

**PIANO INTEGRATO DELL'ATTIVITÀ E DELL'ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2022-2024**

(articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con deliberazione di CDA del 02 dicembre 2022, n. 00047

Sommario

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
Sottosezione di programmazione, Valore pubblico	6
Sottosezione di programmazione, Performance	6
Sottosezione di programmazione, Rischi corruttivi e trasparenza	7
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	7
Sottosezione di programmazione, Struttura organizzativa	7
Sottosezione di programmazione, Organizzazione del lavoro agile	8
Sottosezione di programmazione, Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	8
SEZIONE 4 MONITORAGGIO	9

PREMESSA

ESAMINATI:

il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia.” che, all’articolo 6:

- comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all’articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato piano, di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- comma 6, prevede che il Dipartimento della Funzione pubblica adotti un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’articolo 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’articolo 7, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in Legge 29 giugno 2022, n. 79, che, all’articolo 6:

- comma 6-bis, prevede che in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:
 - a) articolo 10, comma 5 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
 - b) articolo 14, comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - c) articolo 6, comma 6 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 22 che, all’articolo 7, ha stabilito la proroga al 30 giugno 2022 per l’adozione, in sede di prima applicazione, del Piano integrato di organizzazione e di attività;

la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione.”;

il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;

gli Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022, approvati il 2 febbraio 2022 dal

Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione;

RILEVATO che il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all’articolo 1, comma 1, per gli enti con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6, commi 1, 4, 6, e articolo 6-ter del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 - 2) Piano delle azioni concrete, di cui all’articolo 60 bis, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- 3) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'articolo 2, comma 594, lettera a) della Legge 24 dicembre 2007, n. 244;
 - 4) Piano della performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a) e comma 1 ter del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
 - 5) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - 6) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - 7) Piano di azioni positive, di cui all'articolo 48, comma 1, del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.
- all'articolo 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

RILEVATO altresì che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

- all'articolo 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:

1. SEZIONE 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

2. SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- a. **Sottosezione di programmazione Valore pubblico:** ai sensi dell'art. 3, comma 2, la presente sottosezione di programmazione contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione.
- b. **Sottosezione di programmazione Performance:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione;
- c. **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza:** ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013;

4. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- a. **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a) la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
- b. **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indicata, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e 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;

*c. **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), la presente sottosezione di programmazione, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e da evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, delle strategie di copertura del fabbisogno, delle strategie di formazione del personale, della riqualificazione o potenziamento delle competenze e delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;*

5. SEZIONE 4. MONITORAGGIO: ai sensi dell'art. 5, la presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, tenuto conto delle 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" e delle indicazioni dell'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

CONSIDERATO che il ciclo delle performance è disciplinato, con riguardo agli enti della Valle d'Aosta, dalla Legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, in particolare dall'articolo 35, e che, pertanto, in attesa di un adeguamento della normativa regionale a quella statale in materia, si ritiene di dover continuare a redigere il Piano della performance e la Relazione al piano e, conseguentemente, di poter non inserire tale contenuto nel PIAO, onde evitare duplicazioni (se ne effettua solo un richiamo e un'allegazione per completezza di lettura, ma, per il momento, rimarrà un adempimento a se stante);

RITENUTO che:

- in attesa delle ulteriori specificazioni degli strumenti programmatici e di definizione puntuale di un modello tipo di PIAO, gli atti di programmazione già adottati dall'Ente possano sostanzialmente assolvere alle finalità espresse dal legislatore in relazione ai corrispondenti ambiti programmatici;
- il PIAO 2022/2024 possa considerarsi un piano di transizione che integra gli atti di pianificazione già assunti dall'Ente gestore del Parco Naturale Mont Avic 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;

RICHIAMATI i seguenti precedenti atti:

- deliberazione del CDA del 25 gennaio 2022, n. 3 con cui è stato approvato il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione, periodo di riferimento 2022/2024", inclusa la sezione ad oggetto "Programma triennale per la trasparenza e integrità, periodo di riferimento 2022/2024";
- deliberazione del CDA del 30 giugno 2022, n. 26 con cui è stato approvato il Piano della performance: aggiornamento e individuazione degli obiettivi per l'anno 2022;
- deliberazione del CDA del 02 dicembre 2022, n. 00046 con cui è stato approvato l'aggiornamento del piano di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 e la contestuale proposta di modificazione alla dotazione organica dell'Ente;

RITENUTO, pertanto, di approvare, in prima versione, il Piano integrato di Attività e Organizzazione, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, che ricomprende, con specifico riguardo a questo Ente:

- o il "Piano triennale per la prevenzione della corruzione, periodo di riferimento 2022/2024", inclusa la sezione ad oggetto "Programma triennale per la trasparenza e integrità, periodo di riferimento 2022/2024", già approvato con deliberazione del CDA del 25 gennaio 2022, n. 3;

- una sintesi del Piano della performance, il cui aggiornamento e individuazione degli obiettivi per l'anno 2022 è già stato approvato con deliberazione del CDA del 30 giugno 2022, n. 26;
- l'aggiornamento del piano di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 e la contestuale proposta di modificazione alla dotazione organica dell'Ente, già approvati con deliberazione del CDA del 02 dicembre 2022, n. 00046;

Si precisa, infine, che ogni riferimento all'approvando PIAO, contenuto negli atti programmatici già approvati e qui inseriti per farne parte o riassunti per consentire una lettura organica della programmazione comunale, nonché ogni riferimento all'assenza del decreto del Presidente della Repubblica di armonizzazione e al Decreto ministeriale della Funzione pubblica sono da intendersi corretti con le premesse di cui sopra, si procederà al loro emendamento al momento di una revisione complessiva della programmazione

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Ente gestore del Parco Naturale Mont Avic (PNMA)

Indirizzo.

sede legale: Località Covarey, 21 - 11020 Champdepraz

sede amministrativa: Località La Fabrique, 164 - 11020 Champdepraz

Codice fiscale: 90007180079

Partita IVA: 00564270072

Presidente: Davide BOLOGNINI

Numero dipendenti al 31 dicembre 2021: 12

Telefono: +39 0125 960643 <https://www.montavic.it/>

PEC: parcomontavic@pec.it

PEI: info@montavic.it

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione, Valore pubblico

Con Deliberazione di CDA n. 04 del 25.01.2022 viene approvato il Bilancio di previsione per gli anni 2022-2024 e il relativo documento tecnico, compresi gli indicatori e i risultati attesi per gli esercizi 2022, 2023 e 2024 individuati sulla base dello schema allegato 3 del decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze 9 dicembre 2015.

Con Deliberazione di CDA n. 07 del 25.01.2022 viene approvato il Programma triennale dei lavori pubblici periodo 2022-2024.

Sottosezione di programmazione, Performance

Con deliberazione del CDA del 30 giugno 2022, n. 26 cui è stato approvato il Piano della performance: aggiornamento e individuazione degli obiettivi per l'anno 2022.

Sottosezione di programmazione, Rischi corruttivi e trasparenza

Con deliberazione del CDA del 25 gennaio 2022, n. 3 con cui è stato approvato il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione, periodo di riferimento 2022/2024”, inclusa la sezione ad oggetto “Programma triennale per la trasparenza e integrità, periodo di riferimento 2022/2024”

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione N. 27 del 30 giugno è stato nominato quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RCPT) dell’Ente di gestione del Parco Naturale Mont Avic, il direttore dott. Daniele STELLIN, in sostituzione del direttore uscente dott. Massimo BOCCA.

In base a quanto previsto dall’articolo 6 della Legge regionale 5 agosto 2014, n. 6 la Commissione indipendente di valutazione della performance è istituita presso la Presidenza della Regione. Essa è composta da tre membri e svolge le sue funzioni, in particolare, riferendo direttamente agli organi di direzione politico-amministrativa, ai quali comunica le criticità riscontrate e suggerisce gli eventuali correttivi da adottare, le proprie funzioni per l’Amministrazione regionale, per gli Enti pubblici non economici dipendenti dalla Regione e per gli enti locali e le loro forme associative.

I dati ad essa relativi sono reperibili al seguente link:

<https://www.regione.vda.it/amministrazionetrasparente/personale/oiv/>

Nell’apposita sezione di “Amministrazione trasparente” sono consultabili i documenti che questo organismo redige a seguito della verifica della Trasparenza: Documento di attestazione, Scheda di sintesi e griglia di verifica.

Il revisore dei conti è stato nominato nella persona del Dott. Pierluigi BERZIERI con Deliberazione della Giunta Regionale numero 319 del 19 Marzo 2018, avente ad oggetto “NOMINATION, POUR UNE PÉRIODE DE CINQ ANS, DE M. HENRI DONDEYNAZ EN QUALITÉ DE COMMISSAIRE AUX COMPTES DE LA FONDATION GRAND-PARADIS ET DE M. PIERLUIGI BERZIERI EN QUALITÉ DE COMMISSAIRE AUX COMPTES DU PARC NATUREL DU MONT-AVIC, AU SENS DE LA LOI RÉGIONALE N° 11 DU 10 AVRIL 1997.”

Per la comunicazione valgono le medesime considerazioni in materia di trasparenza, con gli strumenti flessibili dell’accesso civico e dell’accesso generalizzato. A questi si aggiungono strumenti meno formali, quali le news sul sito istituzionale e le giornate della Trasparenza, di cui si dà comunicazione anche tramite il periodico semestrale edito dall’Ente Parco.

Per assicurare la diffusione del PTPCT, il RPCT disporrà inoltre la pubblicazione del PIAO nel sito istituzionale dell’ente, sezione “Amministrazione trasparente”, nonché sul portale unico PIAO predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica del Ministero per la Pubblica Amministrazione

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione, Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell’ente prevede le seguenti strutture (aree), articolate come da prospetto:



Al 31 dicembre 2021, risultava la seguente Dotazione organica

a)	1 Direttore	dirigente, livello 2
b)	1 Istruttore tecnico	D tempo parziale 50%
c)	1 Responsabile amministrativo contabile	D tempo parziale 50%
d)	1 Ragioniere	C2
e)	1 Geometra	C2
f)	1 Capo guardaparco	C1
g)	1 Coadiutore tecnico	C1 tempo parziale 50%
h)	1 Operatore amministrativo	C1 tempo parziale 50%
i)	7 Guardaparco	B2-B3
j)	1 Coadiutore	B2
k)	1 Accudiente-fattorino	A

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione N. 41 del 23 Settembre 2022 è stata approvata una prima proposta di modifica alla Giunta regionale della dotazione organica dell'Ente gestore del Parco Naturale Mont Avic.

Con deliberazione del CDA del 02 dicembre 2022, n. 00046 è stata approvata la ricognizione del contesto organizzativo interno e definita la nuova dotazione pianta organica dell'ente Parco Naturale Mont Avic, da proporre alla Giunta Regionale.

Sottosezione di programmazione, Organizzazione del lavoro agile

Come dettagliato nel Piano della Performance 2022-2024, ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020 - convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 del 2020 - l'Ente Parco prevede la possibilità di ricorrere al lavoro agile per tutte le attività effettuabili da remoto, garantendo che i dipendenti coinvolti non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il Direttore, in qualità di unica figura dirigenziale, provvede ad esaminare le richieste dei dipendenti, assegnare compiti eseguibili da remoto e verificare periodicamente il regolare svolgimento delle attività. Nel corso del 2021 non ci sono state richieste da parte del personale in servizio appartenente alle categorie di tale modalità di lavoro. Restano in ogni caso da affrontare le criticità in ordine alla razionale organizzazione del lavoro, difficilmente superabili stante le ridotte dimensioni dell'ente e l'attuale situazione del personale. Per evidenti ragioni pratiche, risulta marginale la possibilità di effettuare lavoro agile per i dipendenti attivi prevalentemente sul territorio con compiti di vigilanza e monitoraggio, nonché per l'accudiente-fattorino.

Sottosezione di programmazione, Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

La programmazione strategico-operativa del triennio non può prescindere da quella assunzionale e retributiva dell'ente, soggetta a un ampio sistema di regole, da coordinare con l'armonizzazione contabile.

Il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all'articolo 6, commi 3 e 4, prevede che per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento. Le variazioni delle dotazioni organiche sono approvate dall'organo di vertice dell'amministrazione in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione

economico-finanziaria pluriennale. La Legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, all'articolo 40, comma 2 e il Regolamento regionale 12 febbraio 2013, n. 1 all'articolo 2, stabiliscono che ogni ente adotta un piano di programmazione triennale aggiornato annualmente nel quale è definito il fabbisogno di personale e dei relativi posti della dotazione organica da ricoprire a tempo indeterminato, attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e reclutamento.

Con deliberazione del CDA del 02 dicembre 2022, n. 00046 è stato approvato l'aggiornamento del piano di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, contestualmente la ricognizione del contesto organizzativo interno.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

In base a quanto riportato nella Guida alla Compilazione del PIAO all'interno del Regolamento approvato con 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 con meno di 50 dipendenti non sono tenute al monitoraggio delle sezioni precedenti.

L'Ente mantiene comunque un costante e attento monitoraggio sui risvolti della propria attività e sulle modalità di informazione verso l'esterno, avendo aderito al sistema di certificazione EMAS. Tale strumento operativo permette all'Ente Parco Mont Avic di tracciare la gestione delle proprie attività istituzionali (monitoraggio ambientale, sorveglianza, attività scientifica e di educazione e divulgazione ambientale) e di quelle dei terzi operanti sul territorio di propria competenza, nonché di poter valutare e migliorare le proprie prestazioni ambientali in modo da garantire e promuovere la conoscenza, conservazione e valorizzazione degli aspetti naturalistici, territoriali e culturali dell'area protetta.

Nel corso del 2021 si è correttamente concluso il processo di validazione della Dichiarazione Ambientale, con conseguente mantenimento della Registrazione EMAS.

§*§*§