

# **Consorzio di Gestione del Parco Naturale Regionale del Monte Arci**



## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025– 2027**

(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)

## SOMMARIO

<b>PREMESSA</b>	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
<b>SEZIONE 1:</b>	6
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
<b>SEZIONE 2:</b>	12
2.1 VALORE PUBBLICO	12
2.2 PERFORMANCE	12
2.3 RISCHI CORRUTTIVI	13
<b>SEZIONE 3:</b>	15
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	15
<b>3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b>	17
<b>3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE</b>	19
3.3.1 Programmazione strategia delle Risorse Umane	19
3.3.2. Analisi della Struttura Organizzativa e del Personale attualmente in servizio	22
3.3.3 Rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze e del personale in soprannumero.	22
3.3.4 Capacità assunzionale del Consorzio: specificità e criteri determinanti	23
3.4 FORMAZIONE DL PERSONALE	25
<b>SEZIONE 4:</b>	28
<b>4.1 MONITORAGGIO</b>	28

## PREMESSA

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono 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 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 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, seppur con modalità semplificate per gli Enti con meno di 50 dipendenti, in particolare:

- 1) il Piano della performance;
- 2) il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- 3) il Piano organizzativo del lavoro agile;
- 4) il Piano triennale dei fabbisogni del personale;

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 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. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) 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, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO è stato reso attuativo da:

- dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022) recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (art. 6, comma 5, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 15 luglio 2022;
- da un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07.09.2022) recante "Regolamento recante

definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, (art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 22 settembre 2022.

In particolare, il DPR n. 81/2022 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO, contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell’intervento normativo, e prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica e l’ANAC (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull’effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all’esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Il D.M. n. 132/2022, invece, definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Ai sensi dell’art. 8, comma 2, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del PIAO in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’art. 7, comma 1 del suddetto decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Ai sensi dell’art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 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’art. 3, comma 1, lett. 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’art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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 pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all’art. 6 “Modalità semplificate per le pubbliche

amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti” del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, oltre alle suddette attività di cui all’art. 3, comma 1, lett. c), n. 3), sono tenute alla predisposizione del PIAO limitatamente alle seguenti disposizioni:

- all’art. 4, comma 1, lett. a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all’art. 3, comma 1, lettera a) (Valore pubblico);
- all’art. 4, comma 1, lett. b) 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 si 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 di 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;
- all’art. 4, comma 1, lett. c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
    - 1) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

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.

## SEZIONE 1

### SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

Ente	Consorzio di Gestione del Parco Naturale Regionale di Monte Arci
Comuni consorziati	Ales, Marrubiu, Masullas, Morgongiori, Palmas Arborea, Santa Giusta, Siris, Usellus, Villaurbana
Indirizzo	Via Roma, snc – 09090, Morgongiori (OR)
Recapito telefonico	0783 928014
Indirizzo sito internet	<a href="http://www.parcomontearci.it">www.parcomontearci.it</a>
E-mail	<a href="mailto:info@parcomontearci.it">info@parcomontearci.it</a>
Pec	<a href="mailto:protocollo@pec.parcomontearci.it">protocollo@pec.parcomontearci.it</a>
Codice fiscale/P.IVA	00735200958
Presidente	Paolo Pistis
Numero dipendenti al 31.12.2024	3
Numero abitanti al 31.12.2024 dei comuni consorziati	Ales: 1.242 – Marrubiu: 4.509 – Masullas: 981 – Morgongiori: 623 – Palmas Arborea: 1.480 – Pau: 262 – Santa Giusta: 4.594 – Siris: 228 – Usellus: 682 – Villaurbana: 1.448
Superficie	12.601,00 ha
Perimetro	

## ANALISI DELLE CONDIZIONI ESTERNE

Il Parco di Monte Arci ricade all'interno del territorio di dieci comuni della Provincia di Oristano: Ales, Marrubiu, Masullas, Morgongiori, Palmas Arborea, Pau, Santa Giusta, Siris, Usellus e Villaurbana, e presenta un'estensione totale di 12.601 ettari.

ENTE	PERCENTUALE	Superficie Ha
Comune di Ales	7,5%	955,00
Comune di Marrubiu	11,5%	1.451,00
Comune di Masullas	2,0%	257,00
Comune di Morgongiori	30,4%	3.820,00
Comune di Palmas Arborea	8,7%	1.101,00
Comune di Pau	8,4%	1.056,00
Comune di Santa Giusta	6,7%	844,00
Comune di Siris	0,9%	116,00
Comune di Usellus	2,3%	287,00
Comune di Villaurbana	21,6%	2.714,00
<b>Totali</b>	<b>100%</b>	<b>12.601,00</b>

Nel 1998 è stato istituito, tra i comuni sopracitati, il Consorzio di Gestione del Parco Naturale Regionale del Monte Arci.

Le finalità che i Comuni aderenti al Consorzio si prefiggono di realizzare sono elencate all'articolo 4 del vigente Statuto Consortile e sono le seguenti:

- a) *promozione ed esecuzione degli studi e ricerche necessarie allo sviluppo e alla salvaguardia dell'area.*
- b) *promozione, progettazione, esecuzione, manutenzione e gestione delle opere e dei servizi di interesse comune.*
- c) *promozione e gestione delle iniziative idonee a promuovere lo sviluppo integrato dell'area e la salvaguardia dei valori ambientali.*

Il Consorzio, in coerenza con i principali orientamenti normativi regionali, nazionali ed europei, ha lo scopo di garantire la corretta gestione, conservazione e valorizzazione del complesso di ecosistemi presenti nel territorio del parco, delle risorse ambientali, culturali e storiche, promuovendo al contempo uno sviluppo sostenibile e partecipato delle attività economiche presenti sul territorio.

Si impegna, tra l'altro, ad assicurare l'unitarietà degli interventi con un approccio sistemico per valorizzare le peculiarità locali in una dimensione comunitaria.

I Comuni facenti parte del Consorzio sono caratterizzati da una situazione demografica variegata; si passa infatti dai 228 abitanti del comune di Siris, ai 4.594 del comune di Santa Giusta, così come specificato nella seguente tabella:

<b>Popolazione dei comuni appartenenti al Consorzio</b>	
<b>Comune</b>	<b>Abitanti*</b>
Ales	1.242
Marrubiu	4.509
Masullas	981
Morgongiori	623
Palmas Arborea	1.480
Pau	262
Santa Giusta	4.594
Siris	228
Usellus	682
Villaurbana	1.448
<b>TOTALE</b>	<b>16.049</b>
<i>*dati ISTAT – 2024</i>	

Nonostante tali differenze, sono tutti accomunati da un costante decremento dei valori percentuali di crescita della popolazione: in riferimento agli ultimi 5 anni (2018-2022) il dato si attesta con un bilancio negativo, registrando una riduzione in termini assoluti di 693 abitanti, pari a circa il 4% della popolazione residente nel territorio.

Si può quindi affermare che i comuni componenti il Consorzio siano caratterizzati da un progressivo declino demografico, accentuato dal basso indice di natalità rispetto a quello di mortalità, i quali si attestano rispettivamente sui 3,62 punti e 14,96 punti, e da un elevato indice di vecchiaia, pari a 340,21 punti, superiore sia alla media regionale di 241,8, sia alla media nazionale di 187,6, con una età media della popolazione residente di 50,52 anni (dati ISTAT 2022).

I comuni sono inoltre caratterizzati, secondo le elaborazioni ISTAT 2021, da un tasso di disoccupazione del 14,73%, leggermente inferiore alla media regionale del 15,13%, ma superiore alla media nazionale che invece registra 9,21 punti percentuale. La struttura occupazionale si dispiega soprattutto nel terziario e nell'industria, rispettivamente con un'occupazione del 64,52% e del 19,91%, mentre l'agricoltura si attesta al 15,57%.

La frammentazione è la principale casistica delle aree produttive: la maggior parte dei comuni sono dotati di aree artigianali parzialmente occupate e di dimensioni medio-piccole, con un sistema di sottoservizi spesso incompleto che, assieme al progressivo calo demografico e mancato presidio territoriale, rendono complesso l'insediamento di nuove attività produttive.

Nell'ambito del Consorzio, il comune di Santa Giusta rappresenta l'entità produttiva di maggior rilievo, in quanto sede del Consorzio industriale dell'oristanese, il quale ospita imprese del comparto industriale, artigianale e commerciale di assoluto rilievo nel panorama regionale.

Si tratta tuttavia di un sistema ubicato a considerevole distanza dall'area del parco, nel quale non sono presenti attività che possano risultare contaminanti o invasivi per l'ambiente e il paesaggio.

Il resto del tessuto produttivo dell'area è caratterizzato da piccole e microimprese, con scarse o nulle competenze di tipo organizzativo che le rendono incapaci di inserirsi all'interno di mercati complessi e di coesistere in quelli locali.

Il comparto turistico è complessivamente dotato di un'offerta modesta, e i posti letto si concentrano nell'ospitalità extralberghiera. La ristorazione, nonostante siano presenti alcune imprese che si distinguono per la qualità dell'offerta, risulta comunque inconsistente e destrutturata per poter accogliere flussi turistici significativi. Le debolezze del comparto sono essenzialmente dovute alla carenza di una cultura imprenditoriale e alla mancanza di un piano strategico di valorizzazione delle risorse endogene in chiave turistica.

#### **ANALISI DELLE CONDIZIONI INTERNE:**

L'organizzazione e il funzionamento generale dell'Ente consortile è stata definita con lo Statuto e la Convenzione per la sua costituzione, sottoscritta dagli Enti soci il 09.03.1998.

Lo Statuto prevede, all'art. 1, che il Consorzio garantisca la corretta gestione del Parco in un rapporto di coinvolgimento e partecipazione delle comunità interessate. Esso deve inoltre assicurare la gestione unitaria del complesso di ecosistemi, garantendo la conservazione e la valorizzazione delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali; la loro fruizione sociale, la promozione della ricerca scientifica e della didattica ambientale, nonché lo sviluppo delle attività economiche ecocompatibili, dando maggior rilievo a quelle tradizionali del settore agro pastorale, agricolo, turistico e artigianale. In particolare, vengono tutelati gli usi civici e i diritti reali delle collettività, gli interventi forestali e le attività agricole zootecniche, nonché gli interventi di difesa del suolo e l'esercizio della caccia secondo le normative vigenti.

Il patrimonio consortile è costituito:

- Dai beni mobili e immobili messi a disposizione degli Enti appartenenti al Consorzio;
- Dai beni mobili e immobili derivanti da acquisti, permute, donazioni e lasciti;
- Da ogni diritto che venga acquisito dal Consorzio o a questo devoluto.

Il Consorzio trasmette agli Enti consorziati, prima dell'esame da parte dell'Assemblea, le proposte relative al Bilancio preventivo e al Conto consuntivo, al Piano Territoriale, al Programma di Sviluppo e al Regolamento del Parco, alla pianta organica, alle acquisizioni e alienazioni eccedenti l'ordinaria amministrazione.

Gli organi del Consorzio avranno inoltre il compito di promuovere ogni altra forma di partecipazione degli Enti consorziati.

Gli Enti consorziati sono tenuti al conferimento di una quota annuale sulla base delle quote previste nella seguente tabella:

Comuni	Quote	Estensione territorio parco[ha]
Ales	7%	955,00
Marrubiu	10,7%	1.451,00
Masullas	1,9%	257,00
Morgongiori	28,2%	3.820,00
Palmas Arborea	8,1%	1.101,00
Pau	7,8%	1.056,00
Santa Giusta	6,2%	844,00
Siris	0,9 %	116,00
Usellus	2,1%	287,00
Villaurbana	20%	2.714,00

Gli organi decisionali del Consorzio sono quelli individuati dall'articolo 6 dello Statuto e di seguito indicati:

- l'**Assemblea**, composta dai rappresentanti degli enti consorziati;
- il **Presidente** dell'Assemblea;
- il **Consiglio di Amministrazione**;
- Il **Revisore dei Conti**.

Composizione dell'**Assemblea** a partire dalla data del 01/10/2022:

ENTE	NOMINATIVO
Comune di Ales	Mereu Francesco
Comune di Marrubiu	Corrias Luca
Comune di Masullas	Vacca Ennio
Comune di Morgongiori	Pistis Paolo
Comune di Palmas Arborea	Schirru Simone
Comune di Pau	Valente Alessia
Comune di Santa Giusta	Loddo Enrico
Comune di Siris	Pilloni Emanuele
Comune di Usellus	Cao Fabrizio
Comune di Villaurbana	Pireddu Paolo

Composizione del **Consiglio di Amministrazione** (Delibera n.14 del 02.11.2022):

**Presidente** dei CdA (Delibera n.12 del 30.09.2022):

INCARICO	NOMINATIVO	ENTE DI APPARTENENZA
Presidente	Pistis Paolo	Sindaco Comune Morgongiori
Vice-Presidente	Mereu Francesco	Sindaco del Comune di Ales
Consigliere	Corrias Luca	Sindaco Comune di Marrubiu
Consigliere	Schirru Simone	Rappresentante Comune di Santa Giusta
Consigliere	Loddo Enrico	Rappresentante Comune di Palmas Arborea

**Revisore dei Conti:** Dott.ssa Manca Maria Carla (nomina del 23.09.2021, rinnovata in data 31.01.2025)

Lo Statuto prevede inoltre che il Consorzio eserciti i suoi compiti con personale proprio, il cui stato giuridico ed economico viene regolamentato secondo quanto previsto dalla legislazione vigente in materia di personale degli Enti Locali. Contempla anche la possibilità di utilizzare personale comandato o distaccato proveniente dagli Enti costituenti il Consorzio e dalla Regione.

Alla data odierna, ossia aprile 2025, il Consorzio conta n. 3 dipendenti:

- N. 2 dipendenti del Comune di Morgongiori, con incarico ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004 ricoprenti, rispettivamente, l'Area Amministrativa e l'Area Finanziaria;
- N. 1 dipendente con incarico a tempo part-time e determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000, ricoprente l'Area Tecnica.

L'analisi del contesto interno evidenzia una struttura sana, non esposta a rischi corruttivi e rispettosa delle direttive in materia di anticorruzione e trasparenza.

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### 2.1 VALORE PUBBLICO

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

**Ai sensi del DM n. 132/2022, gli enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”.**

#### 2.2 PERFORMANCE

Il Decreto Legislativo 150 del 27/10/2009, come modificato dal D. Lgs n° 74 del 25 maggio 2017, attua una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche intervenendo in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e di valorizzazione del merito, individuando specifiche responsabilità nelle figure dirigenziali per quanto concerne l'applicazione di un sistema di misurazione e valutazione della performance del dipendente pubblico. In particolare il Titolo II del suddetto decreto “Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance” disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale, mentre il Titolo III, “Merito e premi”, individua strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi. Da ultimo è intervenuto l'art. 81 del CCNL comparto Funzioni Locali siglato il 16/11/2022, ribadendo la necessità che i sistemi di valutazione delle Pubbliche Amministrazioni siano improntati alla valorizzazione delle performance individuali, prevedendo norme che garantiscano la differenziazione del premio individuale, in un'ottica meritocratica di incentivazione del personale.

**Ai sensi del DM n. 132/2022, gli enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 “Valore pubblico” e 2.2 “Performance”.**

## 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### PREMESSA:

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022, ha ricevuto in data 13.01.2023, l'approvazione dal Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

Il PNA è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Il PNA 2022 è stato di recente oggetto di aggiornamento da parte dell' ANAC con delibera n. 605 del 19.12.2023, dedicando l'aggiornamento del PNA 2022 ai contratti pubblici, in ragione dell'entrata in vigore del D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici".

Vengono individuate specifiche misure di intervento da adottare per prevenire i fenomeni corruttivi, distinte in:

- 1) misure di trasparenza
- 2) misure di controllo
- 3) misure di semplificazione
- 4) misure di semplificazione
- 5) misure di organizzazione
- 6) utilizzo di check -list
- 7) sottoscrizione di patti di integrità.

Gli ambiti di intervento di questo aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

In tema di rischi e misure anti corruzione, alla luce dell'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti, l'ANAC ha dedicato un intero paragrafo contenente "Esemplificazione di rischi corruttivi e di misure di contenimento alla luce del nuovo quadro normativo" – tabella 1

Nella tabella 1, acquisito come allegato A del presente PIAO, sono quindi identificate, per i principali istituti contemplati dalle norme, possibili criticità e misure per mitigarle che le amministrazioni potranno considerare nell'elaborazione dei propri PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Tali misure hanno carattere esemplificativo e potranno quindi essere adattate alle realtà organizzative delle amministrazioni, potendo queste ultime anche prevederne di ulteriori. Per molte delle misure proposte si è mantenuta la scelta di non fornire una specifica indicazione sul soggetto tenuto alla effettiva adozione delle stesse, lasciando

al RPCT il compito di individuare nel PTPCT/sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO il soggetto/la struttura competente all'attuazione della misura, tenendo conto delle peculiarità e dell'assetto organizzativo dell'amministrazione di appartenenza.

Alla luce di quanto sopra, si evidenzia che rispetto al PNA 2022 è rimasta invariata la Parte generale, così come gli allegati da 1 a 4 che ad essa fanno riferimento.

Il PNA 2022 rimane dunque lo strumento attraverso il quale ANAC codifica il percorso di integrazione della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), a sua volta introdotto nel nostro ordinamento dal d.P.R. n. n. 81 del 30 giugno 2022 e dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022.

Per gli enti con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Morgongiori, sono state introdotte alcune misure di semplificazione, in particolare, la conferma, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute che impongano una revisione della programmazione, nonché, misure per rafforzare il monitoraggio, sia in termini di periodicità dello stesso che di campionamento degli obblighi di pubblicazione di cui monitorare la corretta attuazione.

Con la Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 ANAC ha adottato l'Aggiornamento 2024 al PNA 2022 con indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Inoltre, fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa. In altri termini, l'Aggiornamento 2024 intende essere una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso piano

Nonostante l'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022 ci consentisse di mantenere invariato il PCPCT 2022/2024 e di riproporlo nel PIAO 2025-2027, abbiamo ritenuto opportuno procedere alla redazione, approvazione e attuazione di una nuova sottosezione 2.3, adeguata a tutte le novità normative e di indirizzo emerse nell'ultimo biennio.

Il contenuto del nuovo PTPCT è riportato nell'allegato 2.3., completo dei seguenti quattro allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente Piano :

Allegato 1:	2.3. Rischi_corruttivi_trasparenza_
Allegato 2:	2.3.A_Mappatura_ridotta_sotto50_
Allegato 3:	2.3.B_Tabella_Adempimenti_
Allegato 4:	2.3.C.Riepilogo_adempimenti_2025_
Allegato 5:	2.3.D.scheda_verifica_semestrale_

## SEZIONE 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

##### Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

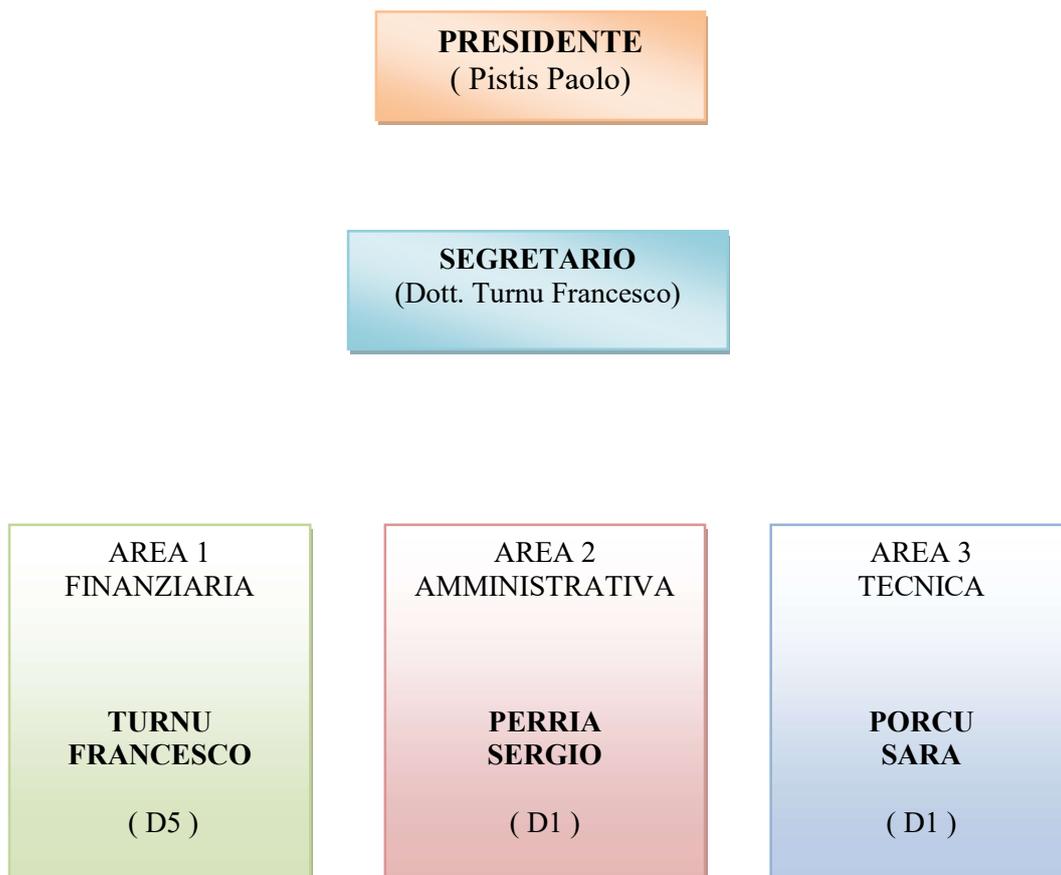
- Organigramma;
- Livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- Altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La consistenza dell'organico dell'Ente al 31.12.2024 è la seguente:

N.	Profilo professionale	Nominativo	Categoria	Area	Note
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Porcu Sara	D1 – A.F. E.Q.	Tecnica	Art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000
1	Istruttore Direttivo Contabile	Turnu Francesco	D5 – A.F. E.Q.	Finanziaria	
1	Istruttore Direttivo Contabile	Perria Sergio	D1 – A.F. E.Q.	Amministrativa	Art. 1, comma 557 della Legge 311/2004

## VERIFICA ORGANIGRAMMA:

Le aree della struttura organizzativa del Consorzio di gestione del parco naturale regionale di Monte Arci sono attualmente articolate nella seguente modalità:



### **Livelli di responsabilità organizzativa**

Le posizioni apicali nell'Ente sono ricoperte dalle "Posizioni organizzative" (dal primo aprile 2023 incarichi di "Elevata Qualificazione") a cui compete lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Avendo il Consorzio gran parte dei dipendenti con incarichi ex art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, e una sede ad oggi non ancora pienamente ultimata, si è ritenuto opportuno prevedere l'inserimento della disciplina del lavoro agile, considerando le esperienze maturate durante il periodo emergenziale della pandemia da Covid-19 e il suo utilizzo come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori.

#### **Il lavoro agile emergenziale:**

A decorrere dal mese di marzo 2020, a seguito della Pandemia da Covid-19, il comune di Morgongiori ha dovuto predisporre per il proprio personale i mezzi e gli strumenti necessari per consentire il lavoro a distanza, al fine di evitare la compresenza sul luogo di lavoro. Durante tale periodo, essendo i dipendenti del Consorzio anche dipendenti dello stesso Comune di Morgongiori, la pratica si è estesa anche a tale Ente.

In tale contesto, il cosiddetto "lavoro agile emergenziale" è divenuta la modalità ordinaria di espletamento dell'attività lavorativa, in ottemperanza anche alle stesse disposizioni legislative della prima fase dell'emergenza pandemica. In questo modo si è potuta ottemperare l'esigenza immediata di contrasto alla pandemia con la necessità di continuare a garantire l'erogazione dei servizi.

Successivamente, l'impiego del lavoro agile si è adattato all'evolversi della situazione emergenziale, divenendo parte integrante e alternativa alle ordinarie modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Tale esperienza si è rivelata proficua, nonostante abbia comportato un notevole sforzo organizzativo, portando a ripensare complessivamente e per la prima volta le modalità operative di svolgimento del lavoro, dell'erogazione dei servizi resi alla cittadinanza e le modalità di contatto con l'utenza.

Questa sperimentazione ha permesso di indirizzare l'Ente verso una maggiore efficacia nella sua azione amministrativa e nella produttività dei dipendenti, portando a considerare maggiormente i risultati raggiunti e la possibilità di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

#### **Il lavoro agile ordinario:**

Come disposto dal DPCM del 24.09.2021, a partire dal 15.10.2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle Pubbliche Amministrazioni, e conseguentemente dello stesso Consorzio, è tornata a essere in presenza, eccezion fatta per i lavoratori individuati come fragili dal medico competente e comunque nel rispetto delle prescrizioni dallo stesso disposte. Da tale data, quindi, non è stato più possibile far ricorso al lavoro agile emergenziale.

#### **Modalità attuative:**

L'Assemblea dovrà procedere a un'analisi preliminare al fine di individuare gli elementi a favore e quelli critici, che potrebbero ostacolare l'implementazione del lavoro agile in tutta la struttura o in alcune sue parti. In particolare, devono essere individuate le attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile rilevando, anche sulla base dell'esperienza pregressa, le eventuali criticità riscontrate e le modalità con cui si intende superarle.

A tal proposito, il comma 3 dell'art. 2 del DM 19 ottobre 2020 definisce la "mappatura delle attività" come "la ricognizione, svolta da parte delle amministrazioni in maniera strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale, possono essere svolti con modalità agile".

Ogni Responsabile dovrà organizzare il lavoro, prevedendo eventuali turnazioni e specificando

quali mansioni potranno essere svolte da remoto, senza che venga penalizzato il dipendente stesso, né i servizi resi all'utenza. Sarà cura dei responsabili programmare l'attività lavorativa con flessibilità, tenendo conto delle necessità ed esigenze personali dei lavoratori e delle lavoratrici, come anche dell'andamento epidemico.

### **Mappatura dei processi:**

La mappatura dei processi dovrà essere effettuata utilizzando criteri "strutturali" e "di contesto", che rilevino il grado di "smartability" delle attività afferenti a ciascuna Unità Organizzativa, così come prevista e definita nel funzionamento dell'Ente.

I criteri strutturali rilevano il grado di digitalizzazione del processo in quanto tale, mentre attraverso quelli di contesto si rileva la lavorabilità in modalità agile, dato quel particolare contesto, del processo di lavoro in esame. Il grado di digitalizzazione generale di ciascun processo è dato dalla combinazione dei due criteri.

### **Obiettivi da raggiungere con il Lavoro Agile:**

- Rafforzare le misure di conciliazione dei tempi lavorativi e della vita privata dei dipendenti; Introdurre soluzioni organizzative che favoriscano una visione gestionale del lavoro orientata al risultato;
- Valorizzare lo sviluppo delle risorse umane;
- Promuovere la mobilità sostenibile grazie alla conseguente riduzione degli spostamenti casa – lavoro casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano, in termini di volumi e percorrenze, e delle emissioni.

### **Formazione professionale:**

È necessario che l'amministrazione individui i lavoratori e le lavoratrici in possesso di determinate competenze che possano facilitare l'implementazione e la diffusione del lavoro agile, come, ad esempio:

- Competenza organizzativa, intesa come la capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, e come capacità di auto organizzarsi;
- Competenza digitale, intesa come la capacità di saper utilizzare le varie tecnologie informatiche.

Ove le competenze abilitanti non risultino sufficientemente diffuse, l'amministrazione dovrà progettare e proporre adeguati percorsi di formazione.

### **Dotazioni informatiche:**

L'amministrazione è tenuta a verificare la compatibilità di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione attualmente in uso, con gli obiettivi di attuazione dell'Agenda Digitale, oltre a incrementare la diffusione delle competenze digitali nella PA attraverso la rilevazione dei fabbisogni di formazione in ambito digitale e la promozione di interventi formativi mirati.

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

#### PRINCIPI GENERALI E CRITERI

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) è redatto in conformità all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., tenuto conto delle specificità del Consorzio quale forma associativa tra enti locali ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL).

Il PTFP è improntato ai principi di efficienza, efficacia, economicità, trasparenza e flessibilità, al fine di garantire l'adeguato svolgimento delle funzioni e dei servizi gestiti dal Consorzio, in coerenza con gli obiettivi strategici definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

La determinazione del fabbisogno di personale tiene prioritariamente conto della disponibilità e della prevedibilità dei finanziamenti eteronomi (trasferimenti regionali, nazionali, europei) e delle quote di contribuzione degli enti consorziati, costituendo la principale fonte di copertura della spesa di personale.

In assenza di una specifica disciplina normativa vincolistica in materia di spesa di personale analoga a quella prevista per i Comuni, la programmazione assunzionale è orientata alla sostenibilità economico-finanziaria complessiva del Consorzio e alla reale necessità di risorse umane per l'espletamento delle proprie attività.

Il presente PTFP è dinamico e potrà essere oggetto di aggiornamenti annuali o in caso di significative variazioni del quadro normativo, delle risorse finanziarie o delle esigenze organizzative del Consorzio.

#### 3.3.1. PROGRAMMAZIONE STRATEGIA DELLE RISORSE UMANE

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale rappresenta uno dei principali atti di programmazione di ogni Ente Pubblico, disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, a monte del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici in conformità e coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance, con lo scopo di ottimizzare le risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, quindi:

- È uno strumento di programmazione dell'Ente;
- È il presupposto normativo che legittima nuove assunzioni;
- È soggetto ad aggiornamento costante;
- Ridefinisce la dotazione organica dell'Ente;
- Rientra nella disciplina assunzionale delle Pubbliche Amministrazioni.

La programmazione e la definizione del bisogno di risorse umane dell'Ente, in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di prodotti, servizi, cambiamento dei modelli organizzativi,

permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione a quanto sopra, risulta perciò opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- Stima del trend delle cessazioni sulla base, ad esempio, dei pensionamenti;
- Stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate ad altri fattori interni o esterni;
- Rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze e del personale in soprannumero, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

### 3.3.2. ANALISI DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE ATTUALMENTE IN SERVIZIO

**DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE:** La dotazione organica attualmente definita prevede n. 3 unità di personale a tempo determinato.

N.	Profilo professionale	Area	Note
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Tecnica	Part-Time 18 ore/sett.
1	Istruttore Direttivo Contabile	Finanziaria	Part-Time 12 ore/sett.
1	Istruttore Direttivo Contabile	Amministrativa	Part-Time 12 ore/sett.

**PERSONALE IN SERVIZIO:** alla data di approvazione del presente PIAO 2025-2027, risultano in servizio n. 3 unità di personale a tempo determinato, come di seguito meglio descritto:

N.	Profilo professionale	Nominativo	Categoria	Area	Note
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Porcu Sara	D1 – A.F. E.Q.	Tecnica	Art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000
1	Istruttore Direttivo Contabile	Turnu Francesco	D5 – A.F. E.Q.	Finanziaria	Art. 1, comma 557 della Legge 311/2004
1	Istruttore Direttivo Contabile	Perria Sergio	D1 – A.F. E.Q.	Amministrativa	Art. 1, comma 557 della Legge 311/2004

**COMPETENZE E PROFESSIONALITÀ PRESENTI:** attualmente, la struttura del personale del Consorzio include le seguenti figure professionali a tempo determinato:

- **Istruttore Direttivo Contabile (con funzioni di Segretario):** detiene competenze avanzate in materia di contabilità pubblica, gestione finanziaria, bilancio, fiscalità degli enti locali. Svolge inoltre le funzioni di segretario, curando gli adempimenti connessi agli organi decisionali del Consorzio (es. redazione verbali, gestione atti deliberativi).
- **Istruttore Direttivo Amministrativo:** possiede competenze specialistiche procedure amministrative, gestione documentale, affari generali, ecc..
- **Funzionario Direttivo Tecnico:** detiene competenze di tipo tecnico specialistiche in progettazione, direzione lavori, urbanistica, gestione del territorio e valutazione di impatto ambientale maturate nel settore privato. Sovrintende ad alcuni procedimenti in ambito tecnico, in stretta collaborazione con i settori contabile ed amministrativo .

La presenza di queste figure professionali interne garantisce una base di competenze fondamentali per la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica delle attività consortili.

Tuttavia, in relazione a specifiche esigenze progettuali o all'ampliamento delle funzioni gestite, potrebbe rendersi necessario il ricorso a competenze esterne o l'incremento del personale interno con profili professionali complementari.

### 3.3.3. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA DELLE ECCEDENZE E DEL PERSONALE IN SOPRANNUMERO (ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001):

L'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Secondo la nuova impostazione fornita dal D.Lgs. 75/2017, il concetto di dotazione organica va interpretato non più come un elenco di posti occupati o da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun Ente deve determinare per l'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, tenendo sempre presente che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Sentita l'amministrazione, il Segretario e i Responsabili d'Area in ordine ai profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria e allo svolgimento dei compiti istituzionali cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4 bis del D.Lgs. 165/2001, è stato elaborato l'organigramma dell'Ente con le risorse da implementare:

N.	Profilo professionale	Nominativo	Categoria	Area	Note
1	Istruttore Direttivo Tecnico	Porcu Sara	D1 – A.F. E.Q.	Tecnica	Art. 110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000
1	Istruttore Direttivo Contabile	Turnu Francesco	D5 – A.F. E.Q.	Finanziaria	Art. 1, comma 557 della Legge 311/2004
1	Istruttore Direttivo Contabile	Perria Sergio	D1 – A.F. E.Q.	Amministrativa	Art. 1, comma 557 della Legge 311/2004

L'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1 della L. 183/2011 – Legge di Stabilità 2012, ha introdotto l'obbligo per ogni Ente di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027, è necessario procedere a una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerando le tabelle soprastanti, in cui si riporta il personale in servizio al 31.12.2024, e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non si rilevano situazioni di personale in esubero.**

### 3.3.4. CAPACITÀ ASSUNZIONALE DEL CONSORZIO (EX ART. 31 TUEL): SPECIFICITÀ E CRITERI DETERMINANTI

A differenza degli enti comunali, la capacità assunzionale del Consorzio ex art. 31 del D.Lgs. n. 267/2000 non è primariamente determinata dal rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, in assenza di una specifica disciplina normativa vincolistica analoga.

I criteri di riferimento per la determinazione della capacità assunzionale del Consorzio sono i seguenti:

1. **Disponibilità e Stabilità dei Finanziamenti Eteronomi:** la principale leva per la programmazione assunzionale è costituita dalla comprovata disponibilità e dalla prevedibilità a medio-lungo termine dei trasferimenti regionali, nazionali, europei e delle quote di contribuzione degli enti consorziati, specificamente destinati alla copertura delle spese di funzionamento dell'ente, e quindi anche quelle del personale, connesse alle funzioni delegate.
2. **Analisi del Fabbisogno di Personale:** la programmazione delle assunzioni è strettamente correlata all'analisi puntuale del fabbisogno di personale qualificato necessario per garantire l'erogazione efficiente ed efficace dei servizi e delle funzioni gestite dal Consorzio, in coerenza con gli obiettivi strategici definiti nel PIAO e negli altri strumenti di programmazione.
3. **Sostenibilità Economico-Finanziaria propria:** pur non applicandosi il meccanismo comunale basato sulle entrate correnti, il Consorzio valuta la sostenibilità economico-finanziaria delle nuove assunzioni nel proprio bilancio complessivo, assicurando la congruenza tra le uscite derivanti dalle nuove posizioni e le entrate disponibili, inclusi i finanziamenti esterni e le quote consortili.
4. **Coerenza con la Programmazione del PIAO:** la definizione del fabbisogno e la conseguente programmazione assunzionale devono essere integrate e coerenti con le sezioni pertinenti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in linea con gli indirizzi strategici, gli obiettivi di performance e le risorse umane necessarie.
5. **Approvazione degli Organi Consortili:** ogni decisione relativa all'attivazione di nuove procedure concorsuali o all'assunzione di personale è subordinata alla preventiva approvazione degli organi statutariamente competenti del Consorzio, sulla base della verifica della sussistenza dei presupposti finanziari e del fabbisogno organizzativo.

#### **Considerazioni Specifiche (in relazione al finanziamento tramite quote associative e all'incertezza dei trasferimenti regionali):**

Le spese di funzionamento del Consorzio, inclusa la spesa di personale, sono primariamente coperte dalle quote associative annualmente versate dai Comuni consorziati, che ammontano complessivamente a € 70.000,00. Tale meccanismo di finanziamento, sebbene strutturato su base annuale, rappresenta una fonte di entrata diretta e prevedibile, vincolata alla partecipazione degli enti locali all'organizzazione consortile.

L'eventuale ricorso a trasferimenti regionali, pur rappresentando una potenziale integrazione delle risorse, è caratterizzato da una variabilità e annualità che impongono una gestione prudente della politica assunzionale, in particolare per quanto concerne le posizioni a tempo indeterminato.

In tale contesto, la programmazione del fabbisogno di personale dovrebbe orientarsi, in via prioritaria, verso l'ottimizzazione delle risorse umane esistenti e, per esigenze specifiche e temporalmente definite, verso forme contrattuali flessibili o assunzioni a tempo determinato correlate alla durata di progetti specifici o finanziamenti dedicati.

Stante le condizioni esposte, una gestione prudente della politica assunzionale suggerisce di privilegiare, nel breve-medio termine, il reclutamento di personale attraverso:

- **Contratti a tempo determinato ex comma 557 della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007):** Questa tipologia contrattuale è specificamente prevista per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali, consentendo una maggiore flessibilità nella gestione del personale in relazione alla potenziale discontinuità dei finanziamenti esterni. Tali contratti sono strettamente legati alla disponibilità di risorse finanziarie specifiche e alla durata determinata delle esigenze.
- **Incarichi a contratto ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL):** Questa disposizione consente l'assunzione a tempo determinato di personale con elevate professionalità o specializzazioni, anche al di fuori della dotazione organica, per specifiche esigenze progettuali o per lo svolgimento di funzioni particolarmente qualificate. Tale strumento può essere utile per acquisire competenze specifiche legate a progetti finanziati o per far fronte a necessità operative non strutturali, con una gestione contrattuale più agile e mirata.

L'utilizzo di contratti ex comma 557 o incarichi ex art. 110 TUEL consente al Consorzio di:

- **Mitigare i rischi finanziari** derivanti dall'incertezza dei trasferimenti regionali, in quanto tali contratti possono essere strettamente correlati alla disponibilità effettiva di finanziamenti specifici e avere una durata limitata.
- **Garantire la flessibilità operativa** necessaria per rispondere a esigenze progettuali temporanee o per acquisire competenze specialistiche non stabilmente richieste dalla struttura consortile.
- **Evitare l'appesantimento strutturale della spesa di personale a tempo indeterminato**, in un contesto finanziario caratterizzato prevalentemente da risorse con vincolo di annualità.

Eventuali decisioni di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato dovranno essere supportate da una comprovata e stabile previsione di finanziamento nel medio - lungo termine, derivante principalmente dalla solidità delle quote associative e da prospettive concrete di finanziamenti esterni strutturali.

Eventuali nuove assunzioni a tempo indeterminato saranno subordinate a una valutazione accurata della sostenibilità finanziaria nel medio - lungo termine, basata sulla stabilità delle quote associative e su prospettive concrete di finanziamenti esterni strutturali e continuativi, al fine di evitare potenziali squilibri di bilancio derivanti dalla discontinuità delle risorse regionali.

La capacità assunzionale sarà quindi strettamente correlata alla solidità e alla prevedibilità delle entrate derivanti dalle quote consortili, considerate la fonte primaria di finanziamento delle spese di funzionamento.

#### PREMESSA

Il presente Piano Triennale Formativo (PTF) definisce le linee strategiche e le azioni formative che il Consorzio di Gestione del Parco Naturale Regionale del Monte Arci intende realizzare nel triennio 2025-2027.

Il capitale umano rappresenta una importante risorsa per il raggiungimento della missione consortile e per l'erogazione di servizi efficienti ed efficaci agli enti consorziati. Il piano di formazione è orientato a garantire l'acquisizione, il mantenimento e l'aggiornamento delle competenze necessarie per lo svolgimento delle mansioni, tenendo conto delle specificità dei diversi profili professionali presenti nell'organizzazione.

#### Obiettivi del Piano di Formazione

Il piano di formazione per il periodo 2025-2027 si pone i seguenti obiettivi:

- **Obiettivo Generale:** sviluppare e consolidare le competenze del personale del Consorzio per garantire elevati standard di qualità dei servizi erogati e la piena conformità normativa.
- **Obiettivi Specifici:**
  - Fornire al personale amministrativo e contabile competenze specialistiche relative alle procedure e alle specificità operative del consorzio.
  - Garantire al responsabile dell'area tecnica una formazione completa e aggiornata in materia di disciplina dei contratti pubblici e normativa anticorruzione.
  - Promuovere una cultura organizzativa condivisa e la collaborazione inter-aree attraverso moduli formativi trasversali.
  - Migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi lavorativi attraverso l'aggiornamento professionale continuo.

**Analisi dei Bisogni Formativi** del personale del Consorzio è stata condotta tenendo in considerazione i diversi profili professionali presenti e le specifiche esigenze operative e normative dell'ente.

Da tale analisi emergono le seguenti priorità:

- **Personale Amministrativo e Contabile (assunti ex art. 557 TUEL):**

La formazione obbligatoria viene già erogata dagli enti di appartenenza, e pertanto si tratterà di valutare l'opportunità di implementare una formazione **mirata e specialistica** a livello consortile su tematiche specifiche legate all'operatività e alle procedure del Consorzio. Tale formazione, non essendo obbligatoria, verrà presa in considerazione solo qualora si presentino occasioni di corsi o incontri formativi ad hoc ritenuti pertinenti e utili per le attività del consorzio. In assenza di tali opportunità specifiche, non verranno programmate attività formative dedicate.

- **Personale Area Tecnica (assunto ex art. 110 TUEL):**

Constatato che la risorsa dell'area Tecnica svolge attività di libero professionista e non presta servizio presso altri enti che possano garantire la formazione obbligatoria prevista per il personale della pubblica amministrazione, si rileva la necessità di prevedere lo svolgimento di una formazione di tipo obbligatorio in materia di Codice degli Appalti (D.Lgs. 36/2023 e s.m.i.) e normativa anticorruzione (Legge 190/2012 e s.m.i.). Tale formazione è fondamentale per assicurare il pieno adempimento degli obblighi normativi e per garantire che la risorsa disponga delle competenze necessarie per operare nel rispetto delle procedure e dei principi di legalità e trasparenza richiesti all'interno del Consorzio.

Si evidenzia pertanto una **necessità formativa obbligatoria e prioritaria per il personale dell'Area Tecnica** in materie fondamentali per lo svolgimento delle proprie funzioni, mentre per il **personale Amministrativo e Contabile** si prospetta una **formazione specialistica di integrazione**, da attivarsi in base alle opportunità disponibili e alla rilevanza per le attività consortili.

#### **Formazione Obbligatoria e Specifica per l'Area Tecnica:**

- **Tematiche:**
  - **Codice degli Appalti (D.Lgs. 36/2023 e s.m.i.):** Saranno previsti corsi specialistici esterni e/o moduli formativi approfonditi per garantire una conoscenza completa della normativa, delle procedure di affidamento, della gestione dell'esecuzione contrattuale e del contenzioso.
  - **Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (Legge 190/2012, D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.):** Saranno organizzate attività formative specifiche per la comprensione e l'applicazione delle normative in materia di prevenzione della corruzione, obblighi di trasparenza e responsabilità amministrativa.
- **Modalità di Erogazione:** La formazione generale obbligatoria sarà erogata tramite la piattaforma Syllabus.

#### **Formazione Specialistica e mirata per il personale assunto ex comma 557 della legge 311/2004:**

- **Tematiche (da valutare in base alle opportunità):**
  - Normativa e funzionamento specifico dei Consorzi fra Comuni.
  - Gestione dei progetti consortili e rendicontazione.
  - Comunicazione efficace e collaborazione inter-enti.
  - Protezione dei dati personali (GDPR) nel contesto consortile.
- **Modalità di Erogazione:** Per la formazione specialistica mirata, si valuteranno le possibilità offerte dal mercato formativo durante il periodo di riferimento del presente PIAO. Le eventuali attività potranno includere seminari interni, workshop, webinar, corsi online, gruppi di lavoro e scambio di buone pratiche, in base alle opportunità e alla pertinenza per le esigenze del consorzio.

## **6. Risorse Finanziarie**

Le risorse finanziarie necessarie per l'attuazione del presente piano di formazione saranno individuate nel bilancio del Consorzio, prevedendo appositi stanziamenti in relazione alle attività programmate. Si valuterà, inoltre, la possibilità di accedere a finanziamenti esterni (fondi regionali, nazionali o europei) per specifiche iniziative formative.

## **7. Monitoraggio e Valutazione**

L'efficacia del piano di formazione sarà oggetto di costante monitoraggio e valutazione attraverso:

- Raccolta di feedback dai partecipanti tramite questionari di gradimento.
- Verifica del raggiungimento degli obiettivi di apprendimento attraverso test o prove pratiche (ove applicabile).
- Osservazione dell'impatto della formazione sulle performance individuali e collettive.
- Analisi dei dati relativi alla partecipazione e al completamento delle attività formative.

I risultati del monitoraggio e della valutazione saranno utilizzati per apportare eventuali modifiche e miglioramenti al piano di formazione, garantendone la continua adeguatezza alle esigenze del Consorzio.

## **8. Responsabili dell'Attuazione**

La responsabilità dell'attuazione del presente piano di formazione è affidata al Segretario dell'Ente, in collaborazione con i responsabili delle diverse aree operative.

## **9. Aggiornamento del Piano**

Il presente piano di formazione sarà aggiornato con cadenza annuale, in coerenza con il ciclo di programmazione del PIAO e in base all'evoluzione delle esigenze formative del personale e del contesto normativo.

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

Sebbene per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non sia prevista la compilazione della presente sezione, si ritiene opportuno prevedere :

1. in riferimento alla Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il monitoraggio si attua mediante la relazione annuale del RPCT, in base alle attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente, e d agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione associato (attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione) (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; e indicazioni PNA dell'ANAC ;
2. in riferimento alla Sottosezione "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" il monitoraggio si attua mediante la revisione periodica, alla luce dei fabbisogni di personale dell'Ente dei Responsabili delle competenti Aree organizzative mediante l'adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano.