



**Ente di Diritto Pubblico  
Parco Regionale della Valle del Lambro**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE  
2023 - 2025**

*Approvato con Deliberazione del Consiglio di Gestione n. 80 del 07/09/2023  
e modificato con Deliberazione del Consiglio di Gestione n. 111 del 14/12/2023*

# Indice

Premessa

Riferimenti normativi

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

## 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.

## Riferimenti normativi

Il PIAO (Piano Integrato di attività e organizzazione) è uno strumento unitario, integrato, che sostituisce i piani del passato (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) e li assorbe in uno strumento nuovo, onnicomprensivo, trasversale, che consente un'analisi completa dell'organizzazione e del funzionamento dell'Amministrazione e di tutti gli obiettivi che intende pianificare e raggiungere. 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. Il PIAO è stato introdotto dall'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. Il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 ha approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione, il D.M. n. 132 del 30.06.2022 ha approvato il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione. Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio, salvo eventuali proroghe dei termini per l'approvazione del Bilancio, in quest'ultimo caso viene approvato entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio. 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. Il PIAO, come previsto dall'art. del decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste dal citato articolo 6. La sezione 2, denominata "Valore pubblico, performance e Anticorruzione", pertanto, prevede una sola sottosezione denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", mentre la sezione 3, risulta suddivisa in tre sottosezioni.

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>
Parco Regionale della Valle del Lambro Indirizzo: via Vittorio Veneto 19, Triuggio (MB) Codice fiscale/Partita IVA: 02074260965 Legale Rappresentante: Presidente Marco Ciceri Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 10 Telefono: 0362970961 Sito internet: <a href="https://www.parcovallelambro.it/">https://www.parcovallelambro.it/</a> E-mail: <a href="mailto:info@parcovallelambro.it">info@parcovallelambro.it</a> PEC: <a href="mailto:parcovallelambro@legalmail.it">parcovallelambro@legalmail.it</a>
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>
<b>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b> - Documento Unico di Programmazione 2023-2025, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 18 del 09/03/2023 e deliberazione della Comunità del Parco n. 3 del 04/04/2023 (contenete anche il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244)
<b>Sottosezione di programmazione Performance</b> - Piano della Performance 2023-2025, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 33 del 06/04/2023 Piano delle azioni positive 2023-2025, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 16 del 09/03/2023
<b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b> - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2023-2025, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 25 del 23/03/2023 e Piano Triennale per la Trasparenza e L'integrità (PTTI) 2023-2025 di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 26 del 23/03/2023
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>
<b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b> - Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. n. 18 del 09/03/2023
<b>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b> - Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui alla deliberazione del Consiglio di Gestione n. 79 del 07/09/2023
<b>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b> <b>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</b> <b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:</b> TOTALE: n. 10 unità di personale <i>di cui:</i> n. 3 a tempo determinato <b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b> n. 1 Dirigente a t.d. n. 4 Cat. D n. 1 Cat. D a t.d. n. 3 Cat. C n. 1 Cat. C a t.d. <b>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</b> <b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b> <b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b> L'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella Legge

n. 114/2014, prevede che, *a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente* (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Con riferimento alle capacità assunzionali occorre inoltre richiamare la Delibera n. 70/2016/SRCPIE/PAR della Corte dei Conti, sezione Piemonte, la quale ribadisce che le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (su cui cfr. Sez. Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010) e che l'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, *"in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*;

A decorrere dal 20/04/2020, data di entrata in vigore del DM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, c.d. Decreto Crescita, non tutti gli comuni sono da considerare soggetti a regime di limitazione di cui sopra in quanto, come sostenuto dalla Corte dei Conti Lombardia con Parere n. 74/2020, i Comuni al di sotto del valore soglia della tabella 1 del predetto D.M (enti virtuosi), per il calcolo delle capacità assunzionali, non devono più rispettare la regola del turn over ma quella della «sostenibilità finanziaria» e, quindi, la fuoriuscita dei dipendenti da tali enti non può essere considerata neutra per l'amministrazione che riceve il lavoratore (vedasi anche la Circolare DFP 8/06/2020).

Preso atto che:

- nell'anno 2018 si è verificata n. 1 cessazione "neutra" trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo ente (Galli);
- nell'anno 2019 si è verificata n. 1 cessazione "neutra" trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo ente (Viganò);
- nell'anno 2020 NON si è verificata alcuna cessazione e sono stata effettuate n. 2 assunzioni "neutre" trattandosi di mobilità da altro ente soggetto alle medesime limitazioni assunzionali e per spesa di personale di questo Ente (Brevi e Pirovano);
- nell'anno 2021 si è verificata una cessazione per dimissioni (Pirovano), ed è stata effettuata n. 1 assunzione rilevante ai fini delle capacità assunzionali (Paredi);
- nell'anno 2022 si è verificata una cessazione per mobilità rilevante ai fini delle capacità assunzionali (Brevi) trattandosi di mobilità verso altro ente soggetto alle limitazioni assunzionali e per spesa di personale di cui al DM 17/03/2022 basate sulla sostenibilità finanziaria e non sul turn ove come questo ente;
- negli anni 2023/2024/2025 non si prevede che si verificheranno cessazioni di personale; si prevede il piano di fabbisogno di personale di cui oltre.

#### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Gli Enti non soggetti al patto di stabilità sono assoggettati al rispetto del vincolo in materia di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, commi 562 e segg., della Legge 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni.

La previsione di spesa del personale per l'anno 2023 e seguenti, al netto delle componenti c.d.

escluse e compresa la spesa per la realizzazione del Piano Assunzionale di cui oltre, è pari a € 451.433,60 e, pertanto, rispettosa del succitato vincolo di contenimento della spesa di personale, rispetto alla spesa 2008 pari ad € 459.624,15.

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per il triennio 2023-2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

<b>altra spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 90.665,36</b>
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: euro 53.934,95
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: euro 38.339,39
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 21.743,83

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i
- relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entrotrenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella Legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano gli elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente meglio riportati al successivo paragrafo 3.3.3 lett. f)

**d) certificazioni del Revisore dei conti:**

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente

**3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno**

**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**

Non sono previste modifiche della distribuzione del personale tra i vari settori

**b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsualivigenti:**

Non sono previste assunzioni tramite procedure concorsuali pubbliche o utilizzo di graduatorie vigenti

**c) assunzioni mediante mobilità volontaria:**

Non sono previste assunzioni mediante mobilità volontaria

**d) progressioni verticali di carriera:**

Non sono previste progressioni verticali di carriera

**e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:**

Si prevede di assumere tramite contratti di lavoro flessibile, nei limiti delle possibilità economiche dell'Ente, le seguenti figure:

Profilo	Modalità - Durata	Part time	Costo ex art. 9 c. 28 D.L. n. 78/2010		
			2023	2024	2025
Area dei Funzionari Area Amministrativa Finanziaria	Ex art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2014 1/01/2023 – 31/12/2025	33,33	13.895,33	13.895,33	13.895,33
Area dei Funzionali Area Tecnica	Ex art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2014 1/01/2024 – 31/12/2025	33,33	7.848,50	7.848,50	7.848,50
Area degli Istruttori Area Amministrativa Finanziaria	Contratto a tempo pieno e determinato 15/10/2021 - 5/1/2024 e successiva proroga per mesi 6, anche oltre i 36 mesi massimi previsti dalla normativa ordinaria, in forza della deroga prevista dal DL 44/2023 e, comunque, sino all'esito della procedura di stabilizzazione che verrà istruita subito dopo l'approvazione del PIAO 2024/2026	100	33.191,12	16.595,56	0,00
<b>TOTALE</b>			<b>53.934,95</b>	<b>38.339,39</b>	<b>21.743,83</b>

**f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:**

È prevista n. 1 assunzione tramite stabilizzazione del personale ai sensi dell'art. 3, comma 5, del DL 44/2023, precisamente di un Profilo appartenente all'Area degli Istruttori – Area Amministrativa – Finanziaria, verificato il possesso dei seguenti requisiti:

1. Assunzione con contratto a tempo determinato all'esito di apposita procedura concorsuale conforme ai principi dell'articolo 35 del Testo Unico del Pubblico Impiego;
2. Maturazione di 36 mesi di servizio con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
3. Il termine massimo per considerare i 36 mesi di servizio è stabilito al 31 dicembre 2026.

### **3.3.4 Formazione del personale**

#### **a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

Contrasto alla corruzione e rispetto degli obblighi di trasparenza

Contabilità, con particolare riferimento alla corretta gestione dei contributi nazionali ed europei  
Normativa, bandi

#### **b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**

Direttore Ente

Imprese, enti o associazioni certificate

#### **c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

Concessione, sussistendone i presupposti, dei permessi relativi al diritto allo studio  
Confronto costante con il personale al fine di individuare le tematiche che necessitano di una maggiore formazione

Disponibilità a favorire la partecipazione ad eventi formativi

#### **d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**

- riqualificazione e potenziamento delle competenze
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti
- massima legalità nell'operato amministrativo
- incremento efficienza, efficacia ed economicità della gestione
- miglioramento rapporti con l'Utenza esterna

## **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";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.