



Consorzio Villa Reale e Parco di Monza

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

*(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 di CDG n° 18 del 21/03/2025
Aggiornato con Deliberazione di CDG n° 43 del 21/11/2025

Indice

Premessa

Riferimenti normativi

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

PREMESSA

Il Piano Integrato Attività Organizzazione (PIAO) è uno strumento semplificato finalizzato a sostituire, includendoli in un documento unico, una serie di piani di natura organizzativa di competenza della Giunta che fino ad oggi le Amministrazioni locali erano tenute a predisporre distintamente.

Il Decreto Legge 80/2021 dispone infatti l'adozione di un piano unitario con durata triennale, all'interno del quale tutte le parti devono essere strettamente interconnesse tra loro.

Le finalità del PIAO sono:

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

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'articolo 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, 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 Pubbliche Amministrazioni.

L'articolo 7 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022 prevede: "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione".

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 8 del D.M. n. 132 del 30/06/2022 "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci."

Il Piao è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi

corrottivi 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 Decreto Legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Una procedura ulteriormente semplificata è stata prevista per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, dal legislatore nazionale (comma 6, articolo 6, Decreto-Legge 80/2021).

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto Ministeriale n. 132 del 30/06/2022 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, le aree 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 validità 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 del D.M. n. 132 del 30/06/2022.

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.

Il PIAO, come previsto dall'articolo 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del Decreto Ministeriale n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni procedono esclusivamente alle attività previste nel citato articolo 6.

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è stata predisposta dal Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza (RPCT), come previsto dall'art. 4, comma 1, lettera c), del d.m. 132/2022, secondo le indicazioni delle norme vigenti e del Piano Nazionale Anticorruzione 2022/2024, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Consorzio Villa Reale e Parco di Monza

Indirizzo: v.le Mirabellino, 2 - 20900 Monza

Codice Fiscale: 94616340157

Partita IVA: 08501980968

Codice Ateco: 910300

Tipologia: Pubblica Amministrazione

Categoria: Consorzio costituito, ai sensi degli articoli 112 e 115 del D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42.

Legale rappresentante - Presidente: Paolo Pilotto.

Direttore Generale: Bartolomeo Corsini.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: Attilio Fiore

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024: 14 (oltre 2 dirigenti extra dotazione organica).

Numero di telefono: 039 39464.1

Sito internet: www.reggiadimonza.it

Email: info@reggiadimonza.it

Pec: reggiadimonza@pec.it

Dati di contesto: Il Consorzio Villa Reale e Parco di Monza è un Ente Pubblico ai sensi dell'articolo 1 del Decreto Legislativo 165/2001, costituito il 20 luglio 2009 ai sensi degli articoli 112 e 115 del Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio (d.lgs. n. 42/2004), in attuazione e per il perseguimento delle finalità previste dall'Accordo del 30 luglio 2008, sottoscritto tra Ministero della Cultura, Regione Lombardia, Comune di Milano, Comune di Monza, successivamente hanno aderito la Camera di Commercio di Milano - Monza e Brianza – Lodi, Assolombarda, Provincia di Monza e Brianza.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nei seguenti strumenti, recanti gli obiettivi strategici, operativi e gestionali, gli indicatori e i target attesi:

- Documento Unico di Programmazione – DUP (art. 170 del D.lgs. 267/2000);
- Piano Esecutivo di Gestione – PEG (art. 169 del D.lgs. 267/2000);
- Relazione sulla performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009).

La sottosezione anticorruzione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Sottosezione di programmazione

2.1. Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2025/2027, adottato con Deliberazione del Consiglio di Gestione n° _____ del _____ che qui si ritiene integralmente riportata.

Sottosezione di programmazione

2.2. Performance

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Si allega comunque il Piano della Performance 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 17 del 21/03/2025.

Sottosezione di programmazione

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano anticorruzione rappresenta uno dei principali strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2025 – 2027 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n. 5 del 24/01/2025.

Con l'approvazione del PIAO 2025-2027 (Delibera del Consiglio di Gestione n. _____ del _____) è stata confermata la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con la deliberazione di cui sopra.

Considerato che non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti e non sono stati modificati gli obiettivi strategici dell'Ente si conferma anche per il 2025 la programmazione adottata nell'anno precedente e si allega il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza aggiornato per gli anni 2025 – 2027.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.1. Struttura organizzativa

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

- a) Organigramma (allegato al presente piano)
- b) livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. incarichi di Elevata Qualificazione) e modello di rappresentazione dei profili di ruolo;
- c) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- d) altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

La struttura organizzativa del Consorzio si articola in Aree

Le Aree coincidono con ambiti organizzativi di massimo livello destinatari di poteri gestionali, di coordinamento ed integrazione, in armonia con le scelte strategiche dell'amministrazione.

Le Aree sono dirette da Responsabili titolari di incarico di Elevata Qualificazione: raggruppano attività, servizi, prodotti omogenei e collegati tra loro, per i quali è opportuno disporre di un punto di riferimento organizzativo che ne unifichi e renda sinergici gli indirizzi.

La struttura si articola nelle seguenti aree:

- Area Tecnica
- Area Amministrativa, Legale e Gestione Patrimoniale
- Area Finanziaria e Personale
- Area Valorizzazione e Fruizione

Organi consorziili:

Assemblea Consortile:

Organo di indirizzo generale, composta dagli Enti Consorziati cui spetta la programmazione e l'approvazione dei bilanci, del piano triennale degli investimenti; del piano strategico di sviluppo culturale e di valorizzazione.

Consiglio di Gestione:

Il Consiglio di Gestione provvede all'amministrazione ordinaria e straordinaria del Consorzio, con criteri di economicità, efficacia ed efficienza, nell'ambito dei piani, dei progetti e delle linee di bilancio approvati dall'Assemblea dei Consorziati.

il Collegio dei Revisori dei conti,

organo preposto a collaborare con l'Assemblea Consortile e il Consiglio di Gestione nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo.

In particolare, vigila sulla regolarità contabile e finanziaria, relaziona sulla corrispondenza del conto consuntivo alle risultanze della gestione e certifica i risultati economici, patrimoniali e finanziari conseguiti.

Presidente

La Presidenza del Consorzio è attribuita di diritto al Sindaco pro tempore del Comune di Monza, ha la legale rappresentanza dell'Ente di fronte a terzi, presiede il Consiglio di Gestione e l'Assemblea dei Consorziati, agisce e resiste avanti a qualsiasi autorità amministrativa o giurisdizionale, nominando avvocati. Il Presidente cura le relazioni con enti, istituzioni, imprese pubbliche e private e altri organismi, anche al fine di instaurare rapporti di collaborazione e sostegno delle singole iniziative del Consorzio

Direttore Generale:

Il Direttore Generale è nominato dal Presidente del Consorzio, su designazione del Presidente di Regione Lombardia, d'intesa con gli altri Consorziati Promotori, nel rispetto di tutte le norme di legge e contrattuali che disciplinano il pubblico impiego, fra persone di riconosciuta professionalità nei vari settori della gestione dei beni culturali ed ambientali, che abbiano ricoperto presso enti pubblici o privati, in Italia o all'estero, incarichi manageriali di livello adeguato.

Il Direttore Generale può stipulare atti e contratti ed assumere impegni di spesa nei limiti massimi definiti con apposito Regolamento, approvato dal Consiglio di Gestione; ha funzioni di proposta ed impulso, e di esecuzione rispetto alle delibere del Consiglio di Gestione; nel rispetto del piano strategico, delle esigenze della tutela, del bilancio di esercizio e dei programmi annuale e pluriennale di attività approvati, esercita, con potere di firma, le funzioni di gestione operativa del Consorzio, non riservate dal presente atto all'Assemblea dei Consorziati o al Consiglio di Gestione.

Il Direttore Generale dirige il personale ed è responsabile dell'organizzazione, attribuendone responsabilità e compiti.

Il Direttore informa costantemente il Presidente della propria attività e dei risultati del proprio operato

La dotazione organica del Consorzio è consultabile sul sito istituzionale del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza: sezione Amministrazione trasparente sottosezione di primo livello Organizzazione – sottosezione di secondo livello Articolazione degli uffici (viene allegata al presente PIAO).

Di seguito viene riportata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2024:

Direttore Generale: 1

Dirigenti: 1

Area Tecnica: 5

Area Legale, Amministrativa e Gestione Patrimoniale: 1

Area Finanziaria e Personale: 4

Area Valorizzazione e Fruizione: 4

L'organizzazione dell'Amministrazione è funzionale al raggiungimento dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, come declinati negli atti di pianificazione strategica e di programmazione gestionale e finanziaria.

Sottosezione di programmazione 3.2. Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, 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 sottosezione deve contenere:

1. le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);

2. gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
3. 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).

L'Amministrazione non ha adottato il Piano organizzativo del lavoro agile.

Sottosezione di programmazione

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della Legge 296/2006, dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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 persegue 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.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- a) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- c) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- d) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- e) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025 - 2027 è stato approvato con delibera di CDG n° 58 del 13/12/2024.

Per l'anno 2025 sono previste assunzioni per le seguenti figure professionali:

- **un dipendente a tempo indeterminato – Area degli Istruttori (Istruttore Tecnico profilo professionale Perito Agrario);**
- **un dipendente a tempo indeterminato – Area degli Istruttori (Istruttore tecnico profilo professionale geometra).**

Tali assunzioni verranno tutte effettuate con una delle seguenti modalità:

- assunzione da graduatorie esistenti o tramite nuovi concorsi previa mobilità ex art.30 e 34 bis dlgs 165/2001.

Si ritiene opportuno tuttavia autorizzare il Dirigente competente ad avvalersi, per accellerare i tempi di espletamento delle procedure, della deroga prevista dal DL 202/2024 relativa alla facoltà di non

avvalersi della procedura di cui all'art.30 del dlgs 165/2001 ai sensi dell'art.1 comma 10 bis del DL 202/2024.

Per gli anni 2026 e 2027 sono previste assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli Uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento di contenimento della spesa del personale, nonché per mobilità in caso di cessazione di dipendenti nel rispetto del contenimento della spesa del personale.

Piano delle azioni positive:

Il Piano delle azioni positive è un documento obbligatorio triennale, ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Gestione n° 59 del 13/12/2024.

Sottosezione di programmazione

3.4 Programma di formazione del personale 2024 – 2026

Il piano della formazione è stato approvato con Deliberazione di Consiglio di Gestione n° 60 del 13/12/2024
La programmazione della formazione tiene conto:

- della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili;
- della complessità organizzativa dell'Ente, nella quale opera personale appartenente ai ruoli, tecnico, giuridico, amministrativo e contabile, e conseguentemente, consente la partecipazione alle iniziative di formazione da parte di tutto il personale dipendente istituzionalmente interessato dagli argomenti di volta in volta affrontati, previa autorizzazione del Direttore o del Responsabile di Area.

Obiettivi di formazione: il Piano della Formazione prevede la partecipazione a corsi per le seguenti materie:

- Anticorruzione, trasparenza e relativa formazione obbligatoria in relazione alla Legge 190/2012 e ss.mm.ii.;
- Armonizzazione contabile ed innovazioni varie relative ai servizi economico finanziari;
- Aggiornamento in materia di procedimenti per appalto di servizi, lavori e forniture;
- Aggiornamenti in materia di Protocollo informatico, gestione flussi documentali e Amministrazione Digitale;
- Aggiornamenti in materia di gestione personale Enti Locali, nuovo CCNL Funzioni Locali;
- Aggiornamenti in materia di sicurezza sul lavoro e relativo testo Unico;
- Aggiornamenti su procedure e programmi informatici in dotazione agli uffici;
- Aggiornamenti in materia di semplificazione amm.va, digitalizzazione e gestione procedimenti vari di competenza dei vari Uffici;
- Aggiornamento in materia di Diritto amministrativo, con particolare riguardo alla gestione dei procedimenti;
- Corsi di formazione su procedure e programmi informatici;

- Formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto Legge n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge 06/08/2021, 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 non è obbligatorio per gli Enti con un numero di dipendenti inferiore a 50.