



**Ente di Diritto Pubblico
Parco Regionale della Valle del Lambro**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
2025 - 2027**

Approvato con Deliberazione del Consiglio di Gestione n. 28 del 20.03.2025

Indice

Premessa

Riferimenti normativi

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

Il PIAO (Piano Integrato di attività e organizzazione) è uno strumento unitario, integrato, che sostituisce i piani del passato (il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale) e li assorbe in uno strumento nuovo, onnicomprensivo, trasversale, che consente un'analisi completa dell'organizzazione e del funzionamento dell'Amministrazione e di tutti gli obiettivi che intende pianificare e raggiungere. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla "mission" pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Il PIAO è stato introdotto dall'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113. Il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 ha approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione, il D.M. n. 132 del 30.06.2022 ha approvato il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione. Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, salvo eventuali proroghe dei termini per l'approvazione del Bilancio, in quest'ultimo caso viene approvato entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Il PIAO, come previsto dall'art. del decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste dal citato articolo 6. La sezione 2, denominata "Valore pubblico, performance e Anticorruzione", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
Parco Regionale della Valle del Lambro Indirizzo: via Vittorio Veneto 19, Triuggio (MB) Codice fiscale/Partita IVA: 02074260965 Legale Rappresentante: Presidente Marco Ciceri Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 10 (con Direttore) Telefono: 0362970961 Sito internet: https://www.parcovallelambro.it/ E-mail: info@parcovallelambro.it PEC: parcovallelambro@legalmail.it
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
Sottosezione di programmazione Valore pubblico - Documento Unico di Programmazione 2025-2027, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 5 del 30/01/2025 e deliberazione della Comunità del Parco n. 3 del 25/02/2025 (contenete anche il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244).
Sottosezione di programmazione Performance - Piano della Performance 2025-2027, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 10 del 25/02/2025
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2025-2027, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 4 del 30/01/2025.
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa - Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 5 del 30/01/2025.
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile - Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 79 del 07/09/2023.
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale Riferimenti normativi: <ul style="list-style-type: none">- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);- articolo 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 114/2014 (cumulo risorse e resti assunzionali);- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

AREA degli	DOTAZIONE ORGANICA		POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Operatori Qualificati	Collaboratore amm.vo ex B3	Tempo pieno	2	0	2
Istruttori	Istruttore Tecnico ex C	Tempo pieno	3	1	2
Istruttori	Istruttore amm.vo ex C	Tempo pieno	3	2	1
Istruttori	Istruttore amm.vo ex C	Part time	2	0	2
Funzionari e Alte qualificazioni	Istruttore Direttivo ex D1	Tempo pieno	4	1	3
Funzionari e Alte qualificazioni	Istruttore Direttivo ex D1	Part time	2	2	0
Funzionari e Alte qualificazioni	Funzionario ex D3	Tempo pieno	1	1	0
Dirigente – Qualifica Unica	DIRETTORE	Tempo pieno	1	1	0
			18	8	10

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

L'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 114/2014, prevede che, *a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente* (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Con riferimento alle capacità assunzionali occorre inoltre richiamare la Delibera n. 70/2016/SRCPIE/PAR della Corte dei Conti, sezione Piemonte, la quale ribadisce che le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (su cui cfr. Sez. Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010) e che l'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, *"in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*;

A decorrere dal 20/04/2020, data di entrata in vigore del DM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, c.d. Decreto Crescita, non tutti gli comuni sono da considerare soggetti a regime di limitazione di cui sopra in quanto, come sostenuto dalla Corte dei Conti Lombardia con Parere n. 74/2020, i Comuni al di sotto del valore soglia della tabella 1 del predetto D.M (enti virtuosi), per il calcolo delle capacità assunzionali, non devono più rispettare la regola del turn over ma quella della «sostenibilità finanziaria» e, quindi, la fuoriuscita dei dipendenti da tali enti non può essere considerata neutra per l'amministrazione che riceve il lavoratore (vedasi anche la Circolare DFP 8/06/2020).

Preso atto che:

- nell'anno 2018 si è verificata n. 1 cessazione "neutra" trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo ente (Galli);
- nell'anno 2019 si è verificata n. 1 cessazione "neutra" trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo ente (Viganò);
- nell'anno 2020 NON si è verificata alcuna cessazione e sono stata effettuate n. 2 assunzioni "neutre" trattandosi di mobilità da altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo Ente (Brevi e Pirovano);
- nell'anno 2021 si è verificata una cessazione per dimissioni (Pirovano), ed è stata effettuata n. 1 assunzione rilevante ai fini delle capacità assunzionali (Paredi);
- nell'anno 2022 si è verificata una cessazione per mobilità rilevante ai fini delle capacità assunzionali (Brevi) trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle limitazioni assunzionali e per spesa di personale di cui al DM 17/03/2022 basate sulla sostenibilità finanziaria e non sul turn ove come questo ente;
- nell'anno 2023 NON si è verificata alcuna cessazione e non sono state effettuate assunzioni di alcun tipo;
- nell'anno 2024 si è verificata una cessazione per dimissioni (Dolci) ed è stata effettuata una stabilizzazione di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 3, comma 5, del DL 44/2023 (Ghidelli)
- negli anni 2025/2027 non si prevede che si verificheranno cessazioni di personale;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Gli Enti non soggetti al patto di stabilità sono assoggettati al rispetto del vincolo in materia di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, commi 562 e segg., della Legge 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni.

La previsione di spesa del personale, al netto delle componenti c.d. escluse, compresa la spesa per la realizzazione del Piano Assunzionale di cui oltre, è pari a € 456.499,00 per l'anno 2025 e pari ad 439.422,00 per gli anni 2026 e 2027 e, pertanto, rispettosa del succitato vincolo di contenimento della spesa di personale, rispetto alla spesa 2008 pari ad € 459.624,15.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per il triennio 2025-2027, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

altra spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 90.665,36
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 82.369,85
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: euro 36.884,85
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2027: euro 0,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i
- relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella Legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano gli elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente meglio riportati al successivo paragrafo 3.3.3 lett. f).

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Non sono previste modifiche della distribuzione del personale tra i vari settori.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

Si prevede l'assunzione tramite procedure concorsuali pubbliche o utilizzo di graduatorie vigenti a decorrere dall'1/1/2026 di

N. 1 Istruttore Tecnico

Area degli Istruttori

Contratto a tempo indeterminato e pieno

Da destinare al SERVIZIO TECNICO.

Costo della risorsa:

ex Art. 1 c. 557 Legge n. 296/2006: € 28.408,00 già netto aumenti contrattali intervenuti dal 2008 ad oggi.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Non sono previste assunzioni mediante mobilità volontaria.

d) progressioni verticali di carriera:

Non sono previste progressioni verticali di carriera.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Si prevede di assumere tramite contratti di lavoro flessibile, nei limiti delle possibilità economiche dell'Ente, le seguenti figure:

Profilo	Modalità - Durata	Part time	Costo ex art. 9 c. 28 D.L. n. 78/2010		
			2025	2026	2027
Area dei Funzionari Area Amministrativa Finanziaria	Ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2014: 1/01/2023 – 31/12/2026	33,33	24.055,00	24.055,00	24.055,00
Area dei Funzionali Area Tecnica	Ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2014: 1/01/2024 – 31/12/2026	33,33	12.831,00	12.831,00	12.831,00
Area degli Operatori qualificati	Contratti di somministrazione per n. 2 Collaboratori Amm.vi ex B3	58,33	45.485,00	0,00	0,00
TOTALE			82.371,00	36.886,00	36.886,00

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non sono previste assunzioni tramite stabilizzazione del personale ai sensi dell'art. 3, comma 5, del DL 44/2023.

3.3.4 Formazione del personale

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

- Contrasto alla corruzione e rispetto degli obblighi di trasparenza;
- Contabilità, con particolare riferimento alla corretta gestione dei contributi nazionali ed europei;
- Normativa, bandi.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

- Direttore Ente;
- Imprese, enti o associazioni certificate.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

- Concessione, sussistendone i presupposti, dei permessi relativi al diritto allo studio Confronto costante con il personale al fine di individuare le tematiche che necessitano di una maggiore

formazione;

- Disponibilità a favorire la partecipazione ad eventi formativi.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti;
- massima legalità nell'operato amministrativo;
- incremento efficienza, efficacia ed economicità della gestione;
- miglioramento rapporti con l'Utenza esterna.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.