

# **COMUNITA' MONTANA DEL FORTORE**



## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**P.I.A.O.  
2024-2026**

## PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) costituisce un unico strumento di programmazione integrato, introdotto con la finalità di:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una maggiore semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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 gli Enti con un numero di dipendenti inferiore a 50 unità il PIAO ha una struttura semplificata in cui le finalità di comunicazione e di programmazione strategica vengono ricondotte solo ad alcune attività ritenute prioritarie.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Questo strumento, ai sensi del D.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022 recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", si presenta come un documento unico, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa. In particolare ricomprende: 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. Risponde all'esigenza di semplificare e ottimizzare la 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, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del Decreto del ministro dell'amministrazione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022, viene approvato annualmente entro il 31 gennaio e ha durata triennale con aggiornamento a scorrimento. L'art.8, comma 2, del citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevede in caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione che il termine per l'approvazione del PIAO è differito di 30 giorni successivi al termine di approvazione del bilancio di previsione. Ai sensi del D.M. (Ministero dell'economia e delle Finanze) del 25/07/2023 il termine fissato per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2024 è il 31/12/2023.

Ai sensi dell'art. 6, comma 7, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, in caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero:

- divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009);

- impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009).

Viene redatto sempre in coerenza con i documenti di programmazione finanziari, ovvero, Documento Unico di Programmazione e Bilancio di previsione che ne sono il presupposto. È redatto, inoltre, nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), all'Anticorruzione e alla Trasparenza (Piano Nazionale

Anticorruzione e 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 contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, ha quindi, il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati semplificandone la lettura.

## SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>1.1 SCHEDA ANAGRAFICA</b>	
<b>ENTE</b>	COMUNITA' MONTANA DEL FORTORE
<b>INDIRIZZO</b>	CORSO ROMA, 5 82028 SAN BARTOLOMEO IN GALDO (BN)
<b>CODICE FISCALE/PARTITA IVA</b>	82002030623
<b>PRESIDENTE</b>	AVV. SPINA ZACCARIA
<b>N° DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE</b>	2 DIPENDENTI PUBBLICI
<b>ORGANIZZATI IN N°3 SETTORI</b>	1) SETTORE AMMINISTRATIVO 2) SETTORE ECONOMICO- FINANZIARIO 3) SETTORE TECNICO E TECNICO – MANUTENTIVO 4) SETTORE AGRICOLTURA E FORESTE
<b>COMUNI COMPRESI NEL TERRITORIO DELL'ENTE</b>	14 COMUNI Apice, Baselice, Buonalbergo, Castelfranco in Miscano, Castelvetero in Val Fortore, Foiano di Val Fortore, Ginestra degli Schiavoni, Molinara, Montefalcone di Val Fortore, Paduli, San Bartolomeo in Galdo, San Giorgio la Molarà; San Marco dei Cavoti, Sant'Arcangelo Trimonte
<b>TELEFONO</b>	0824/967088
<b>SITO WEB</b>	<a href="https://halleyweb.com/cmfortore">https://halleyweb.com/cmfortore</a>
<b>EMAIL</b>	<a href="mailto:info@cmfortore.net">info@cmfortore.net</a>
<b>PEC</b>	<a href="mailto:postmaster@pec.cmfortore.net">postmaster@pec.cmfortore.net</a>

## 1.2 Analisi del contesto esterno

La Comunità Montana del “Fortore”, situata nell'area interna della Regione Campania, a cavallo con il versante Adriatico, appartenente alla “fascia montana interna”, raccoglie i Comuni della Provincia di Benevento, ubicati lungo il corso del fiume Fortore e quelli situati nella valle del Miscano.

Essa comprende i seguenti 14 Comuni ricadenti nell'ambito territoriale individuato dalla L.R. 12/08, art. 3: “Apice – Baselice - Buonalbergo- Castelfranco in Miscano - Castelvetero in Valfortore -Foiano in Valfortore - Ginestra- Molinara- Montefalcone di Valfortore – Paduli- San Bartolomeo in Galdo - San Giorgio la Molarà - San Marco dei Cavoti- Sant'Arcangelo Trimonte”

La Comunità Montana del Fortore è costituita da un territorio collinare montuoso. Posto al confine con le province di Campobasso, in Molise, e di Foggia, in Puglia, e contiguo alle province campane di Caserta,

Napoli e Avellino, si distende tra due grandi pianure dell'Italia meridionale, quella campana ad ovest e il Tavoliere delle Puglie a est e comprende il bacino medio e inferiore del fiume Calore, o Calore Irpino. Nella sua porzione nord-orientale è occupato dai rilievi argillosi dell'Appennino Sannita, a nord-ovest dal versante sud-orientale della catena del Matese e a sud-ovest dal massiccio calcareo che culmina con i monti Taburno (1.393 m) e Camposauro (1.388 m). Il Taburno-Camposauro, chiamato anche "dormiente del Sannio" per il suo profilo che ricorda quello di una persona distesa, domina la vasta conca di Benevento, sulla quale convergono le valli dei fiumi Calore, Sabato e Tammaro; queste, insieme alla Valle Caudina, percorsa dal fiume Isclero, alla valle del fiume Fortore e a quelle scavate da numerosi altri corsi d'acqua, interrompono la successione dei rilievi montuosi, conferendo al territorio provinciale un profilo geometrico oltremodo vario. L'irregolare conformazione geologica e geografica del territorio se da un lato ha favorito lo sviluppo di numerose aziende agricole, dall'altro ha comunque permesso la salvaguardia dell'originario ambiente naturale. La vegetazione è caratterizzata dal predominio del faggio, al di sopra dei 900 metri di altitudine, ma anche dalla presenza del cerro nei terreni ad un alto tenore di argilla, del castagno sui suoli vulcanici, del leccio, dell'ontano e della roverella. Nelle valli fluviali e sui rilievi più bassi, sede degli insediamenti umani e delle attività produttive, la flora originaria è rappresentata per lo più dalla vegetazione che incornicia i corsi d'acqua (salici, ontani, corbezzoli, tamerici) e da ridotte distese di macchia mediterranea.

L'analisi del contesto esterno si pone l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire l'individuazione di linee di azione in modo da rispondere in modo adeguato alle esigenze del territorio.

Altra condizione esterna da tenere in considerazione è quella di difficoltà, economica e finanziaria, generale del Paese che inevitabilmente si genera delle ripercussioni sull'intera catena degli enti locali, a partire dalle Regioni, dalle Province sino ad arrivare alle Comunità Montane e ai singoli Comuni. I vari governi che si susseguono cercano di adottare diversi programmi, come il PNRR e simili, in modo da favorire una ripresa dei vari tessuti imprenditoriali, non senza critiche sulla effettiva capacità di sfruttare al meglio la dotazione finanziaria a disposizione e non tutte le linee di intervento, dei programmi, sono a favore dei territori montani. Un importante risultato conseguito è stato l'individuazione da parte della Regione Campania dell'area denominata "FORTORE" come nuova area interna della Regione Campania, in attuazione della strategia nazionale area interna (S. N. A. I), giuste delibere di Giunta Regionale N. 426 del 03/08/2022 e n .559 del 03/11/2022 di presa d'atto della decisione di esecuzione CE (2022) 78/79 di approvazione del PR Campania FESR 2021/2027.

Alla luce di tutte le difficoltà che caratterizzano il contesto in cui la Comunità Montana del Fortore si trova ad operare, occorre sottolineare che nell'ultimo anno c'è stata una maggiore attenzione da parte della Regione in quanto sono state messe in pagamento tutte le mensilità residue per circa 140 operai forestali riallineando gli stipendi. Inoltre il D.D.R. n. 176 del 11.04.2023, adottato dalla Direzione Generale per le Politiche Agricole, Alimentari e Forestali della Regione Campania in esecuzione della D.G.R. n. 117/2023, è stata approvata la Manifestazione di interesse ai fini dell'ammissione al finanziamento, degli interventi di "Potenziamento delle strumentali degli EE.DD. ex L.R. n. 11/96 per la realizzazione degli interventi idraulico-forestali" ai fini del POR FESR Campania 2014/2020. La suddetta Manifestazione di interesse è stata pubblicata in data 17.04.2023 sul BURC n. 28, e la Comunità Montana con deliberazione di G.E. n. 29 del 18.04.2023 ha approvato il progetto per l'ammissione del relativo finanziamento per l'importo complessivo di 1.925.709,74. Con D.D.R n.257 del 24.05.2023 è stato ammesso a finanziamento il progetto di intervento proposto e successivamente si sono avviate celermente le procedure successive consentendo a novembre la consegna delle macchine e a dicembre la conclusione delle procedure con il pagamento delle ditte fornitrici.

Sicuramente la Comunità Montana necessita di un aiuto maggiore dalla Regione Campania, e non solo, con strumenti che permettano di favorire e promuovere lo sviluppo economico sostenibile, lo sviluppo sociale, ambientale e culturale e combattere lo spopolamento creando opportunità significative per la popolazione di montagna.

La Comunità Montana del "Fortore" si fa sempre portatrice delle richieste e i problemi che interessano i territori con proposte di intervento.

Nonostante le risorse finanziarie limitate si cerca di dare continuità alle azioni istituzionali avviate dall'Ente in ambito turistico, agricolo, culturale e sociale.

### 1.3 Analisi del contesto interno

La comunità Montana del “Fortore”, è un Ente Locale costituito in attuazione della legge ordinaria dello Stato n. 1102 del 03/12/71 e della legge della Regione Campania n. 3/74 e ss.mm.ii.

Si presenta come un ente locale sovracomunale, unione dei comuni in base a quanto disciplinato dall’art. 27 del D.Lgs. n. 267/2000.

La Comunità Montana ha un’autonomia statutaria ed è proprio attraverso il proprio statuto che stabilisce le norme fondamentali per l’organizzazione dell’ente, i principi che regolano il funzionamento degli organi e disciplina le forme di collaborazione fra le comunità montane, i comuni e gli altri enti operanti sul territorio.

La Comunità Montana del Fortore ha la propria sede nel comune di San Bartolomeo in Galdo e si estende su una superficie di circa 65.000 Km<sup>2</sup> e con una popolazione residente nel territorio pari ad 29.594 abitanti al primo gennaio 2023, sensibilmente inferiore sia alla media provinciale che a quella regionale.

L’Ente ha come obiettivo principale quello di attuare delle strategie di intervento, tenendo conto delle risorse a disposizione sia in termini di territorio che di capitale umano, che riescano a rispondere alle necessità dei cittadini e delle imprese in modo efficiente, adottando modalità operative coerenti con i valori formalizzati dallo Statuto dell’Ente, vale a dire legalità e trasparenza, capacità realizzativa ed autonomia organizzativa.

Nella definizione di quelle che sono le linee di intervento da mettere in campo l’Ente, alla luce degli effetti che stanno apportando i cambiamenti climatici, deve rivedere le proprie priorità con la necessità di una maggiore attenzione alle risorse economiche, finanziarie ed umane.

In merito a ciò si determina la missione dell’Amministrazione caratterizzata: da un lato volta a garantire un continuo miglioramento dei servizi erogati; dall’altro volta a promuovere lo sviluppo e il cambiamento valorizzando le realtà e le peculiarità del territorio.

Il perseguimento della missione si definisce attraverso azioni che devono tener conto non solo delle priorità politiche ma anche degli indirizzi nazionali ed internazionali che vanno a declinarsi in base allo stato attuale. Risulta, quindi, importante pianificare in maniera puntuale tutte le risorse a disposizione per programmare le azioni che l’Amministrazione intende intraprendere in modo da rispondere adeguatamente ai cambiamenti del contesto in cui si ritrova ad operare.

#### 1.3.1 I principali stakeholders della Comunità Montana

La Comunità Montana presenta relazioni sia con stakeholders interni che con esterni:

- **oggetti interni all’Ente:** personale dipendente e collaboratori, garanti, delegati, organi di valutazione, rappresentanze sindacali aziendali;
- **istituzioni pubbliche:** enti locali territoriali come comuni, provincia, regione, ecc., agenzie funzionali (azienda sanitaria, consorzi, camera di commercio, università, ecc.), aziende controllate e partecipate;
- **gruppi organizzati:** gruppi ed enti del terzo settore (sindacati, associazioni di categoria, partiti e movimenti politici, ecc.), associazioni del territorio (associazioni culturali, ambientale, sociali, di consumatori, ecc.);
- **gruppi non organizzati o singoli:** cittadini collettività e aziende.

#### 1.3.2 Struttura organizzativa dell’Ente

La struttura organizzativa della Comunità Montana è volta ad assicurare l’efficace perseguimento degli obiettivi programmatici stabiliti dagli organi statuari, seguendo i criteri di autonomia operativa, funzionalità ed economicità di gestione e nel rispetto dei principi di professionalità e responsabilità.

La struttura organizzativa dell’Ente è suddivisa nei settori individuati dal vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi adottato con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 85 del 29/12/2022.

La Direzione dell’Ente è affidata al segretario Generale dipendente con qualifica di dirigente.

Per ciascun settore viene predisposto un Responsabile di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione, nominato con determinazione dirigenziale.

Il personale in servizio alla data del 31/12/2023 si compone di 2 unità.

L’Ente realizza, in amministrazione diretta, interventi finalizzati soprattutto alla difesa del suolo, alla bonifica montana e antincendio boschivo in base alle L.R. n. 11/1996, finanziati dalla Regione con Fondi europei, avvalendosi di personale forestale. Nello specifico il personale è suddiviso in:

- n. 66 unità di personale operaio idraulico-forestale a tempo indeterminato (OTI);
- n. 43 unità di personale operaio idraulico-forestale a tempo determinato (OTD);
- n. 5 unità di personale impiegatizio a tempo indeterminato (ITI).

Inoltre l'Ente impiega lavoro flessibile per far fronte alle diverse esigenze, che possono essere di natura sostitutiva o temporanea, e per l'attuazione del servizio di lotta attiva agli incendi boschivi, finanziato da fondi regionali. In tale ottica il personale viene assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato. Per quanto concernono le unità di personale operaio idraulico-forestale a tempo determinato (OTD), specializzate nel settore dell'antincendio boschivo ne risultano 15.

## **SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Sottosezione di programmazione: Valore Pubblico**

La presente sezione, in base a quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, non deve essere necessariamente redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Nonostante ciò risulta importante evidenziare che il Valore Pubblico rappresenta un elemento di integrazione che consente di mettere a sistema i diversi ambiti di programmazione dell'Ente e gli indicatori della relativa valutazione con l'obiettivo migliorare le capacità delle Amministrazioni, in modo da incidere positivamente sul benessere e sullo sviluppo sostenibile della collettività amministrata.

La finalità dell'Amministrazione è quello di generare Valore Pubblico, mettendo in campo strategie e progetti specifici che vadano a supportare il territorio e la comunità.

Di seguito, considerando il contesto di riferimento dell'Ente, vengono presentate le strategie che si vogliono attuare tenendo conto delle opportunità e dei problemi che devono essere affrontati.

A tal fine, in questa parte saranno descritti sinteticamente gli obiettivi di Valore Pubblico collegati alle indicazioni contenute nella sezione strategica del Documento Unico di programmazione 2024-2026, aggiornato con deliberazione consiliare n. 20 del 21/11/2023, alle quali si rimanda per ulteriori approfondimenti.

Quindi, la sezione Valore Pubblico intende presentare una selezione delle priorità strategiche che l'Ente individua per orientare la propria azione amministrativa.

Il collegamento con il DUPS 2024-2026 è giustificato dal fatto che mentre in esso sono rappresentati i programmi e missioni relative alle attività dell'amministrazione che giustificano, anche davanti all'organo consiliare, gli investimenti del triennio di competenza; la sottosezione Valore Pubblico, invece, illustra sinteticamente le scelte gestionali che intendono attuarsi alla luce delle opportunità e dei problemi che si intendono affrontare.

#### **2.1.1 Priorità strategiche**

L'analisi generale della situazione del Fortore di alcuni aspetti connessi alla popolazione, all'occupazione, all'economia, ecc.. e di quelli derivanti dall'analisi dei sistemi forestali, degli habitat, dell'attività agricola, nonché dei rischi derivanti dalla pressione antropica consente di definire le opportunità di sviluppo del settore forestale e del territorio, che derivano da una valorizzazione dei punti di forza e da un contenimento dei punti di debolezza, alla luce del quadro delle risorse e dei rischi che deriva, di norma, dai fattori esterni alla pianificazione.

In riferimento a quanto sopra le politiche di mandato che l'Ente si propone di sviluppare fanno riferimento prima di tutto al compito principale della Comunità Montana, vale a dire la salvaguardia del territorio con particolare attenzione ai dissesti idrogeologici. Questi interventi sono da considerarsi urgenti tenendo conto della sicurezza dei cittadini, e quindi delle loro abitazioni, e la messa in sicurezza della viabilità stradale. Inoltre, la Comunità Montana, insieme agli enti preposti ed ai comuni, pianifica adeguati interventi sia per operazione di riqualificazione dei boschi che per la salvaguardia degli incendi boschivi, sostenendo le opere di prevenzione. Altro punto su cui la Comunità punta è la comunicazione periodica con i Sindaci, la popolazione e i media sulle attività condotte nei diversi ambiti per diffondere conoscenza e consapevolezza del proprio ruolo e funzioni, oltre a promuovere azioni urgenti coinvolgendo gli Enti sovra comunali come la Regione.

L'aspetto legato alle dinamiche sociali della Comunità Montana è interessato da una progressiva flessione della popolazione e nel corso degli ultimi anni si è registrato un forte calo demografico, con percentuali assai elevate di popolazione economicamente afferenti al settore agricolo, cui fanno riscontro aliquote piuttosto contenute di addetti alle attività secondarie e terziarie. Un tale contesto demografico evidenzia, purtroppo, una

decadenza del capitale sociale sino a delineare, in una visione più pessimistica, in alcune comunità, veri e propri scenari di desertificazione sociale. E da qui la necessità di mettere in campo azioni che favoriscano la permanenza e magari anche il rientro dei giovani. La strategia deve prevedere un coinvolgimento attivo dei diversi attori territoriali, pubblici e privati; sulla promozione di logiche collaborative e di rete nella gestione dei servizi; sulla riscoperta identitaria del variegato patrimonio materiale e immateriale dell'area, sul recupero delle culture rurali rappresentanti un sapere che spesso viene dimenticato.

Ciò può concretizzarsi delineando strategie finalizzate alla conoscenza, tutela, promozione e valorizzazione del territorio, e alla ripresa del know-how territoriale favorendo processi di rivalutazione del patrimonio culturale e ambientale locale.

### ***Risorse agricole***

Il settore legato all'agricoltura da sempre ha ricoperto un ruolo di primaria importanza per l'economia del territorio della Comunità Montana.

Dai dati disponibili dal 6° censimento dell'agricoltura si rileva che su una superficie territoriale complessiva di 574,85 Km<sup>2</sup>, il 69,74% è costituita da Superficie agricola totale (SAT), mentre la Superficie agricola utilizzata (SAU) rappresenta il 62,90%. Tale superficie agricola è gestita da oltre 5750 aziende agricole.

I capi bovini allevati nel territorio superano le 19.000 unità, con una netta concentrazione nei territori comunali di San Giorgio la Molara e Castelfranco in Miscano, che da soli hanno circa il 44% dei capi presenti nell'area. Ad oggi si distingue un nucleo di aziende nella filiera lattiero casearia, con annessi caseifici o conferimento del latte ad aziende di trasformazione, e quelle aderenti alla filiera zootecnica della carne con produzione di carne di alta qualità. Il comprensorio agricolo della Comunità Montana è ricco di produzioni agricole differenziate caratterizzate da una alta qualità, elemento di forza anche sul piano commerciale. Le filiere produttive coinvolgono un buon numero di imprenditori agricoli contribuendo ad una corretta gestione del territorio, grazie al controllo delle aree a seminativo, prato e pascolo.

Non bisogna dimenticare che parte del suolo della Comunità è interessata anche dalla coltivazione di tabacco, sicuramente in maniera ridotta rispetto al passato, e piante di olivo, nello specifico varietà Ortice.

Altri prodotti agricoli caratterizzano il "Fortore" quali i Torroncini di San Marco dei Cavoti, i "ciammaruchielli" di Buonalbergo, il vino "Malvasia" di Baselice o il "Sommarello" di San Bartolomeo in Galdo. Negli ultimi anni i pomodorini di collina sono diventati una risorsa notevole. Il contesto è caratterizzato dalla presenza di prodotti agroalimentari di alta qualità con diffuse produzioni biologiche e certificate quali, oltre che le denominazioni di origine protetta "Carni Marchigiane" e il riconoscimento PAT al "Caciocavallo di Castelfranco in Miscano". Attraverso la tutela di queste eccellenze si può costruire la base per una fortunata attività di turismo enogastronomico.

Un intervento interessante che l'Ente potrebbe mettere in atto sarebbe quello inerente all'attivazione di un laboratorio per una governance imprenditoriale, sotto forma di start-up, capace di favorire politiche aggregative tra tutti gli operatori del settore, di promuovere innovazione e sostenibilità attraverso la formazione, l'accompagnamento e la consulenza, e di seguire efficacemente le fasi della produzione, trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli/zootecnici.

Ad esempio azioni che potrebbero essere attuate, tenendo conto della programmazione regionale e locale, sono:

- la diversificazione e la multifunzionalità delle aziende agricole;
- la valorizzazione dei pascoli montani, dei rifugi e delle acque;
- l'attivazione di una piattaforma a supporto dello sviluppo delle produzioni di eccellenza.

### ***Risorse forestali***

Il patrimonio forestale rappresenta una grande risorsa per il territorio della Comunità. La forestazione è una delle principali attività espletate dalla Comunità Montana del Fortore su delega regionale e nell'area esiste una profonda consapevolezza del ruolo multifunzionale delle foreste.

Si realizzano, inoltre, interventi finalizzati soprattutto alla difesa del suolo, alla bonifica montana e alla prevenzione AIB.

Gli obiettivi ai quali l'Ente presta particolare attenzione sono:

- a) la gestione del territorio orientata alla difesa del suolo, bonifica montana, viabilità rurale e forestale;
- b) la salvaguardia e la tutela dell'ambiente per la prevenzione dei dissesti idrogeologici;



- c) lo sviluppo economico del comparto agricolo, del settore inerente all'artigianato e dei servizi produttivi in generale;
- d) la valorizzazione delle risorse ambientali;
- e) la manutenzione del reticolo idrografico principale e secondario;
- f) l'implementazione del turismo rurale con il potenziamento degli itinerari naturalistici;
- g) gli interventi di manutenzione della viabilità comune mirati al miglioramento dei tempi di percorrenza tra i comuni del comprensorio;
- h) l'attività di formazione per gli operatori agricoli;
- i) il potenziamento, la salvaguardia e la valorizzazione della biodiversità attraverso l'informazione e la sensibilizzazione delle Pubbliche Amministrazioni e degli operatori economici;
- j) il mantenimento e/o il ripristino di habitat naturali e seminaturali in uno stato di conservazione soddisfacente;
- k) la conservazione e la valorizzazione della diversità paesaggistica nelle azioni di sviluppo rurale e il recupero dei paesaggi degradati;
- l) il coinvolgimento degli operatori locali nelle attività di programmazione e pianificazione volte alla valorizzazione dei paesaggi del comprensorio montano.

In materia di salvaguardia e tutela dell'ambiente, si sottolinea che gli eventi calamitosi che si sono susseguiti nel corso degli anni, ed in particolare le piogge alluvionali 2015, siccità 2017 e 2022, hanno evidenziato l'importanza degli interventi mirati al consolidamento delle pendici, soprattutto mediante opere di ingegneria naturalistica, interventi di rimboschimento, cura dei boschi esistenti e regimazione dei corsi d'acqua. Il suolo viene, infatti, difeso efficacemente dal bosco, soprattutto se lo stesso è in buono stato vegetativo, con un effetto protettivo che consiste nel contenimento dell'erosione superficiale, nel rallentamento dei flussi idrici e del consolidamento dei versanti.

Infatti le foreste possono diventare una grande opportunità per migliorare le condizioni paesaggistiche dei territori e per sviluppare nuovi posti di lavoro attraverso, ad esempio la creazione di start up. Non solo ma il bosco può diventare un elemento cardine per lo sviluppo del turismo esperienziale e creazione dell'occupazione in loco attraverso la gestione e le attività di trasformazione del legno. Uno degli obiettivi dell'Ente è quello di identificare il potenziale della filiera bosco-legna-energia-servizi del territorio, individuare le soluzioni tecniche e amministrative più adeguate a realizzarla e valorizzarla.

## **Montagna**

La montagna, con le sue risorse e potenzialità, rappresenta l'ossatura vitale della società e dell'economia, ponendo la difesa e la crescita sostenibile del suo territorio e del suo patrimonio umano e culturale al servizio di interessi generali. L'intesa interistituzionale tra Governo, Regioni ed Autonomie Locali, riconosce la posizione peculiare delle Comunità Montane, quali protagonisti della stessa intesa. L'attenzione esplicita per le politiche a favore della montagna assume oggi il valore di un indirizzo organico e globale, oltre i tradizionali approcci settoriali. Occorre sottolineare che la Regione concorre al finanziamento degli interventi di investimento per lo sviluppo dei comuni montani attraverso il Fondo regionale per la montagna, istituito in attuazione dell'articolo 2, comma 3, della legge 31 gennaio 1994, n. 97 (Nuove disposizioni per le zone montane). Il fondo è alimentato dalle seguenti risorse:

1. risorse regionali definite con la legge di bilancio;
2. risorse del Fondo nazionale per la montagna attribuite alla Regione, destinate alla realizzazione di azioni organiche e coordinate per lo sviluppo globale della montagna, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della legge n. 97 del 1994.

L'area della Comunità Montana è caratterizzata da massicci calcarei il territorio è oggetto di abbondanti pascoli, le pendici, invece, sono ricoperte da zone boschive, con produzioni tipiche della montagna appenninica con prevalenza di quercia, pino, frassino, pioppo, olmo, acero e castagno. Il paesaggio offre un alternarsi di oliveti, vigneti, frutteti con le loro specifiche colorazioni.

Questi luoghi non vedono un adeguato sviluppo turistico, anche se gli ultimi anni sono stati caratterizzati da ampi margini di incremento con attività legate all'escursionismo e al trekking.

La valorizzazione di queste aree montane nel periodo primaverile, estivo ed autunnale potrebbe avere ricadute positive sui borghi, sviluppando interventi legati:

- al miglioramento dell'accessibilità dei luoghi, attraverso la manutenzione dei sentieri;



- alla manutenzione dei vari rifugi, da attrezzare e sistemare in modo da essere utilizzati come punti di servizio;
- all'organizzazione di percorsi escursionistici guidati, con nuove opportunità di lavoro per coloro che vivono con passione e preparazione il proprio territorio.

## ***Turismo***

Il settore turistico che interessa il comprensorio della Comunità Montana è caratterizzato da una vasta gamma di risorse ambientali, paesaggistiche, agroalimentari e culturali. Il comparto turistico negli ultimi anni ha registrato un interesse crescente da parte dei visitatori e questo ha visto un maggior investimento da parte delle attività ricettive ma anche da parte dei Comuni con progetti mirati volti a valorizzare le proprie risorse.

Esaminando la realtà del contesto turistico, dai vari dibattiti si evince che bisogna mettere in campo una serie di azioni politiche e di programma in grado di generare una omogenea e organica gestione del tutto, che deve concretizzarsi, anche, nello sviluppo di professionalità nei comparti alberghiero e ricettivo in modo da generare una offerta turistica di qualità ed immagine. Per quanto le strutture ricettive siano migliorate rispetto al passato, nella maggior parte dei casi le imprese turistiche operanti all'interno dell'area della Comunità non usufruiscono, infatti, né di personale qualificato né delle risorse finanziarie necessarie per apportare i miglioramenti dovuti alle proprie strutture ricettive.

Negli ultimi anni si è registrata l'apertura di nuovi agriturismi e B&B anche grazie all'attività svolta attraverso progetti di tipo regionale di supporto alle imprese.

Per lo sviluppo del territorio in chiave turistica si punta a qualificare l'offerta conferendo all'area elementi di attrattività originali ed innovativi, che possano renderla competitiva con le altre aree minori, unitamente:

- ad azioni volte al rafforzamento delle competenze necessarie per la costruzione e la gestione di una destinazione turistica;
- ad azioni volte a mettere a sistema tutti gli elementi di attrattività per lo sviluppo di un'offerta turistica integrata, sostenibile e di qualità rivolta ai target di domanda maggiormente interessati;
- ad esperienze nel territorio che si muovono per un'esperienza autentica del territorio, attratti dall'ambiente, dal paesaggio, dall'enogastronomia.

L'offerta turistica culturale e di servizi innovativi ha come obiettivo, anche, target privilegiati tra cui: - i cosiddetti "turisti di ritorno", ossia gli emigrati o discendenti di emigrati desiderosi della scoperta delle proprie radici; - i nomadi digitali; - i turisti interessati ad esperienze di apiterapia.

Tra i punti di forza si evidenzia la presenza del Regio Tratturo e di altre vie di comunicazione storiche, come Via Francigena, la via Traiana, la via consolare romana della rete viaria dell'Appia che arricchiscono gli elementi di attrattività turistica del territorio che si presta ad esperienze di turismo lento e a forme di mobilità di tipo sostenibile (cammini a piedi, in bicicletta, a cavallo).

Altro punto su cui l'Ente intende intervenire è la scarsa visibilità del territorio e la mancanza di una chiara identità riconosciuta, con azioni volte a rafforzare l'immagine dell'area Fortore come un sistema di comunità con una buona qualità di vita, che si prende cura del territorio e di chi lo visita. Per quanto concerne il profilo operativo si prevede di delineare un piano di comunicazione condivisa per tutto il territorio e di elaborare un piano marketing turistico che si basi sulla cultura dell'accoglienza, sulla sostenibilità, sulla valorizzazione del patrimonio culturale, ecc.

## **2.2 Sottosezione di programmazione: Performance**

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di obiettivi, scelte politiche, piani e programmi, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali e sviluppo delle relazioni con i cittadini e destinatari dei servizi, nonché efficienza nell'impiego delle risorse e nei servizi erogati sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.

Per quanto riguarda la performance individuale, invece, è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in relazione agli obiettivi, alle competenze, ai risultati e comportamenti. Entrambe le performance concorrono alla creazione di valore pubblico e riguarda, quindi, il contributo dei singoli e delle strutture al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente.

Le amministrazioni pubbliche, in base a quanto disciplinato dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009, devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare sia la performance organizzativa che individuale,

secondo una serie di criteri collegati al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

A tal riguardo uno strumento importante è il Piano della Performance in quanto documento programmatico triennale che individua gli ambiti strategici dell'Ente, i quali sono a loro volta suddivisi in indirizzi strategici e obiettivi operativi o gestionali che vanno a collegarsi alle differenti missioni e programmi. Tale documento richiede una stretta cooperazione delle differenti componenti strutturali presenti all'interno dell'Ente e determina gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'Amministrazione, dei dirigenti e dei dipendenti.

In base a quanto disciplinato dall'art. 4, co. 2, del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009, il Piano della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La Comunità Montana ha adottato il Piano della Performance 2024-2026 con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 100 del 21.12.2023.

Il Piano della Performance risulta integrato nei contenuti dal Piano delle Azioni Positive che di seguito viene sintetizzato.

### ***Piano delle Azioni Positive***

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 Aprile 2006, n° 198 ( Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui " *le amministrazioni della Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri Enti pubblici non economici..., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di apri opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*".

La direttiva n° 2/2019 " Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", emanata nel Giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica, contiene le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e persegue le seguenti finalità:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

Nella medesima direzione opera anche la riforma avviata con il D.L. n. 80/2021, convertito nella Legge n. 6 agosto 2021, n. 113 che, nell'introdurre il PIAO quale documento unico che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'Ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel documento.

Il Piano delle Azioni Positive inerente al triennio 2024-2026 adottato con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 80 del 20/09/2023 si propone i seguenti obiettivi:

- promuovere pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e al contempo sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

L'Amministrazione della Comunità Montana del Fortore, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Valorizzare le attitudini e capacità personali dei dipendenti, evitando ogni forma di discriminazione e modulando l'esecuzione degli incarichi nel rispetto e nell'interesse delle parti. In presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini; adattare modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, compatibilmente con le esigenze di servizio, attraverso una migliore flessibilità dell'orario di lavoro, dell'articolazione dell'orario part-time, dell'utilizzo dello strumento del lavoro agile-smart working.
2. Favorire in tale senso in particolare l'istituto della genitorialità, mediante l'adozione e l'attuazione di disposizioni interne tese a favorire l'applicazione delle forme di flessibilità sopra indicate.
3. Favorire altresì nuove articolazioni orarie idonee ad agevolare la conciliazione della dinamica vita familiare-lavoro e genitorialità-lavoro, qualora non siano in contrasto con l'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.
4. L'Ente, al fine dell'attuazione della presente azione, provvederà a rafforzare la dotazione informatica e le infrastrutture tecnologiche che renderanno possibile l'accesso alle forme di lavoro agile.
5. Favorire il reinserimento nel lavoro per coloro che siano stati assenti per maternità, congedi parentali o aspettative, prevedendo articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali e garantendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.
6. Garantire a tutti i dipendenti, nel rispetto delle limitazioni finanziarie previste, la partecipazione a corsi di formazione professionale qualificati. Dovranno essere valutate la possibilità di partecipazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
7. Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità del dipendente (compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche) eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di crescita professionale e favorendo l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali. Nel concreto lo sviluppo della presente azione avviene mediante la completa realizzazione delle azioni precedentemente descritte e l'inserimento nel piano della formazione del personale di percorsi formativi di più alta specializzazione, anche mediante il conseguimento di titoli, incentivando il personale a parteciparvi, prevenendo qualsiasi forma di discriminazione, e garantendo maggiore flessibilità oraria e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

L'efficacia delle singole azioni è basata sulla capacità di raggiungere e coinvolgere tutti i soggetti impegnati e coinvolti e/o destinatari delle azioni medesime e sulla capacità dei singoli di dare contenuto e coerenza all'iniziativa e sulla loro motivazione. Saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione al fine di rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Il presente Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro intende porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, da raggiungere con l'attuazione del programma triennale delle assunzioni.

### **2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza**

La sottosezione in oggetto sostituisce di fatto il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPST), predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) individuato nella persona del Segretario Generale della comunità Montana. Il Piano viene redatto tenendo conto degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dagli organi di indirizzo in base a quanto disciplinato dalla Legge n. 192/2012 e la Comunità Montana ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2024-2026 con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 101 del 21.12.2023.

In questa sottosezione viene delineato come l'Ente analizza e contiene i rischi corruttivi in relazione alla propria attività istituzionale. Nell'individuare e limitare i rischi corruttivi, l'Ente segue quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato con delibera n. 7 del 17.01.2023 (aggiornamento 2023 delibera n. 605 del 19/12/2023), negli atti di regolazione generale adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190/2012 e dei D.Lgs. n. 33/36/2023 e n. 97/2016 e ss.mm.ii.

In genere il RPCT, seguendo le disposizioni dell'ANAC, aggiorna il Piano tenendo conto della tipologia di amministrazione e adottando previsioni standardizzate. Nello specifico la sottosezione si basa su quanto indicato dal PNA il cui compito è quello di promuovere l'adozione di misure di prevenzione della corruzione, individuando i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e, inoltre, contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione.

L'amministrazione, nella redazione del PTPCT procede all'elaborazione delle relative misure seguendo determinati fasi:

### **Analisi del contesto**

- **Analisi del contesto esterno** ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione;
- **Analisi del contesto interno** riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione;

### **Valutazione del rischio**

- **Identificazione degli eventi rischiosi** è il primo passo da realizzare per uno svolgimento corretto della mappatura dei processi e l'obiettivo è quello di definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase;
- **Analisi del rischio** è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio);
- **Ponderazione del rischio** permette di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione»;

### **Trattamento del rischio**

- **Individuazione delle misure**, la prima e delicata fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi;
- **Programmazione delle misure** ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione;

### **Monitoraggio e riesame**

- **Monitoraggio sull'attuazione delle misure** può essere attuato in autovalutazione da parte dei referenti (se previsti) o dai responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio;
- **Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema**. È opportuno che tale attività abbia una frequenza almeno annuale per supportare la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio successivo e il miglioramento delle misure di prevenzione;

### **Consultazione e comunicazione**

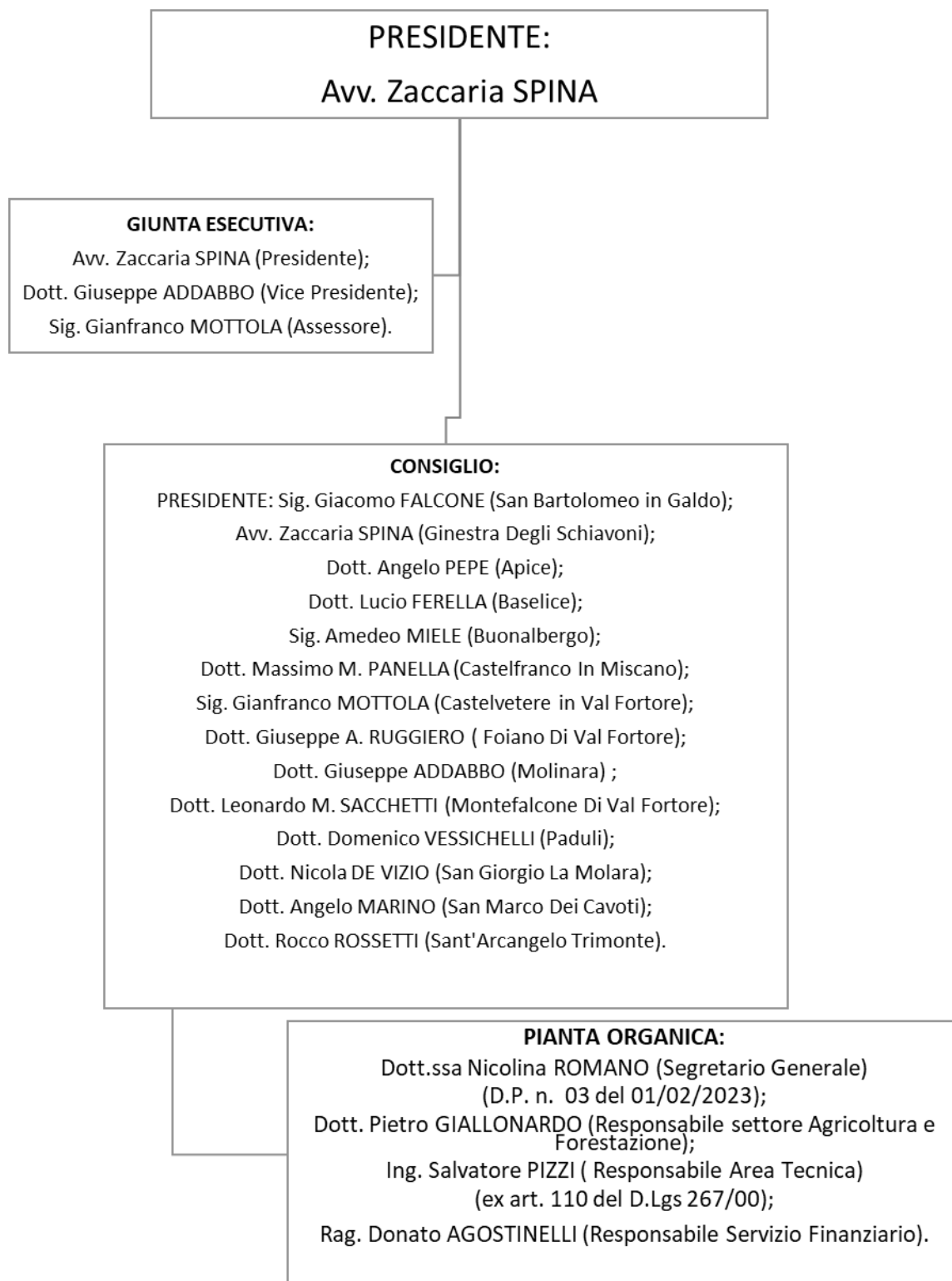
- La fase di "consultazione e comunicazione" è trasversale, e potenzialmente contestuale, a tutte le altre fasi del processo di gestione del rischio descritte.

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

Si illustrano di seguito il modello organizzativo adottato dall'Ente, attraverso:

- l'organigramma;
- la struttura e le competenze;
- i livelli di responsabilità organizzativa.

## 3.1 Organigramma



## Il funzionigramma dei Settori e Servizi della Comunità Montana

STRUTTURAZIONE E COMPETENZE DEGLI UFFICI		
Settore 1	Amministrativo- Segreteria – Affari Generali	Direzione Generale Servizi amministrativi e di supporto Servizi di segreteria, atti e contratti Servizio sanzioni amministrative
Settore 2	Economico/Finanziario	Servizio di ragioneria Servizio di rendicontazione Servizio controllo di gestione Servizio di gestione utenze, canoni e servizi Servizio di economato, provveditorato e magazzino
Settore 3	Tecnico / Manutentivo	Servizio opere e lavori pubblici Servizio gestione e manutenzione del patrimonio Servizio autorizzazioni
Settore 4	Agri/Foreste	Servizio Piano Foreste Territoriale Struttura tecnica forestale Servizio programmazione sviluppo rurale Servizio informativo territoriale Servizio promozione

### 3.2 Struttura organizzativa - Piano Triennale del Fabbisogno di personale

La Comunità Montana ha adottato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 78 del 28.09.2023 e successiva deliberazione di rettifica n. 88 del 26/10/2023.

All'interno dei n. 4 Settori/Servizi dell'Ente, alla luce dell'ulteriore raggiungimento dei requisiti di pensionamento del personale dipendente si determinano ed esistono esigenze lavorative, tali da non poter essere sopperite dal rimanente personale e che condizionano, di fatto, lo svolgimento delle attività istituzionali dell'Ente.

La siffatta situazione, comporta che la programmazione del fabbisogno del personale riferito agli anni 2024 – 2026, dipende sostanzialmente, dall'avvenuto pensionamento del personale al raggiungimento dei requisiti, con contestuale soppressione del posto ricoperto e individuazione di nuova figura professionale necessaria all'interno del Settore/Servizio;

La suddetta situazione, determina una programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 come dal seguente e succ. prospetto:

SETTORE/SERVIZIO	QUALIFICA	N° DIPEND.	CATEG.	POS. ECONOM	SITUAZ. 2023	SITUAZ. 2024	SITUAZ. 2025	SITUAZ. 2026
SETTORE AMM/VO SEGRETARIA GENERALI	SEGRETARIO GENERALE	1	DIRIG.	DIRIGENTE	COPERTO (SCAVALCO)	COPERTO (SCAVALCO)	DA COPRIRE	COPERTO
	OPERATORE	1	A	A5	PENS.	PENS.	PENS.	PENS.
	ASS. AMM/VO	1	B	B8	PENS.	PENS.	PENS.	PENS.
	ISTRUTTORE	1	C	C5	PENS.	PENS.	PENS.	PENS.
	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	D	D1	SCOPERTO	DA COPRIRE	COPERTO	COPERTO

	ISTRUTTORE	2	C	C1	SCOPERTO	DA COPRIRE (1)	DA COPRIRE (1)	COPERTO
SERVIZIO ECONOMICO/FINANZIARIO	ISTRUTTORE	1	D	D1	COPERTO	COPERTO	COPERTO	COPERTO
	ASSISTENTE CONTABILE	1	B	B8	PENS.	PENS.	PENS.	PENS.
	ISTRUTTORE	1	D	D1	SCOPERTO	DA COPRIRE	COPERTO	COPERTO
	ISTRUTTORE	1	C	C1	SCOPERTO	DA COPRIRE	COPERTO	COPERTO
SETTORE MANUTENTIVO	DIRIGENTE INGEGNERE	1	DIRIG.	DIRIG.	PENS. SCAVALCO	PENS. SCAVALCO	DA COPRIRE	DA COPRIRE
	ASSISTENTE TECNICO	1	B	B8	PENS.	PENS.	PENS.	PENS.
	ISTRUTTORE	1	D	D1	DA COPRIRE (anche con art. 110 D.Lgs. 267/2000)	DA COPRIRE	COPERTO	COPERTO
	ISTRUTTORE	1	C	C6	PENS.	PENS.	PENS.	PENS.
	ISTRUTTORE	1	C	C1	SCOPERTO	DA COPRIRE	COPERTO	COPERTO
SETTORE AGRI/FORESTE	ISTRUTTORE AGRONOMO	1	D	D7	COPERTO	COPERTO PENS 06/2024	DA COPRIRE	DA COPRIRE
	ISTRUTTORE	1	C	C5	PENS.	PENS.	PENS.	PENS.
	COLLABORA.	1	B	B8	PENS.	PENS.	PENS.	PENS.
	ISTRUTTORE	2	D	D1	SCOPERT O	DA COPRIRE(1)	DA COPRIRE (1)	COPERTO
	ISTRUTTORE	2	C	C1	SCOPERT O	DA COPRIRE (1)	DA COPRIRE (1)	COPERTO

### 3.3 Organizzazione del lavoro agile

La Comunità Montana non ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile, atteso l'attuale organico.

## 4. SEZIONE: GOVERNANCE E MONITORAGGIO

Il monitoraggio del PIAO in base a quanto disciplinato dall'art. 6, comma 6 del decreto-legge n. 80 del 9/06/2021, convertito con modificazioni, in legge del 6 agosto 2021 n. 113, non è previsto per gli Enti con meno di 50 dipendenti. Nonostante ciò l'attività di monitoraggio, da parte dei Responsabili dei Settori, viene effettuata attraverso l'attività di rendicontazione periodica degli obiettivi del Piano della Performance, l'azione di controllo degli obiettivi strategico-gestionali ed eventuali interventi che permettano di riequilibrare l'assetto organizzativo e delle risorse a disposizione dell'amministrazione qualora si verificano eventi non previsti. Il monitoraggio in questione viene effettuato in base alle modalità disciplinate al paragrafo 10.2.1 rubricato "Monitoraggio rafforzato per gli enti di piccole dimensioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2022.



## 4.1 Monitoraggio del PIAO

I soggetti coinvolti e le modalità di monitoraggio sono:

<b>Sezione/Sottosezione</b>	<b>Soggetto che è incaricato del controllo</b>	<b>Modalità</b>
Valore Pubblico	Nucleo di Valutazione/OIV	Verifica annuale dei risultati nella Relazione sulla performance
Performance	Nucleo di Valutazione/OIV	Verifica semestrale
Rischi Corruttivi e Trasparenza	R.P.C.T.	Relazione semestrale sull'attuazione delle misure
	Nucleo di Valutazione/OIV	Verifica annuale sul rispetto degli adempimenti sulla trasparenza e sulle indicazioni ANAC
Struttura Organizzativa	Nucleo di Valutazione/OIV	Controllo del modello organizzativo
Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	Nucleo di Valutazione/OIV	Riscontro della coerenza con gli obiettivi di performance annuali e verifica generale triennale