



PARCO MONTE BARRO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
ED ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)**

*(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)*

PERIODO: 2025 - 2026 – 2027

Approvato con Deliberazione di Consiglio di Gestione n. 31 del 09.04.2025.

Indice

Premessa	
Riferimenti normativi	
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027	

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria 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

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: 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 quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente; viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

- autorizzazione/concessione;

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

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 approvato con deliberazione della Comunità del Parco n. 2 del 09.04.2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione della Comunità del Parco n. 3 del 09.04.2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive (allegati quali sottosezioni del PIAO).

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Parco Monte Barro

Indirizzo: Via Bertarelli 11 -23851 Galbiate (Lc)

Codice fiscale/Partita IVA: 83008280139/ 01831780133

Presidente: Davide Facondini

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 4 dipendenti di ruolo a tempo indeterminato, 1 dipendente a tempo determinato, 1 direttore e 1 dipendente con incarico ex art. 110 d.lgs. 267/2000

Telefono: (+39) 0341 - 542266

Sito internet: www.parcobarro.lombardia.it

E-mail: info@parcobarro.it

PEC: parco.barro@pec.regione.lombardia.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico

Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono per valore pubblico il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza. La novità sostanziale del PIAO è sicuramente quella di tentare di garantire l'unità ai processi della programmazione, combinando gli obiettivi di creazione di valore pubblico e quelli di performance. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato del presidente, si rimanda comunque al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, adottato con deliberazione della Comunità del Parco n. 2 del 09.04.2025.

2.2 Sottosezione di programmazione Performance

Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia.
Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel Regolamento sui controlli interni e dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema, armonizzando ai principi del d.lgs. 150/2009 gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal d.lgs. 267/2000 (TUEL), prevede la definizione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione.
L'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n.12 del 23.3.2020, è stato oggetto di modifica approvata con deliberazione del Consiglio di Gestione n.62 del

	24/10/2022; si è provveduto infatti alla nomina di OIV esterno in forma monocratica. Il Documento Unico di Programmazione, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione. Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, <u>la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti</u>. Ciò nonostante, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, quali la deliberazione n.73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, l'ente ha approvato il piano delle performance 2025-2027 integrato nel PEG, con deliberazione del Consiglio di Gestione n. del 9/04/2025, al fine di affidare i mezzi finanziari ai responsabili dei servizi nominati dal Presidente del Parco con specifici ed appositi provvedimenti, come confermato dalla circolare del Ministero dell'Interno F.L. n.7 del febbraio 1997. Come previsto dall'articolo 3, comma 1, lettera b.4 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n.132/2022, confluiscono in questa sezione anche gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. L'ente con deliberazione del Consiglio di Gestione n.6 del 13/03/2023 ha approvato il piano delle azioni positive 2023-2025. Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.
2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	L'art. 6 del decreto-legge del 9 giugno 2021, n. 80 (cd. Decreto Reclutamenti) ha introdotto il Piao (Piano integrato di attività e organizzazione), che assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente. Provvedimento cardine per dare attuazione alle previsioni normative in materia di PIAO è il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022 "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" a cui ha fatto seguito il Decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 contenente il regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao). Per i Comuni con meno di 50 dipendenti, casistica in cui rientra anche l'Ente Parco del Monte Barro, che al 31.12.2023 disponeva di n.6 dipendenti compreso il Direttore (essendo vacante dal giugno 2023 l'unico posto previsto per la ragioneria), è previsto un PIAO semplificato che, relativamente alla sezione "rischi corruttivi e trasparenza", contempla una mappatura non di tutti i processi, come avvenuto negli anni scorsi, ma solo quelli relativi a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi individuati dal RPCT e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli

	obiettivi di performance a protezione del valore pubblico Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza comprende una sezione dedicata alla trasparenza e contiene sia l'analisi del livello di rischio delle attività svolte che un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale ed include inoltre il Programma triennale per la trasparenza. La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno e per pianificare efficacemente le azioni di prevenzione della corruzione. È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Si rimanda, pertanto, al documento già approvato senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci. Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 3 del 10.02.2025.
--	--

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1 Sottosezione Struttura organizzativa	- <i>Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n.30 del 09.04.2025</i> L'organizzazione dell'ente Parco Monte Barro è strutturata in aree che rappresentano le unità organizzative di massima dimensione e sono istituite tenendo conto delle dimensioni e della peculiarità dell'ente. Di seguito si indicano le aree previste con le relative funzioni specificate in via generale ed indicativa: A) AREA ISTITUZIONALE 1) Servizio Segreteria FUNZIONI: stesura bozze atti (deliberazioni, determinazioni, contratti), protocollo, archivio, notificazioni, Albo pretorio, attività di supporto agli organi istituzionali, ai servizi culturali, finanziari e tecnici, economato. B) AREA ECONOMICO FINANZIARIA 1) Servizio Economico-Finanziario FUNZIONI: predisposizione ed attuazione degli atti di programmazione economica e finanziaria (DUP, PIAO, bilancio pluriennale, consuntivo), registrazione degli impegni ed accertamenti, reversali e mandati, gestioni fiscali, stipendi personale, acquisto di beni, predisposizioni ed organizzazione degli acquisti, inventario C) AREA TECNICO CULTURALE 1) SERVIZIO TECNICO CULTURALE FUNZIONI: Pianificazione urbanistica, paesaggistica e naturalistica, autorizzazioni e valutazioni di incidenza, ricerca scientifica, archeologica e culturale, Centro regionale Flora Autoctona, Stazione Ornitologica Sperimentale, musei, centri parco, Centro Turistico Culturale dell'Eremo, educazione e

	didattica ambientale, gestione e salvaguardia del territorio, controllo degli abusi, gestione del patrimonio, vigilanza. D) AREA TECNICO MANUTENTIVA 1) SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO FUNZIONI: manutenzione ordinaria degli immobili, informatizzazione uffici, gestione servizio civile, coordinamento associazioni di volontariato operanti nel Parco, supporto servizio GEV. Il direttore del Parco, previsto obbligatoriamente per legge e disciplinato dallo statuto dell'ente, individuato la prima volta nel 1986, fino al 2.4.2013 era un professionista esterno titolare di partita IVA (lavoratore autonomo) e a partire da tale data è stato assunto a tempo parziale e determinato ai sensi dell'art.110 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL); occorre evidenziare che la legge quadro sulle aree protette lombarde, la L.R. 86/83 e s.m.i., all'articolo 22quater comma 1, dispone che il direttore debba essere incaricato a tempo determinato: che ne stabilisce anche la durata, compresa fra tre e cinque anni; l'incarico è rinnovabile. In ogni caso, il direttore resta in carica fino al conferimento dell'incarico al nuovo direttore (le medesime parole costituiscono l'art.12 comma 1 dello statuto vigente). Al Direttore sono attualmente assegnate le responsabilità del servizio con maggior capacità di spesa, cui fa capo la maggior parte delle attività del parco, ossia il Servizio Tecnico-culturale, e le responsabilità della Segreteria e del Servizio Economico-finanziario. Il Centro regionale Flora Autoctona (CFA) fu istituito dal Parco progressivamente, con una serie di atti ed iniziative a partire dal 1991. Per l'individuazione del coordinatore del CFA è stato conferito previa selezione incarico ex articolo 110 comma 2 del TUEL; attualmente presso il CFA è in servizio , fino al 30 luglio 2026, anche una ricercatrice junior, assunta mediante concorso a tempo determinato per attività inerenti i progetti finanziati dall'UE e da privati, attivi presso il Centro Flora Autoctona della Lombardia (CFA) e con particolare riferimento a quanto di competenza nell'ambito del progetto <i>Life Seed Force</i> LIFE20 NAT/IT/001468 e nel progetto <i>INSEEDS</i>. Con <i>deliberazione del Consiglio di Gestione n.31 del 15/05/2019</i> l'ente ha provveduto ad istituire l'area delle posizioni organizzative prevedendo le seguenti posizioni di lavoro, rientranti nella fattispecie di cui all'art. 13, comma 1, lettera a), del CCNL 21/05/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione delle rispettive unità organizzative _ Area Istituzionale – Tempo parziale 50% _ Area economico –finanziaria – Tempo parziale 50% _ Area tecnica manutentiva (del servizio tecnico-culturale, in capo direttamente al direttore dell'Ente, si è già detto, come pure si è detto che attualmente anche le aree Istituzionale ed Economico-finanziaria fanno capo al direttore). Anche la funzione del segretario dell'Ente è attribuita al direttore. Ogni responsabile assicura il raggiungimento degli obiettivi assegnati con la necessaria autonomia progettuale, operativa e
--	---

	gestionale, organizzando le risorse finanziarie, strumentali e umane assegnate. I dipendenti dell'Ente Parco Monte Barro al 31/12/2024 sono 7 di cui 3 uomini e 4 donne. I dipendenti a tempo indeterminato sono 4 (di cui 2 a tempo parziale 50%), 1 dipendente è a tempo determinato e 2 dipendenti hanno la durata del contratto collegata alla durata del mandato del Presidente dell'Ente; questi ultimi sono il direttore e la coordinatrice del CFA. A fine maggio 2023 si è verificata la cessazione della dipendente Istruttore amministrativo assegnata all'Area economico-finanziaria, per assunzione presso altra pubblica amministrazione del comparto. A fine 2024 si è provveduto mediante concorso pubblico alla sostituzione della dipendente cessata con una nuova assunzione part-time 50%. I dipendenti sono suddivisi nelle seguenti categorie: - 1 dipendente con qualifica dirigenziale (il direttore) - 2 dipendenti in cat. D – Area dei funzionari (personale CFA) - 3 dipendenti in cat. C – Area degli Istruttori - 1 dipendente in cat. B – Area degli Operatori Esperti
3.2 Sottosezione di Organizzazione del lavoro agile	L'istituto del lavoro agile, reso possibile con legge 22 maggio 2017 n. 81, è rimasto pressoché ignorato dal comparto del pubblico impiego o, nella migliore delle ipotesi, concesso a stille in pochi enti. La sottovalutazione dell'istituto, dovuto per lo più a retaggi culturali, è sostanzialmente cessata con il D.L. 2 marzo 2020 n. 9 "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" e le conseguenti restrizioni imposte anche nella pubblica amministrazione. Da allora, la necessità derivata dagli eventi ha trasformato l'istituto nella modalità di lavoro da utilizzarsi per eccellenza per la resa delle prestazioni eseguibili a prescindere dalla presenza in sede, oltretutto superando qualsiasi obbligo negoziale dell'ente di appartenenza, che ha potuto disporlo coattivamente. Il periodo di sperimentazione "obbligata", iniziata improvvisamente il 9 marzo 2020 e fortunatamente resa possibile dall'avvenuta ristrutturazione del sistema informatico, ha pertanto avvicinato l'ente Parco e i suoi dipendenti a questa nuova metodologia con risultati brillanti in termini di collaborazione tra gli uffici e celerità nell'affronto di problemi anche imprevisti. La disciplina è stata poi rafforzata nell'art. 263 del D.L. 19 maggio 2020 n° 34, c.d. "Decreto Rilancio", convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020; il lavoro agile è stato previsto a livello strutturale nella soglia minima del 50% delle prestazioni lavorative possibili a distanza. Ai sensi dell'art. 263 di tale decreto-legge, le amministrazioni pubbliche hanno redatto, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. Successivamente, con l'art. 1 del D.L. 56/2021 è venuta meno la soglia del 50% ma si è tenuta ferma la possibilità dell'amministrazione di disporre l'istituto d'ufficio e a prescindere da qualsiasi contrattazione/regolamentazione

	approvata. La suddetta disposizione inoltre riduce dal 30% al 15%, a regime e in assenza di POLA e di altri piani approvati, il dovere della pubblica amministrazione di concedere il lavoro agile. E' solo con DPCM 24/09/2021 e DM 8/10/2021 che il lavoro in presenza è ritornato la modalità ordinaria di resa della prestazione del dipendente pubblico; la normativa è stata tuttavia affiancata (in occasione della redazione della legge finanziaria) da una tutela particolare per le fasce considerate "deboli", che a tutto il 31.12.2023 hanno mantenuto il diritto soggettivo al lavoro agile. Dal 2024, avendo l'OMS ufficialmente dichiarato cessato lo stato pandemico, il lavoro agile per le suddette categorie non è più una modalità garantita ex lege; tuttavia giunge loro in parziale soccorso la circolare del Ministro della P.A. del 29.12.2023 che sensibilizza in tema i dirigenti pubblici e li attenziona in merito alla valutazione delle esigenze dei lavoratori con sensibilità particolari, anche prescindendo dai vincoli minimi del lavoro in presenza, a cui sono normalmente vincolati i lavoratori pubblici. L'andamento del lavoro agile del Parco in regime post emergenziale ha visto una situazione spontaneamente equilibrata di utilizzo di tale istituto unitamente lavoro in presenza. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022, ha disciplinato, agli artt. da 63 a 70, le modalità attuative del lavoro a distanza, distinto in lavoro agile e lavoro da remoto. Il predetto CCNL prevede inoltre, all'art. 5, comma 3, lett. l), che siano oggetto di confronto tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali, i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi. Nelle more del confronto e dell'adozione dei criteri in parola, in caso di richieste da parte di uno o più lavoratori, l'istituto del lavoro agile presso l'ente Parco del Monte Barro, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019 2021, l'ente Parco ha provveduto ad approvare con deliberazione del Consiglio di Gestione n.65 del 29/11/2021 avente per oggetto <i>"Approvazione delle modalità per lavoro agile nelle more di approvazione del regolamento a ciò inerente"</i> le bozze di: - accordo individuale per la prestazione in lavoro agile da parte dei lavoratori dipendenti del parco;
--	---

	- allegato all'accordo individuale - obiettivi assegnati al dipendente da realizzare durante lo svolgimento del lavoro in modalità agile; - modulo di domanda di attivazione dello stesso.
3.3 Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale l'assetto del personale	La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva interfunzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile e innovativa, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno. Con riferimento alla rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024, peraltro già discussa nella <i>Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa</i> di seguito si riporta prospetto: - 1 dipendente con qualifica dirigenziale – tempo parziale 50% - Direttore dell'Ente; - 2 dipendenti in cat. D – Area dei funzionari – Centro Flora Autoctona, di cui un dipendente a tempo determinato (con cessazione il 14 giugno 2024) e pieno e n.1 dipendente con incarico ex art.110 c.2 del TUEL a tempo parziale 86,11% - 3 dipendenti in cat. C – Area degli Istruttori: di cui n.2 dipendenti a tempo parziale 50% e n.1 dipendente a tempo pieno. Si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato. - 1 dipendente in cat. B – Area degli Operatori Esperti – a tempo pieno e indeterminato. Per quanto riguarda la programmazione strategica delle risorse umane, si sottolinea quanto per facilità di esposizione e comprensione del testo già accennato nella <i>Sottosezione 3.1 Struttura organizzativa</i>, con particolare riferimento a due punti essenziali. 1) Dalle dimissioni dell'unico funzionario assegnato all'area Economico-finanziaria, con cessazione di lavoro avvenuta il 31.5.2023, questo posto part time in cat.C è stato coperto mediante concorso pubblico con nuova assunzione part time al 50% nel dicembre 2024. 2) Fino al 31 luglio 2026 presso il CFA è in servizio una ricercatrice junior, assunta mediante concorso a tempo determinato per attività inerenti i progetti finanziati dall'UE e da privati, attivi presso il Centro Flora Autoctona della Lombardia (CFA) e con particolare riferimento a quanto di competenza nell'ambito del progetto <i>Life Seed Force LIFE20 NAT/IT/001468</i> e nel progetto <i>INSEEDS</i>. Essendo stati attivati nel frattempo ulteriori ed impegnativi progetti straordinari (si evidenzia in merito che il CFA vive quasi esclusivamente di progetti straordinari, ossia che eccedono la ordinaria attività del Parco e che di norma non si

	rivolgono al territorio del Parco del Monte Barro ma ad un contesto via via regionale, nazionale o comunitario) è impensabile che l'unico dipendente coincidente con la coordinatrice del CFA possa far fronte a tutte le complesse ed impegnative incombenze. Ciò vale in particolare per l'ampio progetto UE <i>Life Seed Force</i>, sorto all'interno di RIBES, ossia la rete nazionale italiana delle banche del germoplasma, di cui il CFA è socio fondatore; il progetto, che coinvolge 10 regioni italiane e alcuni territori degli stati confinanti di Francia, Malta e Slovenia, si propone di migliorare significativamente lo stato di conservazione di 29 specie di interesse comunitario in stato di conservazione sfavorevole, ossia di tutte le specie floristiche presenti in Italia e che sono comprese nell' 2 alla direttiva Habitat. Il CFA si occupa in tale contesto dell'intera Lombardia, con 4 specie autoctone in grave rischio di estinzione (<i>Gladiolus palustris</i>, <i>Liparis loselii</i>, <i>Saxifraga tombeanensis</i>, <i>Eleocharis carniolica</i>). Il progetto è particolarmente complesso: basti pensare che il CFA si deve occupare non solo della raccolta di germoplasma e della riproduzione ex-situ di specie delicate e talora "difficili", ma anche della progettazione, dell'appalto e dell'esecuzione di interventi di ricostruzione degli habitat e di trasferimento in essi degli esemplari riprodotti in laboratorio e serra. Oltre all'intervento previsto nel Parco del Monte Barro, ulteriori lavori devono essere condotti sul territorio di altri 4 enti gestori di siti rete Natura 2000 e precisamente il Parco dell'Alto Garda bresciano, il Parco delle Groane, il Parco Adda nord, la Riserva del Sasso Malascarpa (gestita da ERSAF). La conclusione del progetto <i>Seed Force</i> è prevista il 31.12.2026 salvo proroghe; a questo riguardo il capofila ha già manifestato intenzione di ottenere proroga al 31.12.2027, ma tale intenzione non è ancora stata formalizzata. Infine, con riferimento agli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse, si evidenzia che, stante la specificità delle competenze richieste in capo a ciascun dipendente e la carenza di personale, è improponibile oggi una diversa allocazione delle risorse umane. Quanto alla formazione del personale, in relazione alle risorse stanziare a bilancio, sarà data precedenza alla formazione che, a parità di qualità, determina minori esborsi per l'Ente. Sono risorse formative per il personale dipendente, tra l'altro: a) I corsi di formazione in presenza e i webinar online; b) Le newsletter e le circolari di aggiornamento professionale, tecnico-amministrativo; c) Gli eventi formativi ai quali, di volta in volta, l'ente riterrà di aderire per la formazione di specifiche unità di personale. L'Amministrazione garantisce l'accesso del proprio personale dipendente alle misure incentivanti la formazione dei lavoratori previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.
--	--

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti (d.m. 132/2022, articolo 4, commi 3 e 4). In ogni caso 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";
- secondo le modalità stabilite dal PTPCT, dal Regolamento dei controlli interni ed eventuali indirizzi espressi dal Nucleo di Valutazione.