

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE – PIAO – ANNUALITÀ 2022**SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

CONSORZIO PARCO ALTO MILANESE

Sede legale: VIA OLINDO GUERRINI 40 - 21052 – BUSTO ARSIZIO

(VA)Codice fiscale 01971350150 - Partita IVA 90007020127

Centralino 0331621254

Posta certificata: pam@pec.parcoaltomilanese.it

<https://www.parcoaltomilanese.it>

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONESottosezione di programmazione: Valore Pubblico

Si rimanda alla deliberazione di Assemblea dei soci n. 3 del 27.04.2022, che ha approvato la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022-2024 e il Bilancio di previsione 2022/2024, regolarmente pubblicata e consultabile sul Sito Istituzionale del Consorzio, in "Amministrazione Trasparente" al seguente link: [APPROVAZIONE DUP 2022/2024 E BILANCIO DI PREVISIONE 2022/2024 - Gazzetta Amministrativa](#), nella quale, in risposta delle caratteristiche e della domanda dei diversi target dell'utenza, sono stati individuati dall'amministrazione gli indirizzi e

gli obiettivi strategici e quelli operativi programmati per il triennio 2022-2024.

In particolare si evidenziano per "Valore Pubblico", pubblicati nelle rispettive cartelle:

- 1) Gli obiettivi strategici – Sezione Strategica (SeS) punto 3.3
- 2) Gli obiettivi operativi – Sezione Operativa – (SeO) - punto 3.3

Sottosezione di programmazione: Performance

Si rimanda alla Deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 22 del 11 maggio 2022, che ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 (PEG) per il triennio organicamente unificato con il Piano degli Obiettivi e il Piano della Performance 2022, a norma dell'art. 169, comma 3-bis del D.lgs. n. 267/2000, regolarmente pubblicata e consultabile sul Sito Istituzionale del Comune, in "Amministrazione Trasparente" al seguente link: [APPROVAZIONE PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI – PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024 E PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022/2024 - Gazzetta Amministrativa](#)

Allo stesso link sono consultabili gli obiettivi, organizzati per Centro di Responsabilità, la descrizione delle modalità di attuazione, delle attività/fasi, risultati attesi, indicatori.

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza

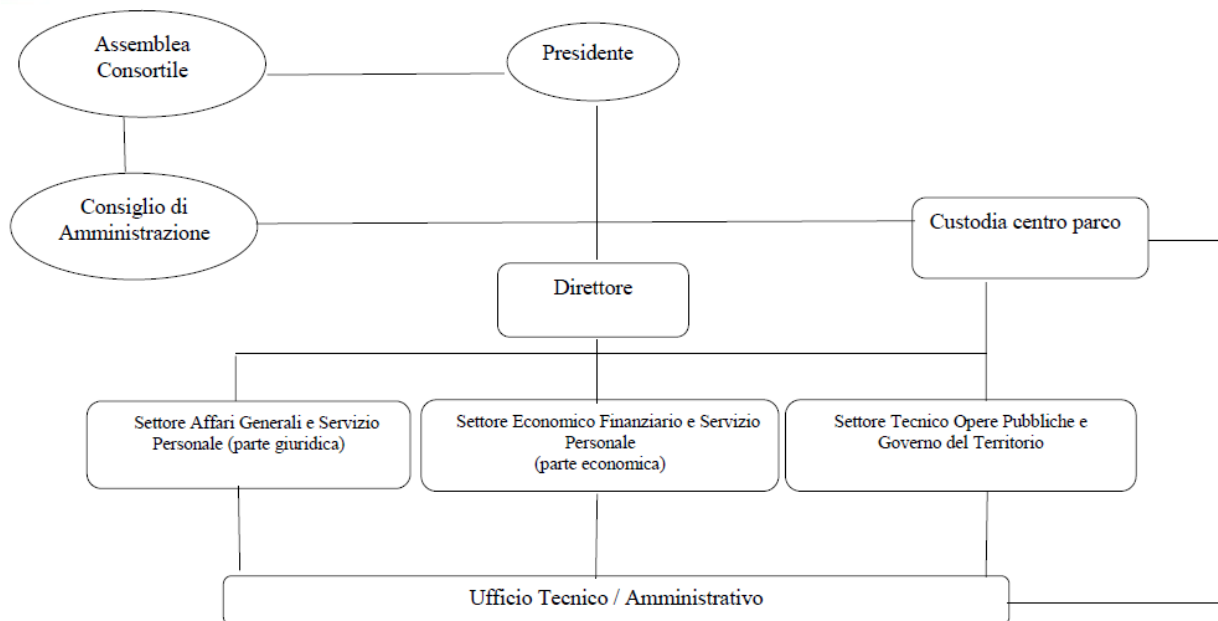
Si rimanda alla Deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 20 del del 27.04.2022, che ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 (PTPC), regolarmente pubblicata e consultabile sul Sito Istituzionale del Comune, in "Amministrazione Trasparente" al seguente link: [P.T.P.C.T. 2022-2024 - Gazzetta Amministrativa](#)

Allo stesso link sono consultabili il PTPC 2022-2024, la mappatura dei processi, l'individuazione e programmazione delle misure, il catalogo dei processi di valutazione dei rischi e relative misure.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANOSottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

Il Consiglio di Amministrazione ha modificato l'assetto organizzativo dell'Ente con propria deliberazione n.4 del 11.04.2017: "Modifica dotazione organica del Parco Alto Milanese".

L'attuale disegno di macrostruttura organizzativa è il seguente:



Si dà atto che la figura del Direttore attualmente non risulta nominata.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" del Sito Istituzionale del Comune, sono regolarmente pubblicati gli atti relativi all'assetto organizzativo dell'Ente. Le suddette informazioni sono consultabili al seguente link:

[Articolazione degli uffici - Gazzetta Amministrativa](#)

Sottosezione di programmazione – Organizzazione del lavoro agile

Il Consorzio Parco Alto Milanese ha ritenuto di non procedere, nel corso dell'anno 2022, con la formale approvazione del Piano Operativo Lavoro Agile (POLA), come peraltro legittimamente previsto dalle norme vigenti, in vista delle modifiche normative e contrattuali in via di definizione e in relazione alla ridotta dotazione del personale dell'Ente, che consta di soli due dipendenti, oltre che agli spazi di lavoro, la cui dimensione e suddivisione interna garantisce ampiamente il rispetto delle misure di prevenzione del contagio da Covid 19.

Tuttavia l'Ente ha provveduto, con appositi provvedimenti dirigenziali, ad un adeguamento della struttura informatica necessaria.

Si dà atto che ad oggi non risultano lavoratori considerati "fragili" ai sensi dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178 all'interno dell'organico del Consorzio.

Si dà atto, altresì, che qualora dovesse crearsi la necessità in relazione ad eventuali provvedimenti adottati a livello nazionale o regionale o qualora i lavoratori impiegati dovessero venire classificati come fragili verrà posta in essere la procedura di accesso allo smart working adottata dal comune di Busto Arsizio, Comune Capo Consorzio, ai sensi dell'art. 20 del vigente Statuto Consortile.

Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

In questa sezione sono illustrate le strategie e le azioni operative di gestione del "capitale umano", sia in termini della pianificazione del reclutamento delle figure/profili professionali più adeguati alla realizzazione del DUP, come illustrato nella sezione "valore pubblico", sia per quanto riguarda la promozione e diffusione della parità di genere e della formazione del personale già in servizio e di quello di nuova assunzione.

Si rimanda al:

- Piano Triennale di Fabbisogno di Personale (PTFP) 2022-2024, adottato con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 15 del 30.03.2022 e successivamente allegato nella Sezione Operativa (SeO) della Nota di Aggiornamento al DUP 2022-2024 approvata dall'Assemblea dei soci con propria deliberazione n. 3 del 27.04.2022 regolarmente pubblicato nella relativa sezione dell'Amministrazione Trasparente come infra indicato.

Il Piano comprende l'analisi del fabbisogno. Si dà atto che per il triennio 2022-2024 non sono previste assunzioni.

- Piano delle Azioni positive" (PAP) per il triennio 2020/2022, adottato con deliberazione di Consiglio di amministrazione n. 11 del 17/11/2020 e successivamente modificato e aggiornato con deliberazioni di Consiglio di Amministrazione n. 3 del 29/01/2021 e n. 46 del 21/12/2021, regolarmente pubblicato nella "Amministrazione Trasparente" del Sito Istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link: [P.A.P. – Gazzetta Amministrativa](#)
- La programmazione della formazione del personale dell'Ente per il triennio 2022-2024

Premesso che:

L'aggiornamento costante del personale è uno degli aspetti fondamentali della gestione delle risorse umane. In ambito di pubblica amministrazione, poi, esso è particolarmente necessario a fronte del frequentissimo rinnovarsi delle norme che regolano il funzionamento e l'attività degli Enti Locali.

L'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la "migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti";
- gli artt. 49-bis e 49-ter del CCNL del personale degli Enti locali del 21 maggio 2018, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente

volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

-Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale;

- La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio.

- Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti";

-D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ...".

Con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 43 del 21.10.2022 questo Ente si è dotato di un proprio Piano Triennale della Formazione del Personale 2022-2024.

Si dà atto che le figure del Responsabile Affari Generali e Personale, che ricopre anche il ruolo di responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, e del Responsabile Finanziario del Consorzio, entrambe individuate all'interno del personale dei comuni consorziati, ricevono distinti percorsi di formazione all'interno del proprio ente di appartenenza.

L'Ente ha regolarmente versato la quota associativa a Upel Varese, e il personale dipendente frequenta i corsi di formazione offerti ai soci in modalità webinar con la possibilità di rivedere i relativi seminari anche in differita.

SEZIONE 4.

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

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"; - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.