



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: 2023 - 2024 – 2025

Approvato con Deliberazione di Consiglio di Gestione n. 41 del 29/05/2023

Indice

Premessa

Riferimenti normativi

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

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

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 2023-2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvati con deliberazione della Comunità del Parco n. 3 del 13.04.2023.

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 2023-2025, 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) 2023-2025

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Parco Monte Barro
Indirizzo: Via Bertarelli 11 -23851 Galbiate (Lc)
Codice fiscale/Partita IVA: 83008280139/ 01831780133
Presidente: Paola Golfari
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 elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, adottato con deliberazione della Comunità del Parco n. 3 del 03.04.2023, che qui si ritiene integralmente riportata.
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

	<p>Gestione n.12 del 23.3.2020, è stato oggetto di recente modifica approvata con deliberazione del Consiglio di Gestione n.62 del 24/10/2022; si è provveduto infatti alla nomina del nucleo di valutazione in forma monocratica esterno.</p> <p>- 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.</p> <p>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. Ciò nonostante, alla luce dei plurimi pronunciamenti della Corte dei Conti, da ultimo la deliberazione n.73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto, l'ente ha approvato il piano delle performance 2023-2025 con deliberazione del Consiglio di Gestione n.39 del 29/05/2023, che confluirà all'interno del Piano esecutivo di gestione 2023-2025, 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.</p> <p>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.</p> <p>Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p>
<p>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>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.</p> <p>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, in cui rientra anche l'Ente Parco del Monte Barro che al 31.12.2022 disponeva di n.7 dipendenti compreso il Direttore, 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

	<p>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</p> <p>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.</p> <p>Si rimanda, pertanto, al documento già approvato senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p> <p><i>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 40 del 29.05.2023.</i></p>
--	---

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
<p>3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</p>	<p><i>Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n.56 del 25.07.2018</i></p> <p>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:</p> <p>A) AREA ISTITUZIONALE ED ECONOMICO FINANZIARIA</p> <p>1) Servizio Segreteria FUNZIONI: Deliberazioni, Determinazioni, contratti, protocollo, Archivio, notificazioni, Albo pretorio, attività di supporto agli organi istituzionali, ai servizi culturali, finanziari e tecnici, Economato, gestione Obiettori di Coscienza</p> <p>1) Servizio Economico-Finanziario FUNZIONI: Predisposizione del bilancio e programmazione, registrazione degli impegni ed accertamenti, reversali e mandati, gestioni fiscali, stipendi personale, acquisto di beni, predisposizioni ed organizzazione degli acquisti, inventariazione dei beni mobili</p> <p>B) AREA TECNICA E CULTURALE</p> <p>1) SERVIZIO TECNICO E CULTURALE FUNZIONI: Pianificazione urbanistica e paesaggistica, gestione, studi, ricerche, convegni, esposizioni, conferenze, musei, stazioni sperimentali, educazione didattica ambientale e salvaguardia del territorio, controllo degli abusi, lavori pubblici, gestione del patrimonio e dei Centri Parco, manutenzioni, prevenzione incendi, protezione civile e vigilanza.</p> <p><i>Piano triennale del fabbisogno del personale 2023- 2025, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n.22 del 03.04.2023,</i></p>

approvato contestualmente al DUP con deliberazione della Comunità del Parco n.3 del 03/04/2023, aggiornato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 43 del 29/05/2023.

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 è assegnata la responsabilità del servizio con maggior capacità di spesa, cui fa capo la maggior parte delle attività del parco, ossia il Servizio Tecnico-culturale.

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; per ulteriori dettagli si rimanda al piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024.

Con *deliberazione del Consiglio di Gestione n.31 del 15/05/2019* 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

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 31/12/2022 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.

I dipendenti sono suddivisi nelle seguenti categorie:

- 1 dipendente con qualifica dirigenziale
- 2 dipendenti in cat. D - Area dei funzionari
- 3 dipendenti in cat. C - Area degli Istruttori
- 1 dipendente in cat. B - Area degli Operatori Esperti

<p>3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>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.</p> <p>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 .</p> <p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019 2021., l'ente Parco aveva 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:</p> <p>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.</p>
<p>3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>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.</p> <p>Con riferimento alla rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022, di seguito si riporta prospetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 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 rimanda al contenuto del *Piano triennale del fabbisogno del personale 2023- 2025*, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n.22 del 03.04.2023, approvato contestualmente al DUP con deliberazione della Comunità del Parco n.3 del 03/04/2023, aggiornato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 43 del 29/05/2023.

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.

Per la copertura del fabbisogno si ritiene di avvalersi prioritariamente dello scorrimento di graduatoria vigente di altri enti e/o di concorsi pubblici.

Con riferimento 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

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.