



**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: 2022 - 2023 – 2024**

Approvato con Deliberazione di Consiglio di Gestione n.                      del

# 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.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## **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 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, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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:

- 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 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.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

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 2022-2024, 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) 2022-2024

### 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](http://www.parcobarro.lombardia.it)  
E-mail: [info@parcobarro.it](mailto:info@parcobarro.it)  
PEC: [parco.barro@pec.regione.lombardia.it](mailto:parco.barro@pec.regione.lombardia.it)

### SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

<b>2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	<p><i>Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione della Comunità del Parco n.4 del 10/03/2022</i></p> <p>Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia.</p> <p>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.</p>
<b>2.2 Sottosezione di programmazione Performance</b>	<p><i>Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n 16 del 21.03.2022.</i></p> <p>Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia.</p> <p>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.</p> <p>L'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n.12 del 23.3.2020, è stato oggetto di recente modifica approvata con deliberazione del Consiglio di Gestione n.62 del 24/10/2022 e pertanto subirà alcuni interventi correttivi nel corso dei prossimi mesi, con la nomina di una nuova figura coinvolta all'interno del</p>

	<p>ciclo di valutazione delle performance, il nucleo di valutazione 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><i>Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 2 del 28.01.2022.</i></p> <p>Si rimanda, pertanto, ai documenti già approvati senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p>
<p><b>2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p><i>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla determinazione del Presidente n.3 del 29.04.2022 ratificata con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 32 del 23.05.2022.</i></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. Si rimanda, pertanto, al documento già approvato senza riportarne, in questa sede, ulteriori stralci.</p>

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

<p><b>3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b></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><b>A) AREA ISTITUZIONALE ED ECONOMICO FINANZIARIA</b></p> <p>1) Servizio Segreteria  <b>FUNZIONI:</b> 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  <b>FUNZIONI:</b> 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>B) AREA TECNICA E CULTURALE</b></p> <p>1) SERVIZIO TECNICO E CULTURALE  <b>FUNZIONI:</b> 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>
--	---

*Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 6 del 17.02.2022, approvato contestualmente al DUP con deliberazione della Comunità del Parco n.4 del 10/03/2022.*

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 31/12/2021 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
- 3 dipendenti in cat. C
- 1 dipendente in cat. B

<p><b>3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019 2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Parco Monte Barro rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p> <p>Nelle more di quanto indicato, l'ente Parco ha provveduto ad approvare con deliberazione del Consiglio di Gestione n.65 del 29/11/2021 avente per oggetto "Approvazione delle modalità per lavoro agile nelle more di approvazione del regolamento a ciò inerente" le bozze di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accordo individuale per la prestazione in lavoro agile da parte dei lavoratori dipendenti del parco;</li> <li>- allegato all'accordo individuale - obiettivi assegnati al dipendente da realizzare durante lo svolgimento del lavoro in modalità agile;</li> <li>- modulo di domanda di attivazione dello stesso.</li> </ul>
<p><b>3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<p><i>Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 6 del 17.02.2022, approvato contestualmente al DUP con deliberazione della Comunità del Parco n.4 del 10/03/2022.</i></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>



#### **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.