasi (eventuali)	2025	2026
Come misuriamo il raggiungimento della strategia	Misura dell'impatto in relazione al problema o opportunità	• Ampliamento dei servizi fruibili on line e tramite app; • aumento numero accessi ai servizi on line con SPID / CIE / CNS; • aumento dei pagamenti con PagoPA; • integrazioni tra software verticali (specifici degli uffici) e protocollo.	• Attivazione del SIT; • certificazione del patrimonio forestale pubblico; • produzione di energia da FER; • ripristino di collegamenti intercomunali interessati da fenomeni di dissesto; • manutenzione dei sentieri.
Da dove partiamo	Base di partenza	• Numero di servizi attualmente digitalizzati. • Numero accessi ai servizi on line con SPID / CIE / CNS. • Numero dei pagamenti con PagoPA. • Applicativi software eterogenei. • Integrazioni tra software verticali (specifici degli uffici) e protocollo.	• Assenza di un SIT; • patrimonio forestale non certificato; • assenza di produzione di energia da FER; • esistenza di collegamenti intercomunali interessati da fenomeni di dissesto; • rete sentieristica non valorizzata.
Qual è il traguardo atteso	Situazione desiderata nel termine previsto	• Efficienza amministrativa grazie all'armonizzazione e digitalizzazione dei servizi. • Maggior utilizzo degli accessi ai servizi on-line, delle Piattaforma Pago PA - incremento accessi ai servizi on line SPID / CIE / CNS • Incremento delle protocollazioni automatiche con conseguente maggiore automazione dei procedimenti. • Incremento dei pagamenti PagoPA.	• SIT fruibile in rete; • ettari di patrimonio forestale pubblico certificato; • Mw di energia prodotta da FER; • chilometri di collegamenti intercomunali ripristinati; • chilometri di sentieri ripristinati e resi percorribili.
Dove sono verificabili i dati	Fonti per la verifica	• Sistema informativo della Comunità Montana.	• Dati da fonti comunali e della Comunità Montana

2.2 Sottosezione di programmazione: Performance

Questo ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del D.Lgs. n. 150/2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia, i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La performance rappresenta il contributo recato, in un arco temporale preso a riferimento, da un soggetto o da un determinato ambito organizzativo, al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione complessivamente intesa e al perseguimento delle sue finalità di fondo. La performance riguarda, quindi, il contributo dei singoli e delle strutture al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente.

In linea con il contesto di strategie delineate nel paragrafo precedente, sono state identificate le dimensioni del Valore Pubblico, fondamentali per favorire la transizione dell'Ente. Tale visione è integrata all'interno del Piano della Performance per l'anno 2023, in quanto ogni obiettivo definito dall'Ente rientra all'interno di una delle dimensioni del Valore Pubblico.

Il Piano della Performance contiene, infatti, sia gli obiettivi, che discendono dalla strategia e dall'esplicitazione del Valore Pubblico dell'Ente, sia quelli che nascono dalle esigenze di garantire il funzionamento e la mission istituzionale dell'Ente medesimo. Entrambe queste componenti costituiscono le fonti per l'individuazione degli obiettivi di performance che l'Ente intende realizzare.

L'Ente si dota anche di un set di indicatori di misura della performance per il funzionamento dei processi e delle attività correnti, in modo da poter consentire la valorizzazione del mantenimento dei livelli di performance attesi e da garantire nei confronti delle comunità di riferimento.

Il Piano della performance della Comunità Montana risulta integrato nei contenuti dal Piano delle Azioni Positive e dal Piano Triennale per la Transizione digitale.

Pertanto, nelle rappresentazioni che seguono si tiene conto tabellare anche gli obiettivi definiti in tali Piani, che di seguito vengono sintetizzati.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, così come prescritto dal decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", è un documento programmatico, che le pubbliche amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di promozione della parità di genere e delle pari opportunità. Va al riguardo menzionata la Direttiva n. 2/2019, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni integrassero gli obiettivi previsti nel PAP nel ciclo della performance.

Nella medesima direzione opera anche la riforma avviata con il D.L. n. 80/2021, convertito nella Legge n. 6 agosto 2021, n. 113 che, nell'introdurre il PIAO quale unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento.

Il Piano di Azioni Positive triennio 2024-2026, adottato dalla Comunità Montana con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 27 del 16.04.2024, definisce, entro i limiti ed i vincoli dal contesto normativo vigente e delle risorse finanziarie disponibili, azioni concretamente attuabili, in continuità ai Piani precedenti. Le azioni previste sono articolate come segue:

- **Azione A:** Ambiente di lavoro;
- **Azione B:** Formazione;
- **Azione C:** Orario di lavoro;
- **Azione D:** Sviluppo di carriera e professionalità;
- **Azione E:** Informazione.

Il Piano viene gestito dai Responsabili di tutti i Settori dell'Ente, con il coordinamento del Segretario generale, ferme restando le funzioni di supporto amministrativo generale, per quanto di competenza, espletate dal Settore Risorse Umane della Comunità Montana.

Ciò premesso, Il Piano delle azioni positive della Comunità Montana, per il triennio 2023 -2025 nel recepire la validità delle 5 linee di azione previste, contempla i seguenti obiettivi/azioni:

Azione A - Ambiente di lavoro: l'Ente s'impegna a promuovere il benessere organizzativo e individuale, nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice, sotto forma di discriminazione.

Le Azioni positive previste sono le seguenti:

- effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni e attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;
- monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità;
- prevenire lo stress da lavoro correlato e individuare le azioni di miglioramento;
- adeguare i regolamenti adottati dall'ente, recependo i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Azione B – Formazione: l'obiettivo è quello di programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari, così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno; programmare percorsi formativi specifici. Le Azioni positive previste sono le seguenti:

- offrire eguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;
- favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno sei mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo e organizzativo).

Azione C – Orario di lavoro: gli obiettivi sono quelli di: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro; potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili; realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Le Azioni positive previste sono le seguenti:

- sperimentare, ove possibile, nuove forme di flessibilità lavorativa;
- migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time);
- prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate.

Azione D – Sviluppo di carriera e professionalità: l'obiettivo è quello di fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità, sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'Ente. L'Azione positiva prevista è quella di utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazione di genere.

Azione E – Informazione: gli obiettivi sono quelli di: promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità; favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione. Le Azioni positive previste sono le seguenti:

- programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità, con la pubblicazione del presente Piano sulla intranet istituzionale;
- curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite informative e circolari.
- informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità, nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet della Comunità montana.

Il Piano triennale per la transizione digitale

Il Piano triennale di digitalizzazione elaborato dalla Comunità Montana è stato elaborato dal competente settore dell'Ente sotto il coordinamento del Responsabile della transizione alla modalità operativa digitale dell'Ente, nominato con deliberazione di Giunta n. 67 del 24.10.2019. Un apposito Servizio cura la gestione del servizio informatico della Comunità Montana e costituisce il motore di ogni iniziativa di digitalizzazione, mettendo in atto una graduale attività di omogeneizzazione dei servizi interni ed esterni, attraverso una sempre più spinta unificazione della gestione della rete, dei server e quando possibile, attraverso l'adozione di applicativi unificati.

Oggi si può dire che i servizi della Comunità Montana sono abbastanza connessi e integrati (anche se ci sia ancora molta strada da fare) e che, pertanto, un Piano che programmi le attività di transizione ai servizi digitali non può che essere unificato negli intenti, anche se può essere diversificato nelle azioni che devono tenere conto delle diverse esigenze di ogni singolo settore.

Bisogna, quindi, redigere un nuovo Piano triennale locale, da definire partendo dalle attività obbligatorie che il Piano nazionale prevede per gli enti locali, cercando di verificare, per ciascun asset, che i livelli locali rientrino nella cornice nazionale. Ogni asset deve contenere sia indicazioni generali e specifici dettati dal Piano nazionale, sia obiettivi specifici e locali per l'Ente montano e per i comuni membri, dettati dallo sviluppo informatico e telematico peculiare di ogni singola realtà.

Il Piano considera quale obiettivo prioritario il miglioramento della qualità dei servizi pubblici digitali, in quanto premessa indispensabile per l'incremento del loro utilizzo da parte degli utenti, siano questi cittadini, imprese o altre amministrazioni pubbliche.

Tale obiettivo impone in primo luogo, la semplificazione dei processi interni alla P.A. È inoltre fondamentale fornire servizi completamente digitali, progettati sulla base delle semplificazioni di processo, abilitate dalle piattaforme più diffuse (PagoPA, App IO ecc.), gestiti attraverso soluzioni software più possibili comuni (grazie anche al riuso e alla condivisione di software e competenze tra le diverse P.A.).

In ottica miglioramento del servizio è, inoltre, necessario favorire l'applicazione del principio *once only*, richiedendo agli utenti i soli dati non conosciuti dalla Pubblica Amministrazione per questi, assicurandone la validità ed efficacia probatoria nei modi previsti dalla norma e, se è richiesto un pagamento, tale servizio dovrà essere reso disponibile anche attraverso il sistema di pagamento PagoPA.

Rispetto ai traguardi finali da porre alla base del Piano, la Comunità Montana dovrà orientare la propria attività rispetto al piano programmatico, da articolare in diversi ambiti, rispetto ai quali definire Obiettivi e Linee d'azione.

Il Piano Triennale per la Transizione digitale vigente dovrà essere aggiornato ed articolato al fine di evidenziare, per ogni obiettivo e correlata linea d'azione, le attività richieste alle pubbliche amministrazioni, nonché lo stato di attuazione di quanto attualmente messo in campo.

In questa sede, non è necessario declinare l'intera filiera della programmazione in materia di transizione digitale, quanto piuttosto segnalare che, in considerazione della rilevanza strategica la Comunità Montana ha attribuito al processo di transizione digitale, le attività poste in essere dall'Ufficio per la Transizione al digitale dell'Ente per far sì che tutti i settori siano sostanzialmente in linea con le attività programmate.

Semplificazione e reingegnerizzazione procedure/procedimenti - Obiettivi di accessibilità

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi, intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, la Comunità Montana dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004, n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, sono stati definiti e pubblicati nell'apposita piattaforma presente sul sito dell'Agenzia per l'Italia digitale gli obiettivi annuali di accessibilità rintracciabili al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/807ff6eb-c9cc-429a-b82a-f24ca3fc02c2/>

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico e inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori. Inoltre, nel corso del 2024 si provvederà all'aggiornamento della relativa dichiarazione di accessibilità sulla piattaforma <https://form.agid.gov.it>.

Il Piano della performance

Nell'**ALLEGATO "A"** si riporta integralmente il Piano della performance, unificato con il Piano dettagliato degli obiettivi, redatto quale documento autonomo per consentirne specifica e più immediata leggibilità.

Nel Piano della performance viene rappresentata la programmazione politico-strategica, attraverso la quale gli ambiti strategici dell'Ente sono a loro volta declinati in indirizzi strategici e obiettivi operativi o gestionali che, per complessità e trasversalità, intersecano differenti missioni e programmi e prevede, perciò, una stretta collaborazione delle diverse componenti strutturali presenti all'interno dell'Ente. Gli obiettivi sono suddivisi tra strategici, in relazione al loro diretto collegamento con le priorità strategiche della Comunità Montana, ed operativi o gestionali, ossia, legati al funzionamento dell'Ente ed al mantenimento dei servizi istituzionali.

2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", che di fatto sostituisce il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), individuato nel Segretario Generale della Comunità Montana, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge n. 190/2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. In tale sezione viene indicato come l'Ente individua, analizza e contiene i rischi corruttivi connessi alla propria attività istituzionale.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023, prevede la facoltà, per gli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò, a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (§ 10.1.2, PNA 2022, pag. 58).

Nello specifico, la conferma della programmazione può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione stessa, vale a dire: nell'Ente non deve essere stato accertato alcun fatto corruttivo e non vi devono essere state modifiche organizzative rilevanti; nel corso dell'ultimo anno non devono essersi verificate ipotesi di disfunzioni amministrative; il RPCT non deve aver evidenziato la necessità di adottare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nella Sottosez. 2.3 -Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO già approvato.

Si ritiene opportuno, dunque, in assenza totale di fatti corruttivi e/o di modifiche rilevanti di natura organizzativa, di aggiornare - senza alcuna modifica sostanziale - e, quindi, di confermare per le successive annualità, la sottosezione di programmazione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza, già adottata per il triennio 2023/2024, predisposta dal RPCT ed approvata con deliberazione della G.E. n. 42 del 04.09.2023, la quale confluisce integralmente nella Sezione 2, Sottosezione 3, del PIAO 2024/2026.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare ed a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190/2012 e dei Decreti Legislativi n. 33/2023 e n. 97/2016 e ss.mm.ii.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione e si avvale di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- la valutazione di impatto del CONTESTO ESTERNO per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- La valutazione di impatto del CONTESTO INTERNO per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa;
- la MAPPATURA dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi;
- l'IDENTIFICAZIONE e valutazione dei RISCHI CORRUTTIVI potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo);
- la PROGETTAZIONE DI MISURE organizzative per il trattamento del rischio: individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione;

- il MONITORAGGIO sull'IDONEITÀ e sull'ATTUAZIONE delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della TRASPARENZA ed il relativo monitoraggio ai sensi del D.lgs. n. 33/2023 e ss.mm.ii., e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Nell'**ALLEGATO "B"** si riporta integralmente la Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, redatta quale documento autonomo, per consentirne specifica e più immediata leggibilità.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

Come già accennato nel precedente paragrafo 1.1.2, l'attuale struttura organizzativa della Comunità Montana è stata, da ultimo, aggiornata con deliberazione di Giunta n. 13 del 15.02.2022 ad oggetto "*Aggiornamento dell'articolazione organizzativa dell'ente*". In base a tale provvedimento sono state istituite presso l'Ente, quali unità di massima dimensione, oltre alla Direzione Generale, cui è preposto un dirigente, n. 6 Settori, in capo ai quali sono attualmente preposti altrettanti Responsabili di P.O./EQ e n. 3 unità di supporto, rette da funzionari all'uopo incaricati.

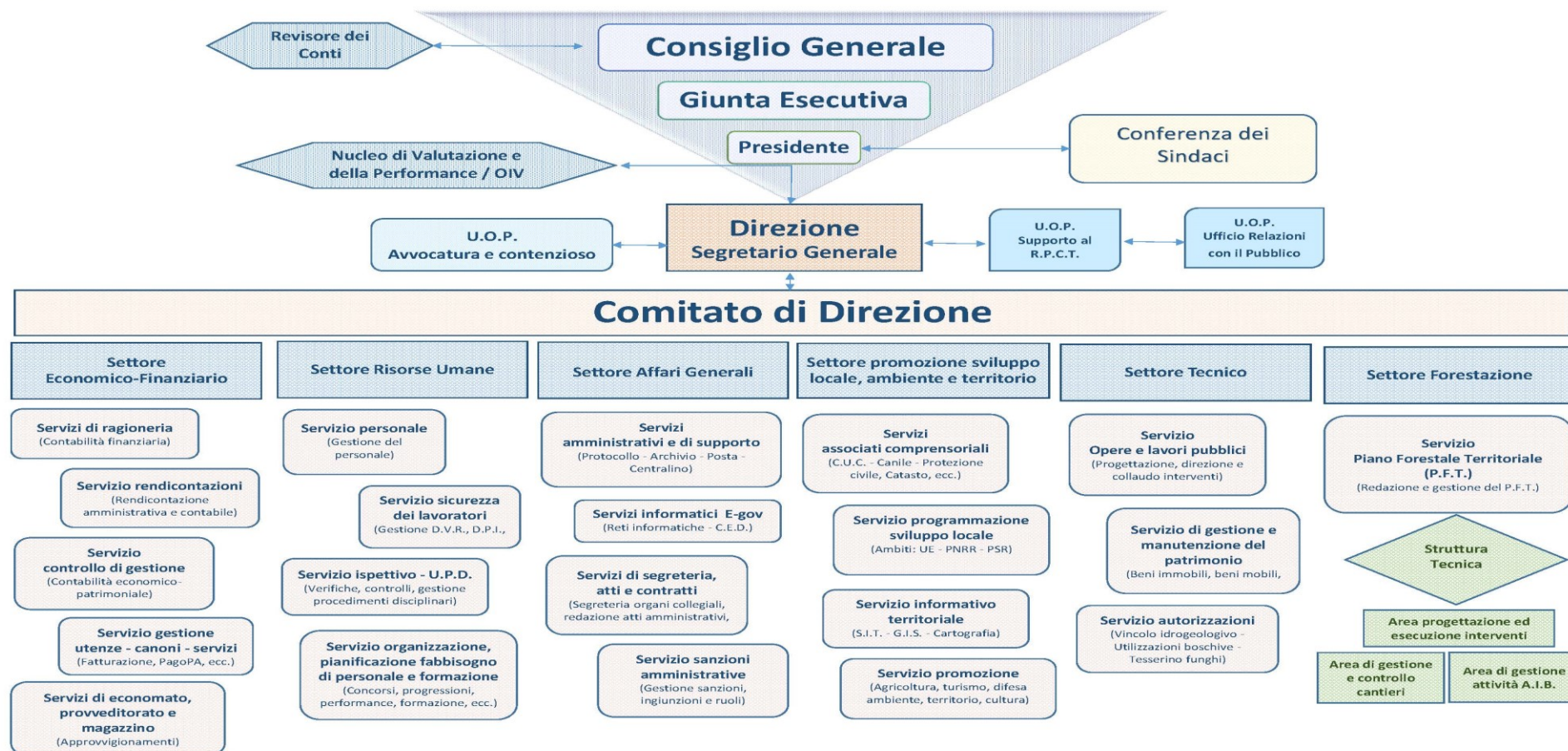
La vigente struttura organizzativa, rispetto ai ruoli dirigenziali e di responsabilità, consta quindi di 1 Segretario Generale preposto alla direzione, n. 6 posizioni organizzative di Elevata Qualificazione, preposte ai Settori e 1 responsabili di servizio, preposti alle Unità di supporto. È presente, inoltre, il Nucleo di valutazione/OIV monocratico, costituito in forma associata con i Comuni aderenti.

Si illustra di seguito il modello organizzativo adottato dall'Ente, attraverso:

- l'organigramma;
- la strutturazione e le competenze;
- i livelli di responsabilità organizzativa;
- l'ampiezza media delle unità organizzative, in termini di numero di dipendenti in servizio.



ORGANIGRAMMA



Aggiornamento 2022

Il Funzionigramma dei Settori e Servizi della Comunità Montana

Di seguito le linee di attività delle strutture e dei servizi gestionali della Comunità Montana.

STRUTTURAZIONE E COMPETENZE DEGLI UFFICI		
Direzione	Segreteria generale	Direzione generale U.O.P. Avvocatura e contenzioso U.O.P. Supporto al R.P.C.T. U.O.P. Ufficio Relazioni con il Pubblico
Settore 1	Affari generali	Servizi amministrativi e di supporto Ufficio protocollo, archivio e corrispondenza Unità centralino e attività ausiliarie Servizi informatici – E-gov Unità sistemi informatici (C.E.D.) Ufficio pubblicazioni, sito istituzionale e albo on line Servizi di segreteria, atti e contratti Segreteria organi collegiali Ufficio atti amministrativi Ufficio regolamenti e contratti Servizio sanzioni amministrative Ufficio gestione sanzioni amministrative Ufficio ingiunzioni e ruoli
Settore 2	Economico-finanziario	Servizi di ragioneria Ufficio contabilità, programmazione e bilancio Servizio rendicontazioni Ufficio rendiconti amministrativi e contabili Servizio controllo di gestione Ufficio contabilità economico-patrimoniale Ufficio controlli contabili Ufficio statistica e rilevazioni Servizio di gestione utenze, canoni e servizi Ufficio fatturazione, PagoPA Servizi di economato, provveditorato e magazzino Ufficio economato, approvvigionamenti e magazzino Ufficio inventari
Settore 3	Gestione risorse umane	Servizio di gestione del personale Ufficio gestione previdenza e paghe del personale Ufficio relazioni sindacali Ufficio pensioni Servizio ispettivo – U.P.D. Ufficio verifiche, controlli e procedimenti disciplinari Ufficio deflazione contenzioso del lavoro Servizio del Datore di Lavoro - Sicurezza Ufficio di supporto al Datore di Lavoro Ufficio gestione della sicurezza (D.V.R. e D.P.I.) Servizio organizzazione, pianificazione fabbisogni e formazione del personale Ufficio gestione procedure assunzionali e progressioni Ufficio performance organizzativa e individuale Ufficio formazione professionale del personale
Settore 4	Tecnico	Servizio opere e lavori pubblici Ufficio progettazione, direzione e collaudo interventi Servizio gestione e manutenzione del patrimonio Ufficio gestione e manutenzione patrimonio immobiliare Ufficio gestione e manutenzione attrezzature e mezzi Servizio autorizzazioni Ufficio autorizzazioni nei riguardi del vincolo idrogeologico Ufficio autorizzazioni utilizzazioni boschive Ufficio rilascio tesserino funghi

STRUTTURAZIONE E COMPETENZE DEGLI UFFICI		
Settore 5	Forestazione	Servizio Piano Forestale Territoriale (P.F.T.) Ufficio redazione ed attuazione del P.F.T. Struttura tecnica forestale Area progettazione ed esecuzione interventi in economia Area di gestione e controllo cantieri Area di gestione attività antincendio boschivo ed emergenze
Settore 6	Promozione sviluppo locale, ambiente e territorio	Servizi associati comprensoriali Centrale Unica di Committenza (C.U.C.) Ufficio gestione canile comprensoriale Ufficio protezione civile associata Ufficio catasto associato Servizio programmazione sviluppo locale Ufficio programmazione in ambiti U.E. - P.N.R.R. - P.S.R. Servizio informativo territoriale Ufficio S.I.T. - G.I.S. - Cartografia Servizio promozione Ufficio per la promozione dell'escursionismo sul territorio Ufficio difesa dell'ambiente e salvaguardia del territorio Ufficio per la valorizzazione culturale territoriale Ufficio sviluppo agricolo e gestione danni da avversità

Struttura organizzativa

DIREZIONE

UNITA'	AREA	PROFILO	NOTE
1	Dirigenza	Segretario generale -Dirigente	Tempo pieno

U.O.P. AVVOCATURA E CONTENZIOSO

UNITA'	AREA	PROFILO	
1	Funzionari/EQ	Avvocato	Tempo pien

U.O.P. SUPPPORTO R.P.C.T.

UNITA'	AREA	PROFILO	NOTE
1	Funzionari/EQ	Specialista in attività amministrative	Part-time 83,333%

U.O.P. UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO (URP)

UNITA'	AREA	PROFILO	NOTE
1	Funzionari/EQ	Specialista in attività amministrative	Vacante

SETTORE AFFARI GENERALI

UNITA'	AREA	PROFILO	NOTE
1	Funzionari/EQ	Specialista in materie giuridiche	Incaricato PO/EQ
1	Funzionari/EQ	Specialista in affari legali	Part-time 50%
1	Istruttori	Istruttore informatico	Part-time 83,333%
1	Istruttori	Istruttore informatico	Part-time 50%
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Tempo pieno
2	Operatori	Operatore servizi vari	Part-time 66,667%

SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO

UNITA'	AREA	PROFILO	NOTE
1	Funzionari/EQ	Specialista in attività amm.ve e contabili	Incaricato PO/EQ
1	Funzionari/EQ	Specialista in attività amm.ve e contabili	Tempo pieno
2	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Tempo pieno

SETTORE RISORSE UMANE

UNITA'	AREA	PROFILO	NOTE
1	Funzionari/EQ	Specialista in gestione risorse umane	Incaricato PO/EQ
1	Funzionari/EQ	Specialista in attività amministrative	Tempo pieno
1	Funzionari/EQ	Specialista in gestione risorse umane	Part-time 50%

SETTORE FORESTAZIONE

UNITA'	AREA	PROFILO	NOTE
1	Funzionari/EQ	Specialista area tecnica	Incaricato PO/EQ
1	Istruttori	Istruttore tecnico	Part-time 50%
1	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	Part-time 50%
3	ITI	Impiegati agricoli	CCNL Forestali
59	OTI	Operai idraulico-forestali a tempo ind.	CCNL Forestali
117	OTD	Operai idraulico-forestali a tempo det.	CCNL Forestali

SETTORE TECNICO

UNITA'	AREA	PROFILO	NOTE
1	Funzionari/EQ	Ingegnere	Incaricato PO/EQ
2	Istruttori	Istruttore tecnico	Tempo pieno

SETTORE PROMOZIONE SVILUPPO LOCALE, AMBIENTE E TERRITORIO

UNITA'	AREA	PROFILO	NOTE
1	Funzionari/EQ	Ingegnere	Incaricato PO/EQ
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Tempo pieno

Livelli di responsabilità organizzativa

N.	SETTORE	INCARICO
1	DIREZIONE	Dirigenziale
1	SETTORE AFFARI GENERALI	PO/EQ
1	SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO	PO/EQ
1	SETTORE RISORSE UMANE	PO/EQ
1	SETTORE TECNICO	PO/EQ
1	SETTORE FORESTAZIONE	PO/EQ
1	SETTORE PROMOZIONE SVILUPPO LOCALE, AMBIENTE E TERRITORIO	PO/EQ

Ampiezza media delle unità organizzative

DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31 AGOSTO 2023

SETTORE	UNITÀ AL 31.12.2023	VARIAZIONE PREVISTA NEL 2024		TOTALE 2024
SEGRETERIO GENERALE - DIRIGENTE	1			1
UOP AVVOCATURA	1			1
UOP SUPPORTO AL RPCT	1			1
SETTORE AFFARI GENERALI	5		2	7
SETTORE ECONOMICO- FINANZIARIO	4			4
SETTORE RISORSE UMANE	2	-1	2	3
SETTORE FORESTAZIONE	2	-2	3	3
SETTORE TECNICO	3			3
SETTORE PROMOZIONE SVILUPPO LOCALE, AMBIENTE E TERRITORIO	2			2
Totale lavoratori CCNL del comparto Funzioni Locali	21	-3	+7	25
STRUTTURA TECNICA FORESTALE	3	-1		2
OPERATORI DEI CANTIERI A T.I.	61	-4		57
OPERATORI DEI CANTIERI A T.D. STORICI	0	-120	120	0
OPERATORI DEI CANTIERI A T.D. INTERIN.	0	-46	46	0
Totale lavoratori CCNL idraulico-forestale	64	-171	166	71

3.2 Sottosezione di programmazione: Organizzazione del Lavoro Agile

Nella presente sottosezione sono indicate, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e con il contratto nazionale del personale del comparto Funzioni Locali, la strategia, le modalità organizzative e gli strumenti tecnologici che permettono l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'Ente.

La stagione del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ha preso avvio con la Legge n. 124/2015 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", il cui art. 14 prevedeva che le amministrazioni pubbliche adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del tele-lavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettessero, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedessero, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti non subissero penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n. 81, al capo II, reca la disciplina del lavoro agile quale modalità di lavoro che, attraverso lo sfruttamento della flessibilità spaziale e temporale e favorendo l'orientamento ai risultati, si pone l'obiettivo di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo ad un tempo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Nei primi mesi del 2020, tra le misure più significative per fronteggiare l'emergenza pandemica, è stata evidenziata la previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, fatta eccezione per l'esecuzione di quelle attività ritenute dalle amministrazioni indifferibili e implicanti la necessaria presenza del lavoratore nella sede di lavoro, nonché prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla prima citata Legge n. 81/2017 (cfr. art 87, commi 1 e 2, D.L. 18/2020 e successive modifiche ed integrazioni).

In poco tempo, gli enti hanno, quindi, dovuto riprogettare e implementare strumentazioni e modelli organizzativi, per consentire ai propri dipendenti di lavorare a distanza, al fine di ridurre la presenza fisica nei luoghi di lavoro e mettere in atto misure di contrasto all'emergenza epidemiologica, compatibili con la tutela dei lavoratori.

L'Ente, durante la fase emergenziale, ha adottato le modalità semplificate per l'applicazione dell'istituto dello smart working, in adempimento alle disposizioni governative, potenziando l'utilizzo di strumenti informatici nella disponibilità del dipendente e mettendone a disposizione di propri.

In seguito, con l'evolversi della situazione pandemica e del relativo quadro normativo, con particolare riferimento alla riapertura dei servizi, al rientro in sicurezza ed alla tutela dei lavoratori cosiddetti "fragili", l'applicazione del lavoro agile nella Comunità Montana si è progressivamente adeguata alle disposizioni normative intervenute (art. 1, D.L. n. 56/2021), fino alla adozione del D.P.C.M. 23 settembre 2021, in base al quale, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza e cessa, quindi, la possibilità della prestazione lavorativa in modalità agile in assenza degli accordi individuali.

Attualmente nessun dipendente svolge l'attività a distanza, giacché si è ritenuto che tale modalità di attuazione di lavoro, dato il numero limitato di personale, non permetta di conseguire un miglioramento significativo dei servizi e di garantire il rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza.

In ogni caso, l'art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione 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 tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

- b) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- c) l'adozione di ogni adempimento per dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente.

Pertanto, in questa sottosezione vengono, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (come il lavoro agile ed il telelavoro), rimandando al regolamento specifico da adottare per quanto di competenza, a valle della contrattazione integrativa aziendale ed in coerenza con il vigente Contratti collettivo nazionale. In particolare, si accennano:

- condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- obiettivi all'interno dell'ente, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione);
- adozione di ogni adempimento finalizzato a fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Si ritiene infatti necessario, in attesa di normare con apposito regolamento e previo accordo con le parti sindacali, secondo quanto previsto dal vigente CCNL del 16.11.2022, comunque definire le condizioni minime per l'attuazione della normativa vigente in materia.

Modalità attuative del Lavoro Agile

Prima di passare alle indicazioni preliminari circa le modalità attuative del lavoro agile, occorre effettuare un'obbligatoria premessa circa l'applicabilità o meno, nella disciplina del lavoro agile, della normativa sul "Pola" e della misura minima del 15% di lavoratori da collocare in tale modalità lavorativa. Ovverosia, se mediante il Piao le amministrazioni debbano regolare il lavoro agile assicurando la percentuale minima prima indicata.

L'art.14, comma 1, della Legge n. 124/2015 stabilisce testualmente che *"Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica"*.

La norma citata pone due prescrizioni:

- la programmazione del lavoro agile deve garantire che possa avvalersene almeno il 15% dei dipendenti (ma, solo di quelli impiegati in attività che possano essere svolte in lavoro agile: non si tratta, quindi, del 15% di tutti i dipendenti, ma di una parte);
- l'obbligatoria applicazione del lavoro agile al 15% dei dipendenti, che però lo richiedano espressamente, come sanzione all'ente che non adempia all'adozione del Pola.

D'altra parte, il D.P.R. n. 81/2022, completato dal DM 132/2002, ha introdotto una nuova e

completa regolamentazione della materia relativa al lavoro agile, dettata a partire dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito nella legge n. 113/2021, alla quale, peraltro, si è in ultima aggiunta anche la disciplina del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 16.11.2022, Titolo VI.

Se il D.P.R. n. 81/2021 sopprime gli adempimenti connessi al Pola, che viene totalmente riassorbito nel Piao, dal canto suo il D.M. n. 132/2022 così delinea gli adempimenti di programmazione del lavoro agile che, nel Piao, sostituiscono quelli connessi all'ormai inoperante Pola: *"Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono 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 tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta"*.

È facile notare la totale assenza nella nuova disciplina del lavoro agile scaturente dalle norme di attuazione dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, di qualsiasi riferimento a soglie minime di lavoratori da collocare in lavoro agile.

Tali soglie non sono più sussistenti nemmeno come "sanzione" per la mancata regolazione del lavoro agile (Le uniche sanzioni previste sono quelle stabilite dall'articolo 10 del DM 132/2022: *"Ai sensi dell'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all' articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall' articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114"*).

Ancora, l'articolo 14 della legge n. 124/2015 ha qualificato il Pola come una *"sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150"*. Ma anche tale documento, cioè il piano della performance, non deve essere più redatto ed i connessi adempimenti sono soppressi, in quanto assorbiti dal Piao.

Infine, l'impossibilità di considerare ancora vigente una norma che stabilisca soglie minime di collocazione dei dipendenti in lavoro agile è confermata dalla regolazione contrattuale del lavoro agile, che rafforza la necessaria consensualità dell'istituto. La collocazione in lavoro agile del dipendente non può essere né imposta dal datore di lavoro al dipendente, né essere rivendicata come diritto soggettivo dal dipendente nei riguardi del datore: è, infatti, obbligatorio l'accordo individuale.

L'assenza di un qualunque strumento di collocazione d'imperio o forzata dei dipendenti in lavoro agile, come anche l'assenza di un diritto potestativo del dipendente ad ottenere il lavoro agile, impedisce totalmente sul piano operativo l'ulteriore applicabilità di norme volte a definire soglie minime di lavoro agile.

L'unica conclusione, che è doveroso trarre in questa sede, è quella che l'articolo 14 della legge n. 124/2015 è stato abrogato implicitamente, per la completa regolazione della materia del lavoro agile da parte del complesso delle norme successive, prima descritto.

Giova, pertanto, delineare un piano di azioni finalizzato a disciplinare il ricorso al lavoro agile nel medio periodo, individuando le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, che si intendono attuare ed i cui contenuti siano coerenti con gli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, lo stato d'implementazione, i contributi alla performance organizzativa e, infine, gli impatti attesi.

Misure organizzative

Vengono delineate di seguito una serie di misure per regolamentare il ricorso alla modalità di lavoro agile, in uno ad alcuni obiettivi di carattere organizzativo:

- sviluppare una cultura organizzativa e una modalità di lavoro orientate al raggiungimento del risultato, sviluppando abilità e competenze connesse all'autonomia e alla responsabilizzazione delle persone orientando, di conseguenza, il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- non solo, tendere all'invarianza, in termini quantitativi e qualitativi, dei servizi resi all'utenza, ma anche semplificare, attraverso la digitalizzazione, i processi gestionali ed il rapporto con l'utenza;
- incidere sul benessere organizzativo dei lavoratori/lavoratrici dell'Ente, agevolando la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, con una maggiore flessibilità spaziale/temporale dell'attività svolta;
- garantire un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate durante lo svolgimento del lavoro agile, da garantire attraverso strumenti tecnologici idonei;
- redigere un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- assicurare idonea strumentazione tecnologica ai lavoratori agili, di norma, fornita dall'Ente, nei limiti delle disponibilità strumentali e finanziarie; in alternativa, previo accordo con il datore di lavoro, autorizzare l'impiego di dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;
- •stipulare l'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge n. 81/2017, nel rispetto dell'art.65 del vigente CCNL del 16.11.2022;
- razionalizzare gli spazi dell'ente, in funzione della flessibilità spaziale e considerando le diverse sedi dell'Ente, potenzialmente un'opportunità, in quanto basi di appoggio funzionali a svolgere lavoro agile;
- ridurre l'impatto sul traffico veicolare e sull'ambiente degli spostamenti connessi al raggiungimento della sede di lavoro.

In ogni caso, l'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile avrà cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalla normativa vigente e l'obbligo, da parte dei lavoratori, di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.11.2022, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In ogni caso, l'articolazione della prestazione lavorativa in modalità agile dovrà avvenire nel rispetto del Titolo VI del predetto CCNL, presupponendo che lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto.

Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva, infatti, i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.

L'analisi sviluppata in occasione della stesura della mappatura dei processi per rilevare la adeguatezza o meno di questi ultimi alla modalità di lavoro agile ha portato a focalizzare quali sono le principali misure organizzative trasversali, necessarie per lo sviluppo futuro del lavoro agile all'interno dell'ente. Si riportano le principali misure organizzative la cui attuazione si ritiene presupposto funzionale per l'attivazione del lavoro agile:

- aggiornamento del sistema di misurazione delle performance delle attività ordinarie (i processi caratteristici dei Settori/Servizi dell'Ente) in modo da poter verificare nel tempo l'impatto dell'attivazione di modalità di lavoro agile sull'efficacia e, più in generale, sulle prestazioni dell'ente;
- aggiornamento del sistema di protezione dei dati personali, in funzione dell'impatto del lavoro agile sulle procedure e sul sistema dei rischi dell'Ente, con l'adozione di policy e linee guida su tali temi per i dipendenti che opereranno in modalità agile;
- analisi e revisione/standardizzazione dei procedimenti in numerosi settori dell'Ente;
- digitalizzazione di alcuni iter trasversali e degli archivi dell'ente.

Requisiti tecnologici

La strategia per l'adeguamento informatico necessario a garantire efficacia nell'avvio del Lavoro agile prevede le seguenti misure tecnologiche:

- rispetto alla tecnologia, si prevede l'adozione della modalità VPN, escludendo configurazioni che prevedano il collegamento del PC del lavoratore da remoto alla propria postazione fissa in ufficio e prevedendo la possibilità di connettere direttamente il PC da remoto ai servizi in rete o in cloud, senza quindi necessità di avere il doppio computer e prevedendo che il dispositivo si sposti con il lavoratore;
- rispetto alla strumentazione, si prevede di dotare di un PC portatile di proprietà dell'Ente i lavoratori che svolgono, all'interno del loro progetto di lavoro agile, un'elevata percentuale di attività da remoto (definendo una soglia di gg/sett.), ipotizzando nel tempo una sostituzione dei PC fissi con PC portatili; in parallelo, si prevede di eliminare la postazione fissa di tali lavoratori, rendendo minore l'esigenza di acquisto di nuovi PC fissi e potendo ricorrere ai PC presenti per la sostituzione degli altri PC fissi, eventualmente non funzionanti; per coloro che, invece, svolgeranno lavoro agile con una percentuale di attività da remoto inferiore alla soglia stabilita, si può ipotizzare l'utilizzo di PC portatili d'ufficio, organizzando l'utilizzo della risorsa condivisa; l'utilizzo in multi-utenza di un PC condiviso è possibile, se gestito con accortezza.

Si riportano, inoltre, le principali iniziative la cui attuazione si ritiene funzionale al consolidamento, nel tempo, della modalità di lavoro agile:

- sviluppo di un più efficace sistema per la ricezione delle domande on-line;
- sviluppo di un sistema di presa di appuntamenti on-line;
- adozione di un sistema di trasferimento di chiamata dal numero fisso al Pc del dipendente, per favorire l'utilizzo anche dalle postazioni remote dei dipendenti "agili" dei servizi di telefonia offerti dall'Ente, senza incidere sul telefono di proprietà del lavoratore/lavoratrice.

Percorsi formativi per il personale

Nel 2024 sarà prevista una specifica attività formativa del personale, a supporto dell'avvio del lavoro agile, con interventi complementari e mirati, per sviluppare le competenze abilitanti il lavoro agile; a tal fine, sono previsti:

- per il team direzionale, interventi di approfondimento inerenti temi quali il monitoraggio e la valutazione delle performance, la gestione del tempo e la protezione dei dati personali;
- per il restante personale, limitatamente a chi opererà effettivamente in modalità agile, interventi di approfondimento rispetto alla gestione del tempo e la protezione dei dati personali.

Scelte logistiche di ridefinizione degli spazi di lavoro che si intendono attuare per promuovere e supportare il ricorso al lavoro agile

Rispetto all'impatto logistico, sono state previste due linee di sviluppo:

1. ai dipendenti che intendono operare in modalità agile saranno forniti PC portatili a cura dell'Ente, che nel tempo potranno sostituire la postazione fissa in ufficio; nei giorni di rientro in sede, in cui gli operatori opereranno con il proprio PC portatile, potranno essere attrezzate postazioni di lavoro condivise - in condizioni di sicurezza e in grado di garantire un'efficace attività lavorativa - al fine di ottimizzare l'organizzazione degli spazi da parte dell'Ente;
2. il lavoro agile non è necessariamente lavoro da casa: ogni sede messa a disposizione dall'Ente sarà potenzialmente un'opportunità per il lavoro agile, in quanto base d'appoggio funzionale a garantire la flessibilità spaziale in un luogo e con attrezzature più controllabili.

Il percorso di avvio e consolidamento del lavoro agile

Dal 15 ottobre 2021 il lavoro agile, come accennato innanzi, ha cessato di essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica e, con decreto del 08.10.2021, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dettato una serie di misure organizzative per consentire il rientro in presenza di tutto il personale e ha contestualmente previsto misure temporanee, ai fini dell'autorizzazione al lavoro agile, in attesa della definizione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità ed obiettivi del lavoro agile da far confluire all'interno del PIAO.

Lo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto apposite "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", che con l'entrata in vigore dei nuovi CCNL cesseranno la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con gli stessi.

Le linee guida individuano due distinte modalità di prestazione lavorativa, la forma agile e la diversa forma di prestazione dell'attività lavorativa definita "lavoro da remoto", quest'ultimo definito come prestazione lavorativa con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporti la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Il CCNL del comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, ha previsto una specifica disciplina del lavoro a distanza (Titolo VI, artt. 63 e seguenti), con riferimento a due tipologie:

- artt. 63-67, **LAVORO AGILE**, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- artt. 68-70, **LAVORO DA REMOTO**, che può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e, diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. Il lavoro da remoto è realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione e può essere svolto presso il domicilio del dipendente o mediante altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

Occorre, pertanto, definire idonei indirizzi, in considerazione della necessità di disciplinare il lavoro a distanza quale modalità di lavoro "strutturale", in applicazione delle leggi e del CCNL del 16.11.2022 il quale, al comma 3 dell'art. 64 dispone che *"L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure"*. Il confronto sindacale è analogamente previsto dal CCNL con riferimento all'accesso al lavoro da remoto.

Indirizzi che si riportano di seguito, che prevedono la necessità di adottare un apposito Regolamento per la disciplina del lavoro a distanza, con l'individuazione di criteri, ulteriori e integrativi, rispetto a quelli già stabiliti dalle leggi vigenti, per facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, che sono stati oggetto di confronto sindacale. Fino all'adozione del nuovo Regolamento, sono state mantenute le vigenti misure organizzative, che non prevedono il ricorso al lavoro a distanza.

Contestualmente all'avvio della contrattazione decentrata integrativa, per la sottoscrizione del CCDI di parte normativa, dovrà essere avviato il previsto confronto sindacale ex art. 5 CCNL 16.11.2022, per condividere con la parte sindacale le condizioni generali per lo svolgimento della prestazione in modalità di lavoro a distanza, con l'individuazione delle attività smartabili e non smartabili, l'articolazione delle attività in lavoro agile e da remoto ed i criteri di priorità per l'accesso a tali modalità lavorative.

Allo stato attuale, le attività che non consentono al personale addetto di effettuare la prestazione in modalità a distanza, da condividere con la parte sindacale, sono le seguenti:

- attività di accoglienza e portineria;
- attività di sportello e/o di relazione con l'utenza ad apertura quotidiana;
- attività esterne o con utenza diretta tipiche del funzionario/istruttore tecnico in sopralluogo;
- attività tipiche del profilo di operaio e autista;
- attività che prevedono l'utilizzo di macchinari/strumentazioni non utilizzabili da remoto;
- attività di gestione quotidiana magazzino e logistica;
- attività del personale turnista;

Riguardo all'articolazione della prestazione lavorativa in modalità agile, potranno essere previste, di norma, fino ad un massimo (ad es., di 8 giornate non continuative mensili) per il personale a tempo pieno, da riproporzionare in caso di articolazioni a tempo parziale verticale, e non cumulabili per i mesi successivi, mentre per le figure apicali, le giornate di lavoro agile fruibili su base mensile non potranno essere superiori alla metà di quelle previste per gli altri dipendenti. Relativamente al lavoro da remoto, potrà essere previsto massimo (ad es. 1) giorno a settimana, salvo specifici casi da valutarsi a cura del Responsabile apicale dove è possibile portare a (es. max 2) giorni, per il personale a tempo pieno, da riproporzionare in caso di articolazioni a tempo parziale verticale, e non cumulabili per i mesi successivi. Per le figure apicali le giornate di lavoro da remoto fruibili su base settimanale non potranno essere superiori alla metà di quelle previste per gli altri dipendenti.

I criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto, a cui ricorrere qualora siano presentate richieste di lavoro a distanza (agile o da remoto) in numero non sostenibile per la struttura organizzativa interessata (da valutarsi a cura del Responsabile apicale), possono essere individuati nei seguenti:

- disabili in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della L. 104/1992;
- dipendenti per i quali il medico del lavoro certifichi la necessità di svolgere lavoro a distanza (per la durata di validità del certificato e secondo le eventuali prescrizioni indicate);
- dipendenti con figli disabili, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992;
- dipendenti caregiver familiari individuati ai sensi dell'art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017;
- dipendenti con figli di età inferiore a 14 anni, in ragione anche del numero di figli e di famiglie monogenitoriali.

In subordine, potranno essere, altresì, considerati i seguenti elementi al fine di agevolare l'accesso al lavoro a distanza:

- lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità o paternità previsti, rispettivamente, dagli articoli 16 e 28 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- maggiore distanza chilometrica dall'abitazione del dipendente alla sede lavorativa.

Per quanto non indicato ed in ogni caso, si rinvia all'apposito regolamento da approvare da parte della Giunta Esecutiva, all'esito ed a valle del confronto sindacale,

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31/12 dell'anno precedente

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2023, incluso il dirigente ed i profili di alta qualificazione, è quella indicata nella sezione 1/Scheda anagrafica dell'amministrazione, per un totale di n. 21 unità (di cui: Dirigenti a tempo indeterminato: n. 1; Funzionari/EQ: n. 9, di cui n. 1 part-time; Istruttori: n.9, di cui n. 1 part-time; Operatori esperti: n.0; Operatori: n. 2).

Si ritiene opportuno riportare di seguito il quadro del personale in servizio aggiornato al 31 marzo 2024, alla luce dei reclutamenti/cessazioni avvenuti nel frattempo, nonché della riclassificazione del personale operata per competenza dal Settore Risorse Umane con determinazione n. 18 del 19.04.2023 in attuazione degli artt. 12 e 13 del CCNL di comparto sottoscritto in data 16.11.2022 che, con decorrenza da 1° aprile 2023, ha ridefinito appunto il sistema di classificazione, come articolato in quattro aree corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex Cat. A);
- Area degli Operatori esperti (ex Cat. B e B3);
- Area degli Istruttori (ex Cat. C);
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ed Cat. D).

Si valuta, altresì, necessario operare contestualmente la rimodulazione della "dotazione organica" dell'Ente, al fine di meglio adeguarla all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che ha introdotto il superamento del concetto tradizionale di dotazione organica, da "contenitore rigido" predeterminato, ad elemento flessibile, corrispondente ad un valore finanziario di spesa potenziale massima, che non può essere valicata dal Piano del fabbisogno di personale. In tale accezione aggiornata, la dotazione organica è intesa come la consistenza del personale in servizio meno le cessazioni nell'anno più le unità da assumere approvate nel piano del fabbisogno di personale.

Di seguito, viene riportata la tabella riassuntiva della situazione occupazionale dell'Ente alla data del 31 marzo 2024:

AREA (CCNL 2019-21)	Personale in servizio al 31.03.2024	Profilo professionale	Posti a tempo indeterminato "vacanti"
<i>Dirigenti</i>	1 a tempo pieno e indeterminato	- n. 1 Segretario Generale	0
<i>Funzionari ed Elevata Qualificazione</i>	12 di cui n. 6 incaricati di PO/Elevata qualificazione e n. 3 part-time	- n. 3 Specialisti tecnico-progettuali - n. 2 Specialisti in affari legali - n. 2 Specialisti in risorse umane - n. 2 Specialista amministrativo - n. 3 Specialisti amm.vo-contabili	5 di cui: - n. 3 Specialisti tecnici - n. 1 Specialista amministrativo - n. 1 Specialista amm.vo-contabile
<i>Istruttori</i>	10 di cui n. 4 part-time	- n. 2 Istruttori tecnici - n. 2 istruttori informatici - n. 4 Istruttori amministrativi - n. 2 Istruttori amm.vo-contabili	2 di cui: - n. 1 Istruttore amministrativo - n. 1 Istruttore amm.vo-contabile
<i>Operatori esperti</i>	0	===	2 di cui: - n. 1 Collaboratore amministrativo - n. 1 Collaboratore tecnico
<i>Operatori</i>	2 di cui n. 2 part-time	- n. 2 Operatori servizi vari	0
Totale	25	===	9

3.3.2 Verifica preliminare: situazioni di eccedenza/soprannumero di personale

Si procede preventivamente agli adempimenti di cui all'art. 16 della Legge 12 novembre 2011 n.183, che ha modificato l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici, nell'intento di rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, imponendo alle Pubbliche Amministrazioni di provvedere alla ricognizione delle eventuali eccedenze o condizioni di soprannumero del personale in servizio, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria.

Precisato che:

- la disposizione prima citata, che modifica l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, obbliga le Pubbliche Amministrazioni ad effettuare almeno annualmente una ricognizione per verificare condizioni di soprannumero o eccedenze di personale e che compete ai Dirigenti/Responsabili attivare le procedure di verifica per il Settore di rispettiva competenza;
- che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva rispetto alle esigenze funzionali o alla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale.

In relazione all'anzidetta dotazione organica, aggiornata al 31.08.2023, dal Settore Risorse Umane, rispetto alla quale i Responsabili di Settore hanno effettuato la verifica, ognuno per la propria articolazione organizzativa, facendo riferimento a:

- ✓ rapporto tra dotazione organica e personale in servizio;
- ✓ cessazioni di personale verificatesi e/o previste;
- ✓ esternalizzazione di servizi;
- ✓ tipologia dei procedimenti e loro numero e complessità;
- ✓ eventuali attività aggiuntive/innovative poste in capo alle Strutture.

Da tali verifiche, è stata rilevata e riferita l'assenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale, rispetto alle esigenze funzionali delle strutture dell'Ente, di cui si prende atto all'esito di tali verifiche, sottoponendo alla G.E. l'adozione del provvedimento di presa d'atto dell'assenza di esuberi di personale.

3.3.3 Piano occupazionale e strategia di copertura del fabbisogno

Nella presente sottosezione del PIAO 2024/2026, afferente al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) per il triennio 2024/2026, si rimanda all'ultimo aggiornamento del PTFP 2023/2025, approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 68 del 07.12.2023, corredato dal preventivo parere del Revisore dei Conti, reso con verbale n. 12 in data 07.12.2023.

Pertanto, nella presente sottosezione di programmazione del PIAO confluisce integralmente l'anzidetta variazione e aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025, di fatto anticipata rispetto alla redazione del PIAO stesso., nel pieno rispetto di tutti i vigenti vicoli normativi di spesa del personale e finanziariamente compatibile con la programmazione finanziaria dell'Ente e, in particolare, con le risorse finanziarie destinate al fabbisogno del personale nel triennio 2024-2026, disposta con la Nota di aggiornamento del DUPS 2024/2026, approvata con deliberazione del C.G. n. 26 del 07.12.2023.

La variazione ed aggiornamento del PTFP 2023/2025, confermata nella presente sottosezione del PIAO, prevede:

- a) un costo delle assunzioni dall'esterno ammontante ad euro 269.540,16 per l'anno 2023, ad euro 0,00 per il 2024 e ad euro 0,00 per l'anno 2025, che risulta interamente coperta dal minore costo delle cessazioni (compresi i resti assunzionali del quinquennio precedente e dell'annualità 2023, che è pari ad euro 279.681,32;
- b) una spesa per contratti di lavoro flessibile, pari ad euro 2.319.188,38, per l'anno 2023, ad euro 2.549.422,68 per l'anno 2024 e ad euro 2.423.005,03 per l'anno 2025, che rientra nel limite della spesa per lavoro flessibile sostenuta a tale titolo nel 2009 dalla Comunità Montana, pari all'importo di euro 2.848.904,11; a tempo indeterminato.

Inoltre, le nuove assunzioni dall'esterno previste nella i variazione e aggiornamento del PTFP 2023/2025 hanno tutte decorrenza dal 2024, potendo essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over e, pertanto, i relativi riflessi finanziari - che si riverberano sul bilancio di previsione del triennio 2024/2026 e successivi - rientrano nelle relative previsioni di spesa e nelle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno del personale nel triennio 2024-2026, previste nella nota di aggiornamento del D.U.P. 2024/2026.

Insomma, il Piano Triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2024-2026, i basa - come visto - sull'aggiornamento del PTFP 2023/2025, oltre che sulle risorse finanziarie destinate al fabbisogno del personale nel triennio 2024-2026, disposta con la Nota di aggiornamento del DUPS 2024/2026, approvata come innanzi. Il PTFP 2023/2025 viene sostanzialmente confermato nell'ambito del presente PIAO, giacché lo stesso, per quanto attiene al Piano occupazionale dell'annualità 2023, è stato già attuato attraverso i reclutamenti a tempo indeterminato ivi previsti con decorrenza dei contratti di lavoro dall'anno 2024, sostitutivi del personale cessato. In particolare, sono state assunte n. 5 unità di personale a tempo parziale, di cui n. 3 dell'Area degli Istruttori e n. 2 dell'Area dei Funzionari.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, contenente il Piano Occupazionale per ciascuno degli anni del triennio di riferimento, viene pertanto allegato al presente Piano per costituirne parte integrante e sostanziale (**ALLEGATO C**), che costituisce la sottosezione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale del PIAO, redatta quale documento autonomo, anche per consentirne specifica e più immediata leggibilità.

3.3.4 Formazione del personale: PIANO DELLA FORMAZIONE 2024-2026

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione ed alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge n. 80/2021. L'importanza della formazione, infatti, è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa dell'Ente nel suo complesso, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi offerti.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica, finalizzata a fornire "strumenti" di lavoro aggiornati e consentire flessibilità nella gestione dei servizi, nell'ottica della valorizzazione del personale e del miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'Ente.

La Comunità Montana programma ed attua la formazione al proprio personale, mediante l'organizzazione di corsi formativi aperti a tutti i lavoratori dell'Ente.

L'esperienza maturata nel triennio, 2020/2022, in cui l'emergenza sanitaria ha comportato la sospensione di corsi in aula e la programmazione delle attività formative con modalità a distanza (webinar, e-learning, videoconferenze ecc.), ha portato, da un lato, al ripristino, ove opportuno e utile ai fini didattici, dei momenti di formazione in presenza, ed al mantenimento dall'altro delle opportunità di formazione a distanza, qualora valutate preferibili e/o in considerazione anche dell'introduzione "a regime" del lavoro a distanza (in smart working o da remoto) presso l'Ente.

Ciò premesso, è stato definito il PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2024-2026, risultante dall'**ALLEGATO "D"**, nel quale si riporta integralmente la Sezione Formazione del personale del PIAO, redatta quale documento autonomo, per consentirne specifica e più immediata leggibilità.

4. GOVERNANCE E MONITORAGGIO

La sezione 4 - Monitoraggio non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti (D.M. 132/2022, art. 4, commi 3 e 4). In ogni caso, viene implementata un'attività di monitoraggio, da parte dei Responsabili dei vari Settori, attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano della Performance, sull'avanzamento degli obiettivi strategico- gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano di ricalibrare gli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili, tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Si specifica che per la sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, il monitoraggio verrà effettuato secondo le modalità definite dall'ANAC nel paragrafo 10.2.1, rubricato "Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni" del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, come meglio declinato nel capitolo 7 della citata sottosezione, allegata al presente Piano per costituirne parte integrante e sostanziale.

In questa sezione vengono, inoltre, comunque indicate le modalità di governance del processo di stesura e le modalità di monitoraggio del PIAO che l'Ente prevede di attivare, al fine di garantire le finalità di coerenza ed armonizzazione degli strumenti di programmazione.

4.1 Governance del PIAO

L'interdisciplinarietà e l'innovatività di questo strumento di programmazione rende necessario prevedere una modalità di governance in grado di garantire sinergia e complementarietà, in fase di progettazione del formato del documento, stesura e collazione dei diversi contributi, verifica della sua coerenza con le prescrizioni normative e con le priorità dell'Amministrazione.

La Comunità Montana, in considerazione della struttura organizzativa estremamente snella, affida tali compiti al Comitato di Direzione costituito dal Segretario generale e dai Responsabili di Settore; la cui attività è coordinata dal Segretario generale.

4.2 Monitoraggio del PIAO

Di seguito sono indicati i soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio previste.

Sezione / Sottosezione	Soggetto che sovraintende al controllo	Modalità
Valore Pubblico	<i>Nucleo di Valutazione/OIV</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla performance</i>
Performance	<i>Nucleo di Valutazione/OIV</i>	<i>Verifica semestrale</i>
Rischi Corruttivi e Trasparenza	<i>R.P.C.T.</i>	<i>Relazione semestrale sull'attuazione delle misure</i>
	<i>Nucleo di Valutazione/OIV</i>	<i>Verifica annuale sul rispetto degli adempimenti sulla trasparenza, su indicazioni ANAC</i>
Struttura Organizzativa	<i>Nucleo di Valutazione/OIV</i>	<i>Al variare del modello organizzativo</i>
Lavoro Agile	<i>Nucleo di Valutazione/OIV</i>	<i>Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla performance</i>
Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	<i>Nucleo di Valutazione/OIV</i>	<i>Verifica della coerenza con gli obiettivi di performance annuali e verifica generale triennale</i>

ALLEGATI

- Allegato A - Performance
- Allegato B - Rischi corruttivi e trasparenza
- Allegato C - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale
- Allegato D - Formazione del personale