



**REGIONE PIEMONTE**

**ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL PO PIEMONTESE**

**DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO N. 77**

*OGGETTO:*

***Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 - 2024 – PIAO – dell'Ente di gestione delle aree protette del Po Piemontese.***

*L'anno duemilaventidue il giorno diciannove del mese di dicembre alle ore 14.30, presso la sede operativa di Castagneto Po, Via Alessandria 2, si è riunito il Consiglio dell'Ente di gestione delle Aree protette del Po piemontese, nelle persone di:*

<b>PRESENTI</b>	<b>ASSENTI</b>
ROBERTO SAINI (Presidente)	
	UGO BALDI
MATILDE CASA	
ALICE CERUTTI (Vice Presidente)	
LIBERO FARINELLI	
	LUCA FERRARI
ANDREA MANDARINO	
	LAURA POMPEO
	DANIELE RONCO

*Partecipa all'adunanza con voto consultivo la Direttrice dell'Ente, dott.ssa Monica Perroni, in qualità di segretario.*

*Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.*

## *IL CONSIGLIO*

Udita la relazione del Presidente;

vista la l.r. n. 19/2009 e s.m.i. “Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità”;

visto l’articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 “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”, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha disciplinato per la prima volta il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale nuovo strumento di programmazione integrata dell’organizzazione e delle attività di ogni ente;

dato atto che la norma sopra citata prevedeva che il piao fosse adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di un piano tipo di durata triennale, aggiornato annualmente, pubblicato sul sito del dipartimento della funzione pubblica e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione e coerente con i documenti di programmazione finanziaria che ne rappresentano il necessario presupposto;

tenuto conto che l’art. 1, comma 12 del decreto “mille proroghe”, convertito in legge, ha disposto lo slittamento del termine di prima applicazione del piao al 30 aprile 2022;

visto inoltre il decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79 che ha fissato il 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del piao e che, successivamente, la data ultima di adozione del piao è stata posticipata al 31 dicembre 2022 con le proroghe relative all’approvazione dei bilanci da parte degli enti locali;

preso atto che:

- in data 24 giugno 2022 è stato emanato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2022 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- in data 30 giugno 2022 è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione, che all’art. 2, comma 1, in combinato disposto con l’art. 6 del Decreto medesimo, reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- alla data del 31/12/2021 il numero dei dipendenti dell’Ente di gestione delle Aree Protette del Po Piemontese a tempo indeterminato era inferiore a 50 e precisamente ammontava a n. 45 unità;
- con deliberazione del Consiglio n. 64 del 09/12/2021 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022 e Pluriennale 2022-2024;
- con deliberazione del Consiglio n. 50 del 21/07/2022 è stato approvato il Piano della Performance;
- con deliberazione del Consiglio n. 26 del 14/04/2022 è stato approvato definitivamente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- con deliberazione del Consiglio n. 51 del 27/07/2022 è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024;
- con determinazioni dirigenziali n. 24 del 14/04/2022 e n. 44 del 27/06/2022 sono stati formalmente presi gli atti di indirizzo per l’organizzazione del personale e l’attribuzione delle posizioni organizzative e attribuite le posizioni organizzative e loro istituzione;

- con determinazioni dirigenziali n. 4 del 18/01/2021, n. 9 del 29/01/2021 e n. 60 del 07/10/2021 e sono state definite le disposizioni in merito all'organizzazione funzionale del personale delle categorie dell'Ente di gestione delle aree protette del Po piemontese;

- con determinazioni dirigenziali n. 11 del 11/10/2022 e n. 307 del 12/12/2022 sono state normate e prorogate le modalità di gestione del lavoro agile fino a quando l'Ente-Parco adotterà un proprio regolamento in merito che terrà in considerazione i principi dettati dal "Regolamento sul Lavoro Agile del Ministero dell'Interno" e dal "CCNL 2019-2021" stesso, in virtù delle proprie precedenti disposizioni e delle vigenti indicazioni e disposizioni normative;

considerato che:

- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 è entrato in vigore il 15/7/2022;

- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, riporta, all'art. 8, comma 3 che "in sede di prima applicazione, il termine di cui all'art. 7, comma 1 del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;

- solo con circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 11/10/2022 sono state fornite indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80;

- l'Ente di gestione delle Aree Protette del Po Piemontese, come precedentemente illustrato, ha provveduto a dare attuazione alle disposizioni normative inerenti ai documenti di pianificazione e programmazione, con distinti provvedimenti, nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro adozione;

Al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita dagli strumenti di programmazione di cui questo ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 divenute efficaci in data 27 giugno 2022 in conseguenza della pubblicazione in gazzetta ufficiale del decreto del presidente della Repubblica n. 81 "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti precedentemente approvati, all'interno della schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione, secondo le indicazioni in esso contenute;

visti gli artt. 14 e 15 della L.R. 19/2009 e ss. mm. e ii;

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa e ai sensi della normativa vigente (l'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, le disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO) dell'Ente di gestione delle Aree Protette del Po Piemontese, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato al Direttore, per tramite del personale dipendente appositamente individuato, di provvedere

- alla pubblicazione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale;

- alla trasmissione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 (Portale PIAO);

a voti unanimi favorevoli espressi nei modi e nelle forme di legge;

### *d e l i b e r a*

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa e ai sensi della normativa vigente (l'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, le disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO) dell'Ente di gestione delle Aree Protette del Po piemontese, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;
2. di dare mandato al Direttore, per tramite del personale dipendente appositamente individuato, di provvedere:
  - alla pubblicazione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale;
  - alla trasmissione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 (Portale PIAO);
3. di trasmettere il presente Decreto ai Responsabili di area dell'Ente per opportuna conoscenza e per quanto di competenza;
4. di pubblicare il presente decreto all'Albo Pretorio dell'Ente di gestione delle Aree Protette del Po Piemontese, nonché nel sito istituzionale dell'Ente di gestione nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
5. di disporre l'invio alla Regione Piemonte – Direzione Ambiente, Energia e Territorio – Settore Giuridico legislativo, della documentazione gestionale approvata con il presente atto.

La presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente-Parco, sul sito istituzionale [www.parcopiemontese.it](http://www.parcopiemontese.it).

Allegato 1: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO)

Allegato 2: Piano Azioni Positive

Letto, confermato e sottoscritto (*con firma digitale, ai sensi degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005*).

**IL PRESIDENTE**  
**ROBERTO SAINI**

**IL SEGRETARIO**  
**MONICA PERRONI**

---

*CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE*

La deliberazione **n. 77** è pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente-Parco, sul sito istituzionale [www.parcopopiemontese.it](http://www.parcopopiemontese.it) a far data dal **30 dicembre 2022**

**IL DIRIGENTE/IL FUNZIONARIO INCARICATO**

*Sottoscritto con firma digitale, ai sensi degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005*

Visto in ordine alla regolarità contabile

**IL FUNZIONARIO RESPONSABILE**  
**CLAUDIA LEONE**

*Sottoscritto con firma digitale, ai sensi degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005*

In ordine alla regolarità tecnico-amministrativa si esprime parere favorevole

**LA DIRETTRICE**  
**MONICA PERRONI**

*Sottoscritto con firma digitale, ai sensi degli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 82/2005*

---

Copia conforme all'originale in uso agli atti.

Valenza, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO**

**IL FUNZIONARIO**

---

Diventata esecutiva il **9/1/2023**



Aree protette  
**Po piemontese**



# **ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEL PO PIEMONTESE**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2022 – 2024**

*(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)*

**Approvato con Deliberazione del Consiglio n. 77 del 19 dicembre 2022**

**Indice**

Premessa ..... 3  
Riferimenti normativi ..... 3  
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024 ..... 5

## Premessa

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono:

1. consentire un maggior coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
2. assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere riassuntivo e di compendio rispetto ai documenti e ai piani già adottati ai sensi delle previgenti normative: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e in particolare:

1. il Piano della performance;
2. il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
3. il Piano organizzativo del lavoro agile;
4. il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Questo nuovo Piano, quindi, si configura quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150 del 2009; Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione - PNA) e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC (ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e del D.Lgs. 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 n.132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di



cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

1. autorizzazione/concessione;
2. contratti pubblici;
3. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
4. concorsi e prove selettive;
5. processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo "stato di salute" dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 – P.I.A.O.

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	
<p>Ente di gestione delle Aree protette del Po Piemontese Indirizzo: Piazza Giovanni XXIII, 6 - 15048 VALENZA (AL) – tel. 0114321011 Codice fiscale: 95000120063 Presidente: Roberto SAINI Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente: 45 Telefono: 011 4321011 Sito internet: <a href="http://www.parcopopiemontese.it">www.parcopopiemontese.it</a> E-mail: <a href="mailto:parcopopiemontese@pec.it">parcopopiemontese@pec.it</a> PEC: <a href="mailto:parcopopiemontese@pec.it">parcopopiemontese@pec.it</a> Pagina Facebook: <a href="https://www.facebook.com/areeprotettePo.piemontese">https://www.facebook.com/areeprotettePo.piemontese</a> Pagina Instagram: <a href="https://www.instagram.com/areeprotettepo.piemontese/">https://www.instagram.com/areeprotettepo.piemontese/</a> Youtube: <a href="https://www.youtube.com/user/parcodelpo">https://www.youtube.com/user/parcodelpo</a></p>	
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>  verifica con claudia	Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 e bilancio pluriennale 2022-2024 di cui alla deliberazione del Consiglio n. 64 del 09/12/2021 Link: <a href="http://www.parcopopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=58503">http://www.parcopopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=58503</a>
<b>Sottosezione di programmazione Performance</b>	Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione del Consiglio n. 50 del 21/07/2022 Link: <a href="http://www.parcopopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=61278">http://www.parcopopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=61278</a>  Piano delle azioni positive 2022, che verrà approvato con la medesima deliberazione del Consiglio con la quale verrà approvato il PIAO
<b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione del Consiglio n. 26 del 14/04/2022. Link: <a href="http://www.parcopopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=60190">http://www.parcopopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=60190</a>
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b>	Struttura organizzativa con riferimento a:  Deliberazione di Consiglio n. 24 del 14/04/2022 avente ad oggetto “Atto di indirizzo per

	<p>l'organizzazione del personale e l'attribuzione delle posizioni organizzative”.</p> <p>Decreto del Presidente n. 44 del 27/06/2022 avente ad oggetto “Approvazione del documento “Disciplina dell’area delle posizioni organizzative” per le attribuzioni al Personale delle categorie dell’Ente-Parco ”.</p> <p>Link:  <a href="http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=60186">http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=60186</a></p> <p><a href="http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=60895">http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=60895</a></p> <p>Struttura organizzativa ridefinita con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deliberazione di Consiglio n. 60 del 07/10/2021 “Nuove disposizioni in merito all’organizzazione funzionale del personale delle categorie dell’Ente di gestione delle aree protette del Po piemontese”;</li> <li>- deliberazione di Consiglio n. 09 del 29/01/2021 “Modifica parziale alla deliberazione n. 4 del 18/1/2021 «Disposizioni in merito all’organizzazione funzionale del personale delle categorie dell’Ente di gestione delle aree protette del Po piemontese”;</li> <li>- deliberazione di Consiglio n. 04 del 18/01/2021 “Disposizioni in merito all’organizzazione funzionale del personale delle categorie dell’Ente di gestione delle aree protette del Po piemontese “</li> </ul> <p>Link:  <a href="http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=57605">http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=57605</a></p> <p><a href="http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=54424">http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=54424</a></p> <p><a href="http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=54273">http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=54273</a></p>
<p><b>Sottosezione di programmazione</b>  <b>Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui alla determinazione dirigenziale n. 11 del 10/01/2022 e determinazione dirigenziale n. 307 del 12/12/2022</p> <p>Link:  <a href="http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=59050">http://www.parcopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=59050</a></p> <p><a href="https://www.servizipubblicaamministrazione.it/s">https://www.servizipubblicaamministrazione.it/s</a></p>

	<a href="http://servizi/saturnweb/Dettaglio.aspx?Pub=52&amp;RicCro=1&amp;CE=egappmmts1546">servizi/saturnweb/Dettaglio.aspx?Pub=52&amp;RicCro=1&amp;CE=egappmmts1546</a>
<b>Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b>	<p>Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022- 2024, di cui deliberazione del Consiglio n. 51 del 21/07/2022</p> <p>Link:  <a href="http://www.parcopopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=61184">http://www.parcopopiemontese.it/albo_dettaglio.php?id=61184</a></p> <p><b>SEZIONE FORMAZIONE</b></p> <p>Sono state attivate formazioni nel corso del 2022 su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- anticorruzione, accesso, trasparenza e privacy-Contratti pubblici, Appalti</li> <li>- valorizzazioni e racconti sulle identità culturali dei territori</li> </ul> <p>Verranno attivate formazioni relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Piattaforma regionale Syntel per le procedure di affidamento degli appalti di forniture, servizi e lavori pubblici</li> <li>- antincendio, prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato</li> <li>- formazione generale alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e a medio rischio</li> <li>- aggiornamento per preposto</li> <li>- aggiornamento per lavoratori</li> <li>- PSA: cinghiale e Peste suina africana ai fini della sorveglianza e prevenzione sanitaria</li> <li>- gestione foreste dopo i temporali</li> </ul>
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO</b>	
<p>L'Ente, ai sensi del DM del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, non è soggetto al monitoraggio poiché rientra nella casistica delle amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 50. Tuttavia, in fase di prima attuazione l'Ente effettuerà un 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) con le seguenti modalità: secondo quanto disposto dall'art.29 c. 5 lett.c) della L.r. 29 giugno 2009, n. 19 per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico", "Performance" e "Organizzazione e capitale umano", integrato con un capitolo conforme al disposto dell'art.10 c.1 lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; secondo le modalità definite da ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza".</p>	



Aree protette  
**Po piemontese**



## **PIANO DI AZIONI POSITIVE (ART. 48, COMMA 1, D. LGS. 11/04/2006 N. 198)**

### Premessa:

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “**temporanee**” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il c.1 dell'art.48 del D.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246) ha disposto che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive “*tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “*perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità*”.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'Ente Parco, volendo armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

## Analisi dati del Personale

### FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/ 12/2021

Al 31 dicembre 2021 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato,

presenta la seguente situazione:

<b>DIPENDENTI</b>	<b>N. 45</b>	
<b>DONNE</b>	<b>N. 26</b>	<b>(57,78%)</b>
<b>UOMINI</b>	<b>N. 19</b>	<b>(42,22%)</b>

che evidenzia uno squilibrio nella presenza maschile nell'Ente, che costituisce il 42,22% del totale degli effettivi.

#### La suddivisione per Area è la seguente:

AREA	UOMINI	%	DONNE	%	TOTALE
Affari generali, personale, amministrativi, bilancio, contratti, assicurazioni e attività commerciali (di cui 1 unità 84,03%)	2	14,29	12	85,71	14
Area Comunicazione, Fruizione e educazione	1	20,00	4	80,00	5
Area tecnica, territorio ed ambiente	6	60,00	4	40,00	10
Vigilanza e monitoraggio	9	60,00	6	40,00	15
Direzione Staff	1	100	0	0	1
<b>Totali</b>	<b>19</b>	<b>42,22</b>	<b>26</b>	<b>57,78</b>	<b>45</b>

#### Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

CATEGORIA	Uomini	Donne
A	0	0
B	0	1
C	8	16
D	10	9
Dirigenti Staff	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>26</b>

E' evidente in alcuni servizi uno squilibrio marcato di genere; è bassa la presenza maschile nelle aree affari generali, bilancio e personale con medesima situazione nell'area comunicazione e fruizione mentre all'opposto nelle aree tecnica e vigilanza la presenza maschile è superiore rispetto a quella femminile. Quanto alla ripartizione per categoria lavorativa si evidenzia una forte prevalenza femminile nella categoria C, in cui sono inquadrati i guarda parco mentre una leggera prevalenza maschile nella D.

Non si nota attualmente una palese sperequazione nelle attribuzione degli incarichi di responsabilità di area.

AREA	POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
Affari generali, personale, amministrativi, bilancio, contratti, assicurazioni e attività commerciali (di cui 1 unità 84,03%)	0	1	1
Area Comunicazione, Fruizione e educazione	0	0	0
Area tecnica, territorio ed ambiente	1	0	1
Vigilanza e monitoraggio	0	0	0
<b>Totali</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità in relazione alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

## Art. 1

### OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio l'Ente intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

## **Art. 2**

### **Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)**

1. L'Ente Parco si impegna a fare sì che non si verificano situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:
  - Pressioni o molestie sessuali;
  - Casi di *mobbing*;
  - Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.
2. L'Ente costituisce, ai sensi dell'art. 57 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
3. Il Comitato nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Può elaborare proposte di atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, svolgere indagini di clima, proporre codici etici e di condotta.
4. L'Ente Parco si impegna a nominare un Consigliere/Consigliera di fiducia, su Designazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il Consigliere raccoglie le eventuali segnalazioni di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori e presta la sua assistenza, nell'ambito di applicazione del codice, a tutela di chiunque si ritenga vittima di una molestia, verificata in un luogo di studio o di lavoro a cui far pervenire.

## **Art. 3**

### **Ambito di azione: reclutamento, sviluppo di carriera e professionalità(OBIETTIVO 2)**

1. L'Ente si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, L'Ente Parco si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, L'Ente Parco valorizza attitudini e capacità personali;



nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

5. L'Ente utilizzerà sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
6. L'affidamento degli incarichi di responsabilità avverrà sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione preparazione professionale, si prevedono ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.
7. L'assegnazione di attrezzature di lavoro avverrà sulla base delle necessità, della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

#### **Art. 4**

##### **Ambito di azione: formazione(OBIETTIVO 3)**

1. I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. In particolare a tutti i dipendenti sarà garantita la partecipazione a attività di formazione qualificati, programmati e coordinati dal Direttore; ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste formative al proprio responsabile di area: tutte le richieste convogliano al Direttore che valuta e determina; durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro ad iniziative formative esterne ed interne, con copertura delle spese di trasferta.
3. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungotempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.. ), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e 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, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

#### **Art. 5**

##### **Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie(OBIETTIVO 4)**

1. L'Ente Parco favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari e dimostra particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità (L.30dicembre 2018, n.145), per il diritto alla cura e alla formazione.
2. L'Ente favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso

azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze lavorative con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- ***Disciplina del part-time***

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L. .

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- ***Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi***

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet dell'Ente.

## **Art. 6**

### **Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet nella sezione Amministrazione trasparente e reso disponibile per il personale dipendente sull'Area condivisa dell'Ente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.