

PARCO NATURALE REGIONALE DELLE SERRE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024 – 2026**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2024-2026 è il secondo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. 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'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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 e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Ente	PARCO NATURALE REGIONALE DELLE SERRE	
Indirizzo	VIA SANTA ROSELLINA N. 2 – SERRA SAN BRUNO (vv)	
Recapito telefonico	0963772825	
Indirizzo sito internet	https://www.parcodelleserre.it	
e-mail	info@parcodelleserre.it	
PEC	parcodelleserre@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	96017470798	
Organo Politico di Vertice	Dott. Alfonso Grillo	
Numero dipendenti al 31.12.2023	18	
Numero abitanti al 31.12.2023	N.A.	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Performance

Premessa

Art. 3, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022

(la sottosezione é predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed é finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.)

(Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso é finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.)

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'Albero della Performance fornisce una rappresentazione grafica e sintetica della performance dell'Amministrazione, esprimendo il legame esistente tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche e obiettivi.

Nello specifico, l'Area strategica esprime le scelte strategiche dell'Ente sulla base delle linee programmatiche del proprio mandato istituzionale, pianificando, così, la performance dell'Ente, intesa quale organizzazione nel suo complesso.

La performance organizzativa dell'Ente e di conseguenza delle singole Aree strategiche viene misurata tramite obiettivi strategici, che devono necessariamente tendere all'attuazione delle politiche rispetto ai bisogni della collettività, da intendersi quale miglioramento del livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli *stakeholder*.

Successivamente alla definizione degli obiettivi strategici, l'Amministrazione, secondo un meccanismo a cascata che coinvolge tutti i livelli dell'organizzazione, ha elaborato gli obiettivi operativi.

L'Ente Parco nel Piano della Performance 2024/2026 ha individuato l'Area Amministrativa e l'Area Tecnica e i seguenti obiettivi strategici:

- Area Amministrativa e finanziaria - Obiettivo strategico n. 1: Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. – Innalzamento livelli di trasparenza (peso 20%);
- Area Amministrativa e finanziaria – Obiettivo strategico n. 2: Riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi e miglioramento efficienza amministrativa (peso 30%);
- Area tecnica e Il.pp. – pianificazione - natura-biodiversita' – Obiettivo strategico n. 3: Conservazione e tutela del patrimonio floro/faunistico del Parco (peso 30%);
- Area tecnica e Il.pp. – pianificazione - natura-biodiversita' – Obiettivo strategico n. 4: Promozione e conoscenza del territorio del Parco (peso 20%).

Di seguito viene riportata una rappresentazione grafica

MISSIONE ISTITUZIONALE



AREE STRATEGICHE

AREA AMMINISTRATIVA

- **O.S. 1: Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. - Innalzamento livelli trasparenza (20%)**
- **O.S. 2: Riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi e miglioramento efficienza amministrativa (30%)**

AREA TECNICA

- **O.S. 3: Conservazione e tutela del patrimonio florofaunistico del Parco (30%)**
- **O.S. 4: Promozione e conoscenza del territorio del Parco (20%)**

Obiettivi Operativi

AREA AMMINISTRATIVA

- **O.O. 2.1: Regolamento per la concessione di patrocini e Redazione del Piano Integrato del Parco (100 %)**
- **OO. 1.1: Redazione ed approvazione del Regolamento attribuzione incentivi per funzioni tecniche (art. 45 del Dlgs 36/2023) (50%)**
- **O.O. 1.2: Redazione e approvazione Regolamento per la concessione dei Nulla Osta (50%)**

AREA TECNICA

- **O.O. 4.1: Comunicazione dell'Ente verso soggetti esterni (30%)**
- **O.O. 3.1: Avvio attività di controllo ed eradicazione specie aliene (50%)**
- **O.O. 4.2: Valorizzazione del Bosco Archiforo mediante la diffusione della pratica "bagno nella foresta" (20%)**
- **O.O. 4.3: Avvio programma di fruizione turistica dell'area protetta (50%)**
- **O.O. 3.2 Realizzazione progetto di reintroduzione del cervo italico (50%)**

OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Collegamento con la programmazione finanziaria e di bilancio

Per la stesura del Piano della performance 2024 del Parco Regionale delle Serre, ancora una volta, una notevole importanza è stata rivestita dalla particolare situazione organizzativa ed economica in cui versa l'Ente. Ed infatti, nella scelta degli obiettivi si è operato un collegamento con il Bilancio di Previsione dell'esercizio finanziario 2024 in corso di approvazione, operando una distinzione tra le spese funzionali alla gestione degli uffici e le spese di carattere discrezionale, cercando di limitare quanto più possibile queste ultime.

In particolare, per ogni obiettivo operativo sono state individuate le fonti di finanziamento necessarie al suo raggiungimento.

È bene far presente che il Piano costituisce un documento programmatico e, dunque, nel corso dell'anno possono intervenire fattori che possono mutare le scelte operate a preventivo; della presenza e dell'ammontare di eventuali variazioni sarà data evidenza in fase di monitoraggio intermedio o nell'eventuale fase di rimodulazione del Piano.

Obiettivi

Il contesto nel quale l'Ente ha operato negli ultimi anni, lo scioglimento degli organi istituzionali ordinari, la mancata dotazione a tutt'oggi di una struttura organizzativa adeguata e le diverse criticità affrontate, non hanno consentito all'Ente di poter realizzare a pieno il ciclo della Performance o di redigere un Piano i cui obiettivi fossero di lungo periodo e respiro.

In considerazione della particolare situazione, è stato ritenuto opportuno delineare interventi che rispondano all'esigenza di promuovere azioni finalizzate ad integrare gli obiettivi gestionali del Parco con le competenze istituzionali degli altri Enti territoriali.

La scelta degli obiettivi che l'Ente ha operato, è stata fortemente condizionata dalle criticità già illustrate, che di fatto limitano una programmazione di lungo respiro ed inevitabilmente impattano anche sulla scelta degli obiettivi che l'ente medesimo si prefigge di realizzare.

Obiettivi Strategici

Gli obiettivi strategici costituiscono l'elemento cardine del Piano della Performance, in quanto esplicano in termini "quantitativi" (ovvero mediante l'utilizzo di indicatori e target) la *mission* che l'Ente si prefigge di realizzare. In questa sezione vengono, dunque, evidenziati gli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nel triennio ("obiettivi specifici" ex art. 5 del d.lgs. 150/2009) e i relativi risultati attesi.

In un'ottica di semplificazione e ottimizzazione della fase di programmazione, sono state individuate due aree strategiche: Area amministrativa ed Area Tecnica.

Per ciascuna area sono stati predisposti gli obiettivi strategici individuati sulla scorta della *mission* dell'Ente, necessari per la misurazione della Performance generale di Ente e che contribuiscono alla misurazione della performance individuale ai sensi del d.lgs 150/2009.

Per ognuno degli obiettivi strategici è stato individuato uno o più indicatori d'impatto, in grado di misurare l'effettivo raggiungimento dell'obiettivo.

Di seguito vengono riportate le schede di sintesi degli obiettivi strategici:

AREA AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA

➤ Obiettivo Strategico n. 1: Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. – Innalzamento livelli trasparenza (peso 20%)

Si mette in evidenza che l'Ente si è prefissato quale "obiettivo" primario quello di avviare un ciclo di performance che tenda alla normalizzazione e, dunque, per tale ragione le scelte operate, seppur in astratto possono essere lette come non performanti, in un contesto estremamente critico rappresentano, invece, una vera e propria sfida per l'Ente.

Il Parco, infatti, si trova a far fronte a diverse criticità; in primis, la carenza di dotazione organica, aggravata da una scarsità di risorse finanziarie, che hanno fortemente condizionato le scelte operate anche in relazione alla redazione del presente Piano Performance.

L'obiettivo strategico n. 1, in coerenza con i dettami della normativa vigente (legge n. 190/2012, D. Lgs. n. 33/2013) si pone come scopo la promozione dell'utilizzo degli strumenti e delle misure di prevenzione della corruzione.

La prevenzione della corruzione e dell'illegalità, in ossequio ai principi che caratterizzano le PP.AA. (ovvero trasparenza, buon andamento, efficienza) costituisce un obiettivo strategico dell'Amministrazione, che investe l'intera struttura organizzativa e tutti i processi decisionali dell'Ente.

Con la scelta di tale obiettivo dare attuazione delle misure precipue di prevenzione e garantire una maggiore trasparenza e un'immediata fruibilità dei dati agli utenti.

La richiesta di accesso civico, così come previsto dalla normativa, va presentata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza; entro trenta giorni dalla richiesta, l'amministrazione, procede alla pubblicazione sul sito istituzione del documento, dell'informazione o del dato richiesto e viene trasmesso contestualmente al richiedente, ovvero si comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale di quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, l'amministrazione indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

Dunque, la scelta operata dal Parco da dimostrazione dell'intento dell'Ente stesso di mettere in atto misure che diano contezza del proprio operato ad abbiano, altresì, un impatto all'esterno.

In considerazione del fine previsto dalla normativa e in virtù, altresì, dell'intento specifico e dell'impatto che l'Ente intende realizzare sugli utenti finali è stato elaborato un indicatore per come sintetizzato nella tabella che segue:

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura	Peso	Valore Iniziale	Target 2024	Target 2025	Target 2026
Capacità di risposta accesso civico	n. accessi civici evasi in 30 giorni	n. accessi civici pervenuti	Protocollo Ente	%	100%	N.D.	100	100	100

Ambiti di Misurazione
Efficienza/Qualità delle prestazioni
Attuazione dei Piani e programmi
Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni

➤ **Obiettivo Strategico n. 2: Riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi e miglioramento efficienza amministrativa (peso 30%)**

L'obiettivo strategico, in coerenza con la politica e gli obiettivi prescelti dalla Regione Calabria, si prefigge come scopo il miglioramento dell'efficienza amministrativa e in generale la gestione dei processi aziendali.

L'obiettivo ha come fine una maggiore razionalizzazione delle esigue risorse sia in termini economici che in termini di risorse umane e un miglioramento dell'intera gestione dell'Ente, anche mediante l'utilizzo degli strumenti di semplificazione amministrazione in modo da consentire una più efficiente e rapida interlocuzione con gli stakeholder finali.

In virtù proprio delle condizioni fortemente critiche in cui è costretta ad operare l'Ente, la riduzione dei tempi dei procedimenti – in vista di una maggiore efficienza dell'Ente stesso – è da ritenere una vera e propria sfida per il Parco. Ed infatti, porsi quale obiettivo una riduzione dei tempi procedurali in contesto fortemente deficitario quale è quello dell'Ente Parco, può essere a tutti gli effetti considerato un obiettivo performante.

Si ribadisce, infatti, che il Parco si trova ad operare con una dotazione organica notevolmente ridotta rispetto a quella approvata con Delibera di Giunta Regionale n. 305 del 21/03/2005, che prevede ben 57 unità, a fronte delle 6 unità (alcune delle quali part time) attualmente in servizio.

La formazione del personale, l'efficienza amministrativa, la tempestività nei pagamenti e una corretta gestione contabile costituiscono i risultati cui l'ente si pone come risultato finale.

Indicatore n. 1:

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura	Peso	Valore Iniziale	Target 2024	Target 2025	Target 2026
<u>Riduzione Tempi rilascio autorizzazioni e nulla osta rispetto ai termini di legge</u>	n. giorni rilascio autorizzazioni e nulla osta	Giorni termini di legge	Protocollo Ente	% di riduzione	70%	/	30	35	37

Indicatore n. 2:

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura	Peso	Valore Iniziale	Target 2024	Target 2025	Target 2026
<u>Atti autorizzativi e nulla osta adottati con firma digitale</u>	Atti firmati con firma digitale	Totale atti protocollati con firma digitale in uscita	Protocollo ente	%	30%	0	30	40	50

Ambiti di Misurazione	
1	Modernizzazione e miglioramento qualitativo
2	Efficienza e qualità nelle prestazioni
3	Efficienza nell'impiego delle risorse
4	Attuazione dei Piani e Programmi

AREA TECNICA E LL.PP. – PIANIFICAZIONE - NATURA-BIODIVERSITA'

➤ **Obiettivo Strategico n. 3: Conservazione e tutela del patrimonio floro/faunistico del Parco (peso 30%)**

L'obiettivo prescelto dall'Ente riveste una notevole importanza all'interno dell'area strategica tecnica, soprattutto per l'impatto che esso riverbera nei confronti degli stakeholder ed è strettamente legato alla *mission* del Parco e ai dettami sanciti dallo Statuto.

Con la scelta del primo indicatore l'Ente intende proteggere l'area del parco dagli impatti negativi derivanti da fattori esogeni, curare il patrimonio naturalistico ed ambientale mediante azioni di recupero o di manutenzione. La L.R. 22/2023 prevede, altresì, il rilascio di nulla osta relativi a interventi, impianti ed opere all'interno del parco; il rilascio della suddetta autorizzazione è in ogni caso soggetta a istruttoria da parte dell'Ente, volta a valutare il grado di modificazione territoriale e l'impatto che l'intervento proietta sul territorio. Per tali ragioni l'indicatore si prefigge quale scopo l'attuazione di politiche volte alla tutela del territorio del Parco, mediante interventi che contemperino l'esigenza di conservazione delle aree naturalistiche e l'esigenza di miglioramento della vita socio-culturale delle collettività locali e di miglior godimento del Parco da parte dei visitatori.

L'obiettivo, infatti è volto ad attuare una politica di maggiore controllo sul territorio, anche al fine di prevenire eventuali atti illeciti all'interno del parco; l'indicatore prescelto è strettamente connesso all'obiettivo, prefiggendosi come fine una presenza attiva sul territorio. La scelta del denominatore è legata agli obiettivi generali definiti nel DUP.

Indicatore n. 1:

Titolo	Numerator	Denominator	Fonte	Unità di	Peso	Valore	Target	Target	Target
--------	-----------	-------------	-------	----------	------	--------	--------	--------	--------

	e	e		Misura		Iniziale	2024	2025	2026
Prevenzione e tutela del territorio e delle risorse	n. Interventi di controllo e vigilanza attuati anno 2024	n. Interventi di controllo e vigilanza programmati	Rapporti	%	50%	0	50	80	100

Indicatore n. 2:

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura	Peso	Valore Iniziale	Target 2024	Target 2025	Target 2026
Aumento Km Sentieri	Km sentieri al 31/12/2024	Km sentieri al 31/12/2023	Report	% di aumento	50%	0	10	15	20

Ambiti di Misurazione	
1	Attuazione delle Politiche
2	Attuazione di piani e programmi
3	Grado di soddisfazione dei destinatari

➤ **Obiettivo Strategico n. 4: Promozione conoscenza del territorio del Parco (peso 20%)**

Il Parco possiede una notevole ricchezza e varietà di risorse naturalistiche, storiche, culturali ed enogastronomiche in grado di assumere le vesti di attrattori turistici per differenti tipologie di visitatori lungo tutto il corso dell'anno.

L'area protetta dell'Ente Parco, così come tutte le aree protette costituiscono un vero e proprio patrimonio per la collettività, in quanto contribuiscono alla conservazione del territorio, del paesaggio, degli ecosistemi, degli habitat e delle specie; rivestono un ruolo importante per l'educazione ambientale e assicurano, valorizzano e promuovono i benefici derivanti dai servizi ecosistemici. Tali obiettivi, sono strettamente legati alla conoscenza delle aree protette e del territorio in genere e, dunque, le azioni intraprese dall'Ente devono sicuramente tendere alla promozione e allo sviluppo di attività volte ad attrarre il maggior numero di visitatori.

Per tale ragione l'Ente ha individuato tale obiettivo e tale indicatore, con lo scopo, appunto, di migliorare ed implementare progetti di Promozione del territorio (già condivisi con gli Enti locali ricadenti in area Parco) e migliorare l'offerta turistica; fine dell'Obiettivo è quello di fornire notizie utili e di interesse sull'area protetta, anche mediante la conoscenza delle regole da rispettare all'interno del parco, le attività e gli eventi

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura	Peso	Valore Iniziale	Target 2024	Target 2025	Target 2026
Incremento Iniziative attività promozionali	n. iniziative realizzate anno 2024- n. iniziative realizzate anno 2023	n. di iniziative anno 2023	Protocollo ente	%	100%	/	25	30	32

Ambiti di Misurazione	
1	Attuazione delle Politiche
2	Attuazione di piani e programmi
3	Grado di soddisfazione dei destinatari

Obiettivi Operativi

L'individuazione degli obiettivi operativi è strettamente legata alla definizione degli obiettivi strategici; la stessa si realizza mediante un sistema a cascata all'esito del quale ci si propone il raggiungimento di un output.

Gli obiettivi operativi sono connotati da un profilo più strettamente tecnico/operativo e si riferiscono ad un arco temporale annuale, coerentemente con i fini precipui dell'Ente e con gli obiettivi strategici.

Gli obiettivi operativi sono misurati mediante un indicatore di risultato e il peso dei medesimi è ugualmente distribuito rispetto al peso dell'obiettivo strategico delle unità operative alle quali si riferiscono.

Di seguito vengono riportate le schede di sintesi degli obiettivi operativi:

Titolo Obiettivo	Redazione del Piano Integrato del Parco
Obiettivo strategico	Riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi e miglioramento efficienza amministrativa
Struttura coinvolta	Tutto il personale
Descrizione dell'obiettivo	Redazione del Piano Integrato del Parco
Fonti di finanziamento	Fondi di bilancio

Presente nel precedente Piano	NO						
Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura.	Peso	Valore Iniziale	Target 2024
Redazione Piano Integrato del Parco	Avvio procedura e individuazione dell'OE		Determinazione a contrarre	On/off	100%	/	1

Titolo Obiettivo	Redazione e approvazione Regolamento attribuzione incentivi per funzioni tecniche (art. 45 del Dlgs 36/2023)						
Obiettivo strategico	Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. - Innalzamento livelli trasparenza						
Struttura coinvolta	Tutto il personale						
Descrizione dell'obiettivo	Redazione ed approvazione del Regolamento attribuzione incentivi per funzioni tecniche (art. 45 del Dlgs 36/2023)						
Fonti di finanziamento	Fondi di bilancio						
Presente nel precedente Piano	NO						
Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura.	Peso	Valore Iniziale	Target 2024
Redazione ed approvazione del Regolamento attribuzione incentivi per funzioni tecniche (art. 45 del Dlgs 36/2023)	Effettiva realizzazione		Delibera di approvazione	On/off	100%	/	1
Titolo Obiettivo	Redazione e approvazione Regolamento per la concessione dei Nulla Osta						
Obiettivo strategico	Prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. - Innalzamento livelli trasparenza						
Struttura coinvolta	Tutto il personale						
Descrizione dell'obiettivo	Redazione ed approvazione del Regolamento per la concessione dei Nulla Osta						
Fonti di finanziamento	Fondi di bilancio						

Presente nel precedente Piano	NO						
Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura.	Peso	Valore Iniziale	Target 2024
Redazione ed approvazione del Regolamento per la concessione dei Nulla Osta	Effettiva realizzazione		Delibera di approvazione	On/off	100%	/	1

Titolo Obiettivo	Comunicazione dell'Ente verso soggetti esterni						
Obiettivo strategico	Promozione conoscenza del territorio del Parco						
Struttura coinvolta	Tutto il personale						
Descrizione dell'obiettivo	Attraverso l'obiettivo si intende aumentare i livelli di conoscenza del Parco ad un pubblico sempre più esteso.						
Fonti di finanziamento	Fondi di Bilancio						
Presente nel precedente Piano	SI						
Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura.	Peso	Valore Iniziale	Target 2024
Comunicazione dell'Ente verso Soggetti esterni	n. comunicati e pubblicazioni		Copia comunicati stampa inoltrati	On/off	50 %	16	> 15
	n. testate raggiunte		Copia degli articoli pubblicati	On/off	50 %	5	> 6

Titolo Obiettivo	Avvio attività di controllo ed eradicazione specie aliene
Obiettivo strategico	Conservazione e tutela del patrimonio floro/faunistico del Parco
Struttura coinvolta	Tutto il personale
Descrizione dell'obiettivo	Attraverso l'obiettivo si intende aumentare la biodiversità del Lago Angitola attraverso il controllo della specie aliena <i>trechemys scripta</i>

Fonti di finanziamento	Fondi Regionali						
Presente nel precedente Piano	NO						
Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura.	Peso	Valore Iniziale	Target 2024
Avvio procedura di gestione delle attività di controllo della specie trachemys scripta	Avvio attività		Atti amministrativi	On/off	100 %	/	1

Titolo Obiettivo	Valorizzazione del Bosco Archiforo mediante la diffusione della pratica “bagno nella foresta”						
Obiettivo Strategico	Promozione conoscenza del territorio del Parco						
Struttura coinvolta	Tutto il personale						
Descrizione dell’obiettivo	L’Ente dovrà attuare una serie di azioni utili a promuovere il Bosco Archiforo nell’attica della diffusione della pratica “bagno nella foresta”						
Fonti di finanziamento	Fondi di bilancio						
Presente nel precedente Piano	NO						
Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura.	Peso	Valore Iniziale	Target 2024
Azioni utili a promuovere il Bosco Archiforo nell’attica della diffusione della pratica “bagno nella foresta”	Avvio attività		Atti amministrativi	On/off	100 %	/	1

Titolo Obiettivo	Avvio programma di fruizione turistica dell’area protetta						
Obiettivo Strategico	Promozione conoscenza del territorio del Parco						
Struttura coinvolta	Tutto il personale						
Descrizione dell’obiettivo	L’Ente dovrà concertare con la Regione Calabria la concessione di un finanziamento relativo all’aumento dell’attrattività turistica dell’area.						
Fonti di finanziamento	Fondi Regionali POR Calabria 2021/2027						
Presente nel precedente Piano	NO						

Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura.	Peso	Valore Iniziale	Target 2024
Concertazione ed ottenimento fondi regionali per l'aumento dell'attrattività turistica	Sottoscrizione convenzione		Atto amministrativo	On/off	100 % /		1

Titolo Obiettivo	Realizzazione progetto di reintroduzione del cervo italico						
Obiettivo Strategico	Conservazione e tutela del patrimonio floro/faunistico del Parco						
Struttura coinvolta	Tutto il personale						
Descrizione dell'obiettivo	Tale obiettivo ha come scopo la reintroduzione nel del cervo italico						
Fonti di finanziamento	Fondi di bilancio						
Presente nel precedente Piano	SI						
Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura.	Peso	Valore Iniziale	Target 2024
Realizzazione progetti di reintroduzione del cervo italico	Realizzazione progetti mediante rilascio degli individui		Relazioni acclaranti il rilascio	On/off	100% /		1

Obiettivi individuali dei dirigenti

Per quanto concerne gli obiettivi individuali gli stessi sono coincidenti con gli obiettivi operativi. Ciò in quanto l'organico in essere risulta essere sotto dimensionato e in ogni caso pari a: n. 1 Dirigente, n. 1 posizione categoria D, n. 3 posizioni cat. C (di cui 2 tempo parziale e 1 a tempo pieno) e n. 1 figura cat. B a tempo pieno rispetto alle 56 figure previste dalla pianta organica già approvata dalla Giunta Regionale.

Si precisa che tutte le attività amministrativo/contabile risultano essere in capo all'unica figura dirigenziale in servizio presso l'Ente e, quindi, anche tutte le attività istruttorie (nei campi amministrativo, contabile, tecnico e di vigilanza) sono svolte direttamente dal Dirigente.

MONITORAGGIO INFRANNUALE

Al fine di mettere in pratica l'intero ciclo di gestione della Performance e a conferma del processo di normalizzazione intrapreso dall'Ente, lo stesso si propone di effettuare dei monitoraggi infrannuale con cadenza semestrale per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi.

In ossequio, inoltre, a quanto sancito dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013 (*"Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance"*), gli esiti del monitoraggio saranno pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente, e saranno utilizzati anche per poter apportare gli eventuali correttivi al Piano e procede, quindi, alla rimodulazione dello stesso; è bene far presente che le risultanze avranno rilevanza sono per gli operatori interni e verranno coinvolti, altresì, tutte le articolazioni organizzative di primo livello sia con riferimento agli obiettivi strategici che operativi.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno

formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) 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 sezione 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.

L'analisi del contesto interno, oltre ai dati generali sopra indicati, è basata sulla rilevazione ed analisi dei processi organizzativi.

La mappatura dei processi è un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente; in particolare consiste nella scomposizione di ogni processo nelle sue varie fasi, identificando, per ciascuna, gli elementi fondamentali; per questo è indispensabile ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione; pertanto l'obiettivo del PNA è che gli enti realizzino la mappatura di tutti i processi.

Essa può essere effettuata con diversi livelli di approfondimento. Dal livello di approfondimento scelto dipende la precisione e, soprattutto, la completezza con la quale è possibile identificare i punti più vulnerabili del processo e, dunque, i rischi di corruzione che insistono sull'ente: una mappatura superficiale può condurre a escludere dall'analisi e trattamento del rischio ambiti di attività che invece sarebbe opportuno includere.

La ricostruzione accurata della "mappa" dei processi organizzativi è un esercizio conoscitivo importante non solo per l'identificazione dei possibili ambiti di vulnerabilità dell'amministrazione rispetto alla corruzione, ma anche rispetto al miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa.

Una buona mappatura dei processi fa emergere duplicazioni, ridondanze e nicchie di inefficienza e consente di apportare miglioramenti all'organizzazione comunale sotto il profilo della spesa (efficienza allocativa o finanziaria), della produttività (efficienza tecnica), della qualità dei servizi (dai processi ai procedimenti) e della governance.

Il concetto di processo è diverso da quello di procedimento amministrativo, in quanto non tutta l'attività di una pubblica amministrazione è riconducibile a procedimenti amministrativi. Quindi il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo.

In ogni caso i due concetti non sono tra loro incompatibili: pertanto la rilevazione dei procedimenti amministrativi è sicuramente un buon punto di partenza per l'identificazione dei processi organizzativi.

Si ricorda che la ricognizione dei procedimenti e l'individuazione dei loro principali profili organizzativi, oltre ad essere stata esplicitamente prevista già dalla legge 241/90, è oggetto di specifici obblighi di trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013 (art. 35).

Il PNA vigente richiede che nella mappatura vengano evidenziati i seguenti elementi:

- individuazione delle responsabilità;
- individuazione delle strutture organizzative che intervengono;
- indicazione dell'origine del processo (input);
- indicazione del risultato atteso (output);
- indicazione delle fasi del processo;
- i tempi, i vincoli, le risorse, le interrelazioni tra i processi.

Per la mappatura è stato adottato un sistema che ha previsto il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative, nel senso che le schede sono state elaborate dal RPC in contraddittorio con i singoli responsabili.

Nel corso del 2024 sarà attivato un gruppo di lavoro dedicato, composto da tutti i responsabili, per armonizzare le schede e verificare le modifiche da apportare all'organizzazione dei processi per renderli più efficaci, trasparenti e immuni dal rischio corruzione.

Viene inoltre indicata la modalità di redazione della mappatura:

- Mappatura Tabellare, ossia compilando una tabella per ogni processo. Si tratta di una

modalità più semplice, anche se meno efficace e, pertanto, nella prima fase di stesura del Piano è stata utilizzata questa modalità.

Di seguito un esempio di tabella:

ELEMENTI	DESCRIZIONE
INPUT	Iniziativa d'ufficio o su istanza di parte
OUTPUT	Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa
Flusso del processo Sequenza attività	Verifica casi incompatibilità – conformità amministrativa degli atti – partecipazione ai sensi della L. 241/1990 – trasparenza – pubblicazione esito finale
Scelte/decisioni	Rilascio pareri – determinazioni di impegno e di affidamento – riconoscimento sussidi
Criteri di scelta	Rispetto dei criteri definiti dalla legge, da regolamenti comunali – criteri prestabiliti in bandi e capitolati speciali d'appalto
Conseguenze delle scelte	Raggiungimento risultato
Tempi	30 giorni, salvo diverso termine previsto da leggi o regolamenti
Vincoli	Nella gestione del processo possono coesistere attività vincolate e attività discrezionali. Occorre porre attenzione alle attività discrezionali e alla efficacia dei vincoli
Risorse	Risorse umane, strumentali, economiche
Informazioni	Informazioni necessarie per la definizione del procedimento
Comunicazione	Durante il processo si comunica con il Segretario Comunale e con gli altri titolari di P.O.

Tracciabilità	Tutti i dati e le informazioni sul processo sono registrati e conservati dopo la conclusione del processo
Controlli	Quelli previsti dal Regolamento sui controlli interni
Interrelazioni con altri processi	Il processo può essere collegato ad altri processi gestiti dall'Amministrazione

MAPPATURA PROCEDIMENTI UFFICIO
TECNICO AUTORIZZAZIONI E
PERMESSI

FASE	ATTORE	DESCRIZIONE	MISURE
Arrivo domanda	Protocollo generale		Nessuna
Assegnazione pratica	Responsabile del procedimento UTC		ROTAZIONE non possibile – un solo istruttore con adeguata specializzazione
Istruttoria	Responsabile del procedimento UTC	Verifica conformità legislazione Completezza documentazione	Creare modello check – list
Chiusura istruttoria	Direttore	Provvedimento improcedibilità Richiesta integrazione – solo se incompleto altrimenti nulla	
AZIONI	Istituire registro pratiche – con collegamento a richieste istruttorie Istituire modello verifica positiva		

LAVORI PUBBLICI – ACQUISTI SOTTO SOGLIA

FASE	ATTORE	DESCRIZIONE	MISURE
Verifica MEPA	Responsabile P.O.	Esito non formalizzato	
ODA RDO diretto RDO ordinario	Responsabile procedimento	Procedure non formalizzate – scelta episodica	
Capitolato	Responsabile settore	Fissazione caratteristiche del bene/servizio	Creare schema tipo
Disciplinare di gara	Responsabile settore	Fissazione requisiti di partecipazione	Creare schema tipo
AZIONI		Aggiornare regolamento acquisti e servizi in economia – adeguamento al D. Lgs. 50/2016 e Linee Guida ANAC – Predisposizione criteri per individuare a rotazione le ditte da invitare	

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio.

ORGANIGRAMMA

DIRETTORE FF

Servizio AMMINISTRATIVO/ FINANZIARIO: n. 1 Responsabile Elevata Qualificazione part Time 18 ore; unità assegnate n. 2 Area degli Istruttori part time 18 ore , n. 1. Operatori esperti

Servizio TECNICO MANUTENTIVO E LL.PP. ED. PRIVATA: n. 1 Area Istruttori part time 24 ore;

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

Tutti i Servizi sono retti dal Dirigente/Direttore FF

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Numero di dipendenti in servizio: 18 (compresi n. 13 OIF)

Elevata Qualificazione: 1

Area istruttori: 3

Area degli Operatori Esperti: 1

OIF : 13

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

Come già rappresentato nel PIAO ricognitivo 2023 – 2025, in relazione al Piano organizzativo del Lavoro Agile 2024 – 2026, lo stesso risulta "... non adottato in quanto non ritenuto opportuno viste le ridotte dimensioni dell'ente (secondo quanto riportato sul sito del Ministro per la Pubblica Amministrazione "In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano").".

Essendo le condizioni dell'ente rimaste pressoché immutate, alla data odierna permangono le identiche situazioni organizzative, relativamente alla disponibilità di risorse umane e strumentali; la possibilità di permettere il lavoro agile dipende in prima istanza dalla capacità tecnologica dell'ente di garantire adeguati strumenti per il lavoro a distanza. La situazione di dotazione strumentale non consente alla data odierna di realizzare forme di lavoro agile sufficientemente efficaci ed efficienti.

Tuttavia, grazie alla disponibilità dei fondi relativi alla PA digitale 2026, legati al PNRR, sono in essere procedure di implementazione delle capacità strumentali alla base della realizzazione del lavoro agile (una fra tutte, la migrazione in cloud dei dati di gestione dei software).

Ad ogni modo, nel rispetto della vigente normativa, e nelle more della redazione ed approvazione di apposito regolamento comunale, verranno adeguatamente rispettate eventuali richieste di espletamento del lavoro in modalità agile da parte dei dipendenti, al fine di garantire la percentuale minima del 15% dei richiedenti, ovviamente nei limiti consentiti dalle attuali

strumentazioni.

Per quanto attiene alla rotazione del personale, la stessa risulta impraticabile, viste sia le ridotte dimensioni dell'ente, sia l'esiguità del numero dei dipendenti, sia per l'impossibilità di gestire alcune procedure in modalità agile (es: front – office).

Si è comunque provveduto ad informare le sigle sindacali territorialmente competenti, al fine dell'acquisizione di eventuali indicazioni, ritenute utili dalle stesse per la corretta redazione della sottosezione.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2023	
	FT	PT
Dirigenti	1	
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	1
Area degli Istruttori		3
Area degli Operatori	1	
OIF	13	
TOTALE	15	4

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
Dirigenti	1 full time Tempo indeterminato
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1 Full time a tempo indeterminato (una unità Servizio Finanziario)
Area degli Istruttori	3 Part Time 18 ore Tempo indeterminato (una unità Servizio Finanziario)
Area degli Operatori esperti	1 full time Tempo indeterminato

OIF	13 operai
-----	-----------

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- concorsi;
- stabilizzazioni.

In particolare tale programmazione tiene conto della nuova "dimensione" assunta dall'Ente negli ultimi anni e delle nuove competenze attribuitegli da Legge Regionale.

In particolare con l'art. 80 comma 9 della LR 22/2023 la Regione Calabria ha inteso recepire le istanze provenienti dal territorio in relazione all'inclusione di nuovi comuni nell'area protetta. A seguito di tale provvedimento legislativo l'Ente ha attivato la procedura prevista che allo stato è in avanzato stato di realizzazione. Con Delibera del 05.08.2024 la comunità del Parco, su istanza dei Comuni interessati e proposta del Commissario Straordinario, ha formulato parere favorevole

all'ingresso di nove nuovi comuni (rispetto agli attuali 26) con aumento della superficie che da circa 18 mila ha passerà a circa 24 mila ha.

A ciò si aggiungono le previsioni contenute dall'art. 59 e art. 80 della LR 22/2023:

- attribuzione delle funzioni in materia di valutazione d'incidenza per gli interventi ricompresi nell'area protetta;
- attribuzione delle competenze relative all'autorizzazione paesaggistica;

Mentre per l'autorizzazione paesaggistica l'Ente è subentrato nelle nuove competenze già a far data 1 luglio 2023 per la valutazione d'incidenza si attende che la stipula del relativo accordo con la Regione Calabria che si prevede di stipulare entro il corrente 2024.

Com'è di tutta evidenza l'Ente è oberato di funzioni e competenze nuove oltre alla mole di lavoro che si originerà dall'ampliamento territoriale che somma un aumento di superficie protetta di circa il 30 %.

BUDGET ANNUALE 2024 – competenza							
Numero cessazioni	Anno Cessazioni	Cat. giur. Accesso					Importo annuo
1	2019	B1					€ 30.947,50
6	2019	OIF					€ 151.615,97
100% Spesa cessazioni anno 2019							€ 182.563,47
5	2020	OIF					€ 114.207,33
100% Spesa cessazioni anno 2020							€ 114.207,33
8	2021	OIF					€ 202.154,64
100% Spesa cessazioni anno 2021							€ 202.154,64
5	2022	OIF					€ 110.184,37
100% Spesa cessazioni anno 2022							€ 110.184,37
2	2023	OIF					€ 61.701,48
100% Spesa cessazioni anno 2023							€ 61.701,48
A detrarre budget utilizzato con il Piano Triennale 2022/2024							- 33.666,00
Totale budget utilizzabile							€ 637.145,29

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2024	637.145,29	
2025		
2026		

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti
---	--	------------------------------

		programmati
2024		2
2025		0
2026		0

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno
Premessa
<p>Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soluzioni esterne all'amministrazione; - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); - concorsi; - stabilizzazioni.

Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2024	--	
2025	--	
2026	--	
Concorsi		
2024	1 PT 18h 1 PT 18h	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
	2 FT progressioni verticali	Area degli operati esperti /Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
2025	-	
2026	-	
Stabilizzazioni		
2024	-	
2025	-	
2026	-	
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2024	-	
2025	--	
2026	--	

1) Programmazione strategica delle risorse umane:

Rilevata la capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa mantenendo dunque l'Ente nella condizione di ente virtuoso, per come rappresentato dall'allegato prospetto dei costi.

ANNUALITA' 2024:

Settore Territorio:

- n. 1 Funzionario Elevata Qualificazione, part time a 18 ore settimanali, con competenze attinenti il settore LLPP e rilascio nulla osta e permessi
COSTO ANNUO € 18.595,21
- n. 1 Funzionario Elevata Qualificazione, part time a 18 ore settimanali, con competenze monitoraggio e valutazioni ambientali;
COSTO ANNUO € 18.595,21
- n. 1 progressione verticale da area degli istruttori ad area dei funzionari elevata qualificazione
COSTO ANNUO € 11,00

Per il reperimento di tutte le figure professionali sopra indicate, ove non sia possibile avviare per come previsto dal regolamento vigente per l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvate da altri enti, si procederà per come disposto dalla vigente normativa in merito alle ulteriori modalità di reclutamento del personale degli enti locali.

Settore Amministrazione

- n. 1 progressione verticale da area operatori esperti ad area degli istruttori
COSTO ANNUO € 1.946,46 (non computabile ai fini del budget assunzionale in quanto ricompreso nel 0,55% del monte salari 2018 giusto quanto previsto dall'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021)

TOTALE SPESA ANNO 2024 € 39.147,88

ANNUALITA' 2025:

Compatibilmente con gli obblighi di legge e nel rispetto dei limiti di spesa e dei vincoli sulle assunzioni non si prevede al momento di attivare procedure di assunzione in considerazione della residua disponibilità di budget assunzionale;

ANNUALITA' 2026:

Compatibilmente con gli obblighi di legge e nel rispetto dei limiti di spesa e dei vincoli sulle assunzioni non si prevede al momento di attivare procedure di assunzione in considerazione della residua disponibilità di budget assunzionale;