



ENTE PARCO NATURALE REGIONALE DI PORTOFINO

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

Approvato con Deliberazione del Consiglio dell'Ente n. _____ del ____



aree protette regione liguria

Ente Parco di Portofino Viale Rainusso, 1 16038 Santa Margherita Ligure

Tel. 0185 289479 fax 0185 285706 e-mail info@parcoportofino.it www.parcoportofino.it

Sommario

Premessa	3
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
SOTTOSEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO	4
SOTTOSEZIONE 2.2 - PERFORMANCE.....	4
SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	4
Premessa	4
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	4
SOTTOSEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA	4
SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	6
SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE	7
3.3.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale.....	7
3.3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni di personale	8
Riepilogo.....	19
Strategia di copertura del fabbisogno.....	19
3.4.1 La formazione delle risorse umane	20
Linee strategiche per la formazione	20
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	21

Premessa

L'articolo 6 del DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con la legge n. 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 PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Le finalità del PIAO sono:

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

Il comma 6, del citato articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, così come modificato dall'articolo 1, comma 12, lettera a), n. 3), del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni; nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

Con Decreto Ministeriale del 24 giugno 2022 sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del Piano, nonché le modalità semplificate per la sua adozione da parte degli enti con meno di 50 dipendenti. Il PIAO dell'Ente Parco di Portofino è stato pertanto elaborato seguendo il suddetto schema tipo.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE

ENTE	ENTE PARCO DI PORTOFINO
SEDE LEGALE	VIALE RAINUSSO 1
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	WWW.PARCOPORTOFINO.IT
TELEFONO	0185289479
E MAIL	info@parcoportofino.it
E MAIL PEC	info@pec.parcoportofino.it
CODICE FISCALE	9101230107
PARTITA IVA	01080940990

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 - VALORE PUBBLICO

Non applicabile essendo l'Ente Parco un'amministrazione con meno di 50 dipendenti.

SOTTOSEZIONE 2.2 - PERFORMANCE

Non applicabile essendo l'Ente Parco un'amministrazione con meno di 50 dipendenti.

SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

Questa sottosezione contiene il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, il documento di natura programmatica con cui ogni amministrazione o ente individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione, definendo le misure (interventi organizzativi) volti a prevenire il rischio, nonché le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Il Piano di prevenzione della corruzione dell'Ente Parco di Portofino per gli anni 2022-2024 è stato approvato con Deliberazione del Consiglio n. 19 del 29 aprile 2022 a cui si rimanda. (ALL. A)

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nell'anno 2021 ai sensi quanto disposto dall'articolo 29-*bis*, comma 6 della L.R. 12/95 e in base a quanto stabilito dalla DGR della Regione Liguria n. 326/2021 ad oggetto "Disciplina attuativa dell'articolo 29-*bis*, comma 6, della legge regionale 22 febbraio 1995 n. 12 di riordino delle aree protette. Istituto del distacco funzionale di personale regionale presso gli Enti Parco" e visto il Decreto del Commissario n. 18 del 25 giugno 2021, con il quale è stata approvata la convenzione per l'utilizzo di personale regionale in regime di distacco funzionale presso l'Ente Parco di Portofino, l'Ente si è avvalso di personale dipendente da Regione Liguria - Settore Politiche delle Aree interne, Antincendio, Forestazione, Parchi e Biodiversità in posizione di distacco.

In particolare l'Ente si è avvalso dei seguenti profili professionali:

- n.2 Funzionari amministrativi dipendenti della Regione Liguria in regime di distacco pieno di cui 1 part time al 50%;
- n.1 Funzionario amministrativo dipendente della Regione Liguria in regime di distacco parziale
- n.5 Funzionari tecnico amministrativi dipendenti della Regione Liguria in regime di distacco pieno di cui uno part-time al 50%
- n. 2 Funzionari tecnico amministrativi dipendenti della Regione Liguria in regime di distacco parziale
- n. 3 Istruttori tecnico amministrativi dipendenti della Regione Liguria in regime di distacco pieno ;
- n. 1 Istruttore tecnico amministrativo dipendente della Regione Liguria in regime di distacco parziale ;
- n. 1 Istruttore amministrativo dipendente della Regione Liguria in regime di distacco pieno
- n. 6 coadiutori dipendenti della Regione Liguria in regime di distacco pieno.

L'Ente Parco di Portofino, inoltre, si è avvalso dello strumento dello "scavalco di eccedenza" in applicazione dell' art. 29 bis c. 5 della l. r n. 12/1995 che estende le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005) anche agli enti parco e agli enti gestori ed ha attivato due contratti di completamento orario per lo svolgimento di attività relative alla gestione di progetti europei ed altri progetti finalizzati.

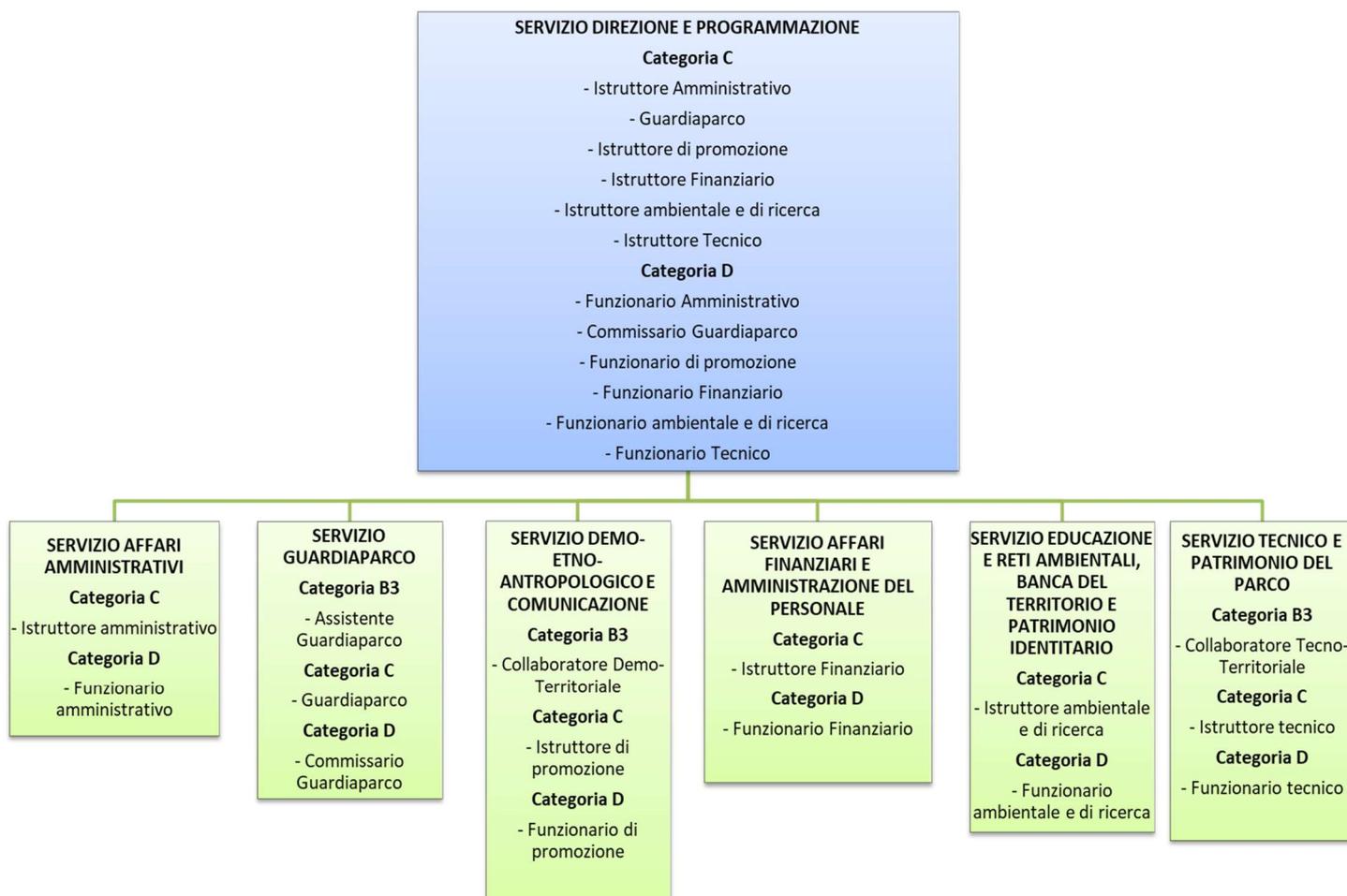
Il Direttore dell'Ente Parco, dirigente a tempo indeterminato in regime di convenzione con altri Enti di gestione delle aree protette (Enti Parco Naturali Regionali Antola, Alpi Liguri, Montemarcello Magra Vara), è incaricato, fino al 30.11.2024.

Con Decreto del Commissario Straordinario n. 21 del 17 giugno 2021 sono stati definiti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa e la relativa metodologia di graduazione.

Al personale appartenente alla categoria contrattuale D possono essere attribuite posizioni organizzative delle seguenti tipologie:

- Gestionale per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- Professionale per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità che richiedono elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione o attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti da curriculum; vitae.

Si riporta l'organigramma risultante dal Regolamento degli Uffici e dei servizi



SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. L'Ente Parco, che si avvale di personale in distacco dalla Regione Liguria, persegue obiettivi analoghi a quelli contenuti nel PIAO della Regione approvato con DGR n. 528 del 08/06/2022, così come specificati nella apposita sezione.

In particolare:

- Rafforzare l'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati
- Migliorare le performance, la pianificazione e il monitoraggio delle attività
- Estendere la digitalizzazione dei servizi e delle attività
- Migliorare il benessere dei lavoratori e la conciliazione tempi di vita e lavoro

- Promuovere la flessibilità organizzativa, la cooperazione interna ed esterna e il lavoro in team
- Sviluppare le competenze organizzative e digitali del personale
- Valorizzare il capitale umano e intellettuale quale risorsa centrale per la mission dell'Ente.

Al fine di perseguire tali obiettivi, è prevista e favorita la partecipazione del personale ai corsi di formazione organizzati dalla Regione Liguria in tema di competenze digitali e informatiche, competenze manageriali e organizzative, team building, modelli organizzativi agili.

In un'organizzazione agile le comunicazioni assumono il massimo rilievo e devono essere supportate da strumenti digitali adeguati e tutto il personale è stato istruito in merito all'utilizzo di una serie di strumenti per garantire l'esecuzione di videoconferenze e riunioni a distanza. Oltre alla scrivania virtuale regionale, il personale in distacco presso l'Ente Parco può accedere da remoto a sistemi di collaboration (cloud e cartelle condivise), protocollo e programma di rilevazione presenze per inserire e visualizzare giustificativi e timbrature.

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 Linee strategiche per il reclutamento del personale

Le Pubbliche Amministrazioni rappresentano, nei fatti, delle aziende di servizi. L'elemento centrale è sicuramente rappresentato dal fattore umano: riportare al centro delle politiche organizzative la persona è il primo fondamentale passo per garantire enti efficienti, produttivi e accoglienti per coloro che prestano servizio e per gli stakeholders e i cittadini che vi si rivolgono.

Per fare questo occorre rinnovare le politiche e le procedure di reclutamento e selezione e, allo stesso tempo, configurare organizzazioni che sappiano attrarre e trattenere competenze adeguate.

In via generale, i principali indirizzi strategici in materia di reclutamento del personale possono essere così sintetizzati:

- Rinnovamento delle norme sul reclutamento del personale, in linea con la normativa nazionale, in particolare per quanto riguarda la ridefinizione delle prove di accesso e selezione che dovranno essere sempre più finalizzate non solo a misurare le competenze in possesso dei candidati (sapere), ma allo stesso tempo le capacità di problem solving e di concreta applicazione del bagaglio culturale e professionale posseduto (saper fare) e l'esercizio ottimale del ruolo assegnato e il modo di porsi all'interno dell'organizzazione (saper essere);
- Analisi dei fabbisogni di personale e conseguente assegnazione delle unità di personale, tenendo degli obiettivi da raggiungere e dei progetti in corso e in via di definizione;
- Attivazione di forme di lavoro flessibile per far fronte alle esigenze temporanee e finalizzate ai progetti etero-finanziati in capo all'Ente Parco.

3.3.2 Il Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale.

È un adempimento prescritto dall'articolo 6 del D.Lgs. 165/2001 e non soppresso dal DPR 30 giugno 2022 n.81, rientrante tra le modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, di cui l'Ente Parco fa parte.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80 del 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" che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione.

Il comma 2 del medesimo articolo 6, infatti, recita che il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce, tra l'altro: compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali".

Si precisa che la stesura del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stata preceduta dalla preventiva mappatura dei fabbisogni e dalla rilevazione delle eccedenze di personale – effettuata ai sensi dell'art.33 del DLgs 165/2001, che ha dato esito negativo.

La capacità assunzionale dell'Ente Parco è soggetta ad una serie di vincoli e limitazioni derivanti sia da norme di rango primario che da indirizzi gestionali da parte dell'Ente di riferimento (Regione Liguria).

Il Parco Naturale Regionale di Portofino è un ente pubblico non economico ed ente strumentale della Regione Liguria, facente parte del settore regionale allargato (DGR del 18 marzo 2022 n.196). In quanto tale si ritiene applicabile il limite di assunzioni legato al turn over del personale, a differenza della Regione che invece risulta soggetta all'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto legge n. 34 del 2019, che stabilisce i nuovi limiti in materia di facoltà assunzionali basato sul principio della sostenibilità finanziaria, in sostituzione del precedente criterio fondato sul *turn over* e sui tetti di spesa, introducendo una nuova disciplina maggiormente flessibile per il reclutamento di personale, dettagliata nel DM 17/03/2020 attuativo della predetta disposizione. Nella copertura del c.d. *turn over* oltre che alla capacità assunzionale c.d. "*di competenza*", gli enti possono sommare i resti delle pregresse capacità assunzionali, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del decreto legge n. 90/2014 come modificato dall'art. 14-bis della Legge n. 26/2019, di conversione del decreto legge n. 2/2019, a norma del quale a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della

programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. Come sancito dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 22 settembre 2015, il riferimento al “triennio precedente” (da intendersi ora come quinquennio) va interpretato in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Il giorno da cui si deve calcolare il triennio (*rectius* quinquennio) dei resti utilizzabili è il primo giorno del primo anno della programmazione triennale alla quale si fa riferimento (deliberazione n.68/2017 del 10 maggio 2017, Corte dei Conti, sezione di controllo per la Campania). Decorso il triennio (*rectius* quinquennio), la capacità assunzionale maturata e non utilizzata viene definitivamente persa.

Oltre ai predetti vincoli normativi imposti dal Legislatore nazionale l’Ente Parco è soggetto ai vincoli introdotti dal Legislatore regionale e dagli atti di indirizzo della Giunta Regionale.

L’art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95 consente una peculiare opportunità agli enti strumentali e prevede l’applicazione agli Enti Parco e agli enti gestori delle disposizioni di cui all’articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005), relativamente al c.d. “*scavalco in eccedenza*” che consente agli enti strumentali regionali di utilizzare, per un massimo di 12 ore settimanali, personale di altri enti pubblici, debitamente autorizzato. Tale personale che giuridicamente viene assimilato a forme flessibili di impiego di personale consente all’Ente di utilizzare personale già formato senza vincoli di medio termine e costi ridotti.

L’art. 49 della l.r. n. 12/1995 che prevede: “Eventuali modifiche alla pianta organica sono approvate dal Consiglio dell’Ente previa intesa con la Regione nei limiti degli stanziamenti di bilancio e in conformità ai principi di cui all’articolo 2 della legge n. 421/1992, come attuati dall’articolo 6 comma 3 del Decreto Legislativo n. 29/1993”.

La DGR 1314 del 2013 definisce la dotazione organica dell’Ente Parco di Portofino nella misura che viene rappresentata nella tabella che segue:

	categorie	Dotazione organica vigente 1/1/2013 *	modifiche	Nuova dotazione organica *	Dipendenti effettivi
Ente Parco Portofino (Delib. Consiglio E.P. n. 25 del 4.10.2013)	dirigente	1	0	1	1
	D	4 (3 D3 + 1 D1)	-1	3 (2 D3 + 1 D1)	3
	C	7	0	7	7
	B	0,75	-0,75	0	0
	Totale	12,75	-1,75	11	11

In coerenza con quanto disposto dalle linee guida ministeriali la spesa massima potenziale dell’Ente Parco è quindi pari ad € 448.872,77 =, come meglio specificato nella tabella che segue:

COSTO PERSONALE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA ex DGR n. 1314-2013
--

Stipendi Direttore	87.876,36 €
Oneri Direttore	23.445,41 €
Stipendi	243.127,33 €
Oneri su Stipendi	64.633,33 €
INAIL totale	1.655,02 €
IRAP totale	28.135,31 €
TOTALE	448.872,77 €

Come verrà di seguito specificato la spesa effettiva sostenuta dall'Ente Parco si attesta su cifre nettamente inferiori al tetto massimo rappresentato dalla spesa potenziale calcolata sulla base della piena occupazione dei posti in pianta organica.

Alla luce della valutazione dei fabbisogni viene proposta la seguente dotazione organica, al netto del personale oggetto di completamento orario:

Cat.	Posti coperti alla data di adozione del provvedimento		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	Full-Time	Part-Time	Full-Time	Part-Time
Direttore (Qualifica dirigenziale)	0	1 (convenzione)	0	0
D	7 (distacco)	2 (distacco)	0	0
C	4 (distacco) + 3 (interinale)	2 (interinale)	0	0
B	6 (distacco)	0	0	0
A	0	0	0	0
TOTALE	15	4	0	0

L'art. 7 (Assunzioni di personale da parte degli Enti del settore regionale allargato) della Legge regionale 24 dicembre 2010, n. 22 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria (Legge finanziaria 2011)" che testualmente recita: "1. Fermo restando il rispetto di quanto disposto dall'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, è fatto divieto agli enti del settore regionale allargato, come individuato ai sensi dell'articolo 25 della legge regionale 24 gennaio 2006, n. 2 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione Liguria. Legge finanziaria 2006) e successive modifiche e integrazioni, di procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato o indeterminato se non previa autorizzazione regionale. 2. La Giunta regionale definisce le modalità di attuazione del presente articolo. 3. Fermo restando il rispetto di quanto previsto dall'articolo 34 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle

dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e integrazioni, le assunzioni autorizzate ai sensi del presente articolo possono aver luogo solo a seguito dell'esperimento di procedure di mobilità effettuate in riferimento al personale del settore regionale allargato e delle Comunità Montane. 4. Le assunzioni effettuate in violazione del presente articolo sono fonte di responsabilità amministrativa per i Direttori e i Dirigenti che le hanno disposte.”

La Giunta Regionale con la DGR n. 198/2011 ha emanato le proprie linee guida in materia di assunzione di personale a tempo determinato o indeterminato di personale da parte degli enti del settore regionale allargato che prevedono: *“Tutti gli Enti del Settore regionale allargato, saranno tenuti a predisporre il proprio Piano assunzione annuale, trasmetterlo al Dipartimento competente per materia, ai fini dell'approvazione da parte della Giunta Regionale, anche a titolo di autorizzazione preventiva alle assunzioni, a valere esclusivamente per l'annualità di riferimento. .. omissis ...L'efficacia autorizzatoria del provvedimento della Giunta che approva il Piano cessa allo spirare dell'anno di riferimento”;*

Con la DGR n.874 del 05/10/2021 recante “Misure di riorganizzazione delle politiche di programmazione e di reclutamento del personale di ogni categoria e qualifica del personale del sistema regionale” l'organo ha disposto quanto segue:

- tutte le assunzioni a tempo determinato e indeterminato di personale dirigente e delle categorie previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro degli enti destinatari delle presenti direttive, anche integralmente finanziate da fondi comunitari, ivi incluse quelle derivanti da processi di mobilità o da mobilità volontaria, devono essere preventivamente autorizzate dalla Regione Liguria a seguito di istruttoria congiunta effettuata dal Dipartimento competente e dalla Direzione Centrale Organizzazione, e devono essere previste nel Piano Triennale dei fabbisogni di personale ovvero nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), adottato in attuazione della normativa statale vigente e con il parere obbligatorio dell'organo di revisione economico – finanziaria;
- gli enti destinatari delle presenti direttive, nella predisposizione e nell'approvazione dei propri strumenti programmatori, devono:
 - a) indicare la struttura di assegnazione del personale di qualifica dirigenziale di cui prevedono l'assunzione evitando di ricorrere ad assunzioni di personale dirigente da collocare in posizione di professionale o, ove il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato non consenta l'immediata attribuzione di una struttura, i tempi di assegnazione ad una struttura già esistente nell'organigramma;
 - b) privilegiare le sostituzioni del personale dirigente cessato e motivare l'eventuale destinazione ad altre funzioni di personale dirigente già in servizio;
 - c) individuare la destinazione del personale del comparto di cui si prevede l'assunzione, privilegiando le sostituzioni del personale cessato e motivando la destinazione ad altre funzioni di personale già in servizio;
 - d) indicare i dati esposti nell'ultimo Conto annuale del personale presentato **(ALL. B)**;
 - e) indicare l'andamento dei costi di personale sostenuti nell'ultimo triennio e l'andamento delle cessazioni e delle assunzioni, anche a tempo determinato, avvenute nello stesso periodo in relazione al valore complessivo delle spese correnti e dei trasferimenti regionali **(ALL. C)**;
 - f) riportare le risultanze dell'ultimo bilancio di esercizio approvato **(ALL. D)**;

La normativa in tema di assunzioni si presenta quindi complessa e articolata e prevede un percorso con diversi passaggi e comunque una definitiva approvazione della politica assunzionale dell'Ente Parco da parte della Regione, titolare dei poteri di indirizzo e controllo.

Piano delle assunzioni di personale 2022-2024

La verifica del fabbisogno di personale dell'Ente Parco presuppone una ricognizione delle necessità dell'Ente.

Di seguito il dettaglio del fabbisogno emerso:

ESERCIZIO 2022

CATEGORIA	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
DIRIGENTE	DIRETTORE (in convenzione con altri Enti)	€ 31.039,65	€ 41.550,36	BILANCIO (parzialmente coperto da F.di UE)
D1	Funzionario Economico - Finanziario - C.O. 33,33% (12 ore/settimana)	€ 8.358,88	€ 11.333,15	BILANCIO (parzialmente coperto da F.di UE)
D2	Funzionario Economico - Finanziario - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.642,75	€ 5.052,89	BILANCIO (parzialmente coperto da F.di UE)
D4	Funzionario C.O. 22,22% (8 ore/settimana)	€ 6.608,87	€ 8.962,47	Di cui € 8.215,60 verranno rimborsati da altri enti convenzionati Sono a carico del Bilancio € 746,87
D4	Funzionario C.O. 8,33% (3 ore/settimana)	€ 2.478,33	€ 3.360,93	Di cui € 2.987,52 verranno rimborsati da altri enti convenzionati Sono a carico del Bilancio € 373,45
B5	C.O. 8,33% (3 ore/settimana)	€ 1.856,27	€ 2.516,79	Di cui € 2.237,15 verranno rimborsati da altri enti convenzionati Sono a carico del Bilancio € 279,64
C1	Istruttore Amministrativo (interinale a t.det.per 11 mesi)	€ 25.008,02	€ 37.685,83	BILANCIO

C1	Istruttore Amministrativo - Tecnico (interinale a t.det.per 11 mesi)	€ 25.008,02	€ 37685,83	BILANCIO 30% e Fodi UE 70%
C1	Istruttore Amministrativo - Tecnico (interinale a t.det. part-time 50% per 11 mesi)	€ 12.504,01	€ 18.842,93	BILANCIO 50% e Fodi UE 50%
C1	Istruttore Amministrativo - Contabile (interinale a t.det. part-time 50% per 9 mesi)	€ 10.230,55	€ 15.416,93	Fondi PSR
C1	Istruttore Amministrativo - Contabile (interinale a t.det.per 9 mesi)	€ 20.461,11	€ 30.833,88	Fondi PSR
TOTALE		€ 147.195,46	€ 213.241,99	Di cui a carico del Bilancio dell'Ente € 117.740,40

Per lo svolgimento di alcune funzioni specialistiche in carico all'Ente, come si evince dalla tabella sopra riportata, sono attivati dei contratti a tempo determinato di completamento orario con il personale della Regione Liguria ai sensi dell'art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95.

In particolare attengono ad attività di supporto al Direttore dell'Ente nelle materie dei progetti turistici e delle attività di informazione e comunicazione delle risorse turistico territoriali, rendicontazione progetti europei e predisposizione procedure di gara, attività ed adempimenti connessi alla sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro.

Dal punto di vista della spesa occorre segnalare che verrà rimborsata all'Ente la somma di € 13.440,27 per i completamenti orari inerenti la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro.

Contestualmente l'Ente Parco di Portofino si avvarrà dell'assistenza di personale in completamento orario presso altro Ente del Sistema parchi per le attività di assistenza in materia pensionistica e per i rapporti con gli Enti previdenziali provvedendo pertanto a rimborsare al Parco Antola la somma complessiva annua presunta di 813,00 euro.

Inoltre anche la spesa del Dirigente e dei completamenti orari D1 e D2 saranno parzialmente coperti da Fondi UE relativamente a progetti in corso di svolgimento la cui rendicontazione verrà effettuata col metodo dell'effettivo numero di ore d'impiego del lavoratore nell'ambito del progetto e pertanto non è al momento conosciuto.

ESERCIZIO 2023

CATEGORIA	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
DIRIGENTE	DIRETTORE (in convenzione con altri Enti)	€ 31.039,65	€ 41.550,36	BILANCIO (parzialmente coperto da F.di UE)

C1	Istruttore Tecnico/Ambientale	€ 23.129,56	€ 31.358,41	BILANCIO
C1	Istruttore Amministrativo part-time 50%	€ 11.564,78	€ 15.679,21	BILANCIO
C1	Istruttore Amministrativo	€ 23.129,56	€ 31.358,41	BILANCIO
C1	Guardiaparco	€ 23.129,56	€ 31.358,41	BILANCIO
D1	Funzionario Amministrativo - Contabile	€ 25.118,58	€ 34.056,38	BILANCIO
D1	Funzionario Economico - Finanziario - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.488,69	€ 4.730,05	BILANCIO (parzialmente coperto da F.di UE)
D2	Funzionario Economico - Finanziario - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.648,87	€ 5.061,36	BILANCIO (parzialmente coperto da F.di UE)
D2	Funzionario Economico - Finanziario - C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	€ 3.648,87	€ 5.061,36	BILANCIO (parzialmente coperto da F.di UE)
D4	Funzionario C.O. 22,22% (8 ore/settimana)	€ 6.620,06	€ 8.977,65	Di cui € 8.229,53 verranno rimborsati da altri enti convenzionati Sono a carico del Bilancio € 748,14
D4	Funzionario C.O. 8,33% (3 ore/settimana)	€ 2.487,52	€ 3.366,61	Di cui € 2.992,57 verranno rimborsati da altri enti convenzionati Sono a carico del Bilancio € 374,08
B5	C.O. 8,33% (3 ore/settimana)	€ 1.859,37	€ 2.521,01	Di cui € 2.240,88 verranno rimborsati da altri enti convenzionati Sono a carico del Bilancio € 280,11
C3	Guardiaparco C.O. 13,89% (5 ore/settimana)	3.369,71	4.673,84	BILANCIO

C1	Istruttore Amministrativo (interinale a t.det.per 12 mesi)	€ 27.281,48	€ 41.111,82	BILANCIO
C1	Istruttore Amministrativo - Tecnico (interinale a t.det.per 12 mesi)	€ 27.281,48	€ 41.111,82	BILANCIO 30% e Fodi UE 70%
C1	Istruttore Amministrativo - Tecnico (interinale a t.det. part-time 50% per 12 mesi)	€ 13.640,74	€ 20.555,91	BILANCIO
C1	Istruttore Amministrativo - Contabile (interinale a t.det. part-time 50% per 9 mesi)	€ 10.230,55	€ 15.416,93	Fondi PSR
C1	Istruttore Amministrativo - Contabile (interinale a t.det.per 9 mesi)	€ 20.461,11	€ 30.833,88	Fondi PSR
TOTALE		€ 261.130,14	€ 368.783,42	Di cui a carico del Bilancio dell'Ente € 280.291,40

Nel 2023 è prevista l'assunzione a tempo indeterminato di tre unità di personale a tempo pieno categoria C1, una unità a tempo parziale categoria C1 e una unità a tempo pieno categoria D1 attraverso l'utilizzo di graduatorie.

Rimangono invariate le valutazioni effettuate per il 2022

ESERCIZIO 2024

CATEGORIA	Profilo professionale	TOTALE stipendi lordi	TOTALE costo del personale oneri inclusi	FONTE DI FINANZIAMENTO
DIRIGENTE	DIRETTORE (in convenzione con altri Enti)	€ 31.039,65	€ 41.550,36	BILANCIO
C1	Istruttore Tecnico/Ambientale	€ 23.129,56	€ 31.358,41	BILANCIO
C1	Istruttore Amministrativo part-time 50%	€ 11.564,78	€ 15.679,21	BILANCIO
C1	Istruttore Amministrativo	€ 23.129,56	€ 31.358,41	BILANCIO

C1	Guardiaparco	€ 23.129,56	€ 31.358,41	BILANCIO
D1	Funzionario Amministrativo - Contabile	€ 25.118,58	€ 34.056,38	BILANCIO
TOTALE		€ 137.111,69	€ 185.361,18	

Riepilogo spesa fabbisogno personale

Esercizio 2022	Esercizio 2023	Esercizio 2024
€ 213.241,99	€ 368.783,42	€ 185.361,18

di cui per assunzioni a tempo indeterminato

Esercizio 2022	Esercizio 2023	Esercizio 2024
€ 0,00	€ 143.810,82	€ 143.810,82

Capacità assunzionali 2022

Per il calcolo delle capacità assunzionali 2022, fermo restando il tetto massimo di € 448.872,77 =, va determinato anzitutto il risparmio di spesa derivante dalle cessazioni di personale dell'ultimo quinquennio:

N.D.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo anno 2022		
					Tabellare	Oneri riflessi	TOTALE
1	Istruttore tecnico	C5	Pensionamento	01/01/2018	25.819,71	9.190,78	35.010,50
2	Istruttore Amministrativo	C6	Pensionamento	27/10/2020	26.316,13	9.373,77	35.689,90
3	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	31/12/2020	26.316,13	9.373,77	35.689,90
4	Istruttore Tecnico	C6	Pensionamento	21/01/2021	26.316,13	9.373,77	35.689,90
5	Funzionario Amministrativo	D6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	32.560,79	11.599,07	44.159,86

6	Funzionario Tecnico	D4	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	29.739,93	10.591,21	40.331,14
7	Funzionario Tecnico part time 50%	D7	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	34.701,79	12.363,64	47.065,40
8	Istruttore Amministrativo	C6	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	26.316,13	9.373,77	35.689,90
9	Agente di polizia Guardiaparco	C3	Passaggio diretto Regione Liguria	01/01/2021	24.221,31	8.619,41	32.840,72
TOTALE COSTO CESSATI PERIODO 2017-2021 (A)					252.308,05	89.859,19	342.167,22
QUOTA DA UTILIZZARE NELL'ANNO 2022 (B)							213.241,99
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2023/2024 (A-B) (C)							128.925,23

La circolare del MEF - Ragioneria Generale dello Stato prot.45220 del 10/03/2021 ad oggetto: "Reclutamento di personale dirigenziale e non dirigenziale ai sensi dell'art.30 del D. Lgs. 165/2001" rileva che, con decorrenza dalla vigenza del predetto D.M., la mobilità in entrata verso Regioni e Comune erode la capacità assunzionale degli Enti destinatari e ritenuto, quindi, per converso, che le corrispondenti mobilità in uscita non possano più essere considerate neutre in quanto incidono sui criteri di sostenibilità della spesa, rispetto ai valori soglia fissati a livello nazionale. La stessa circolare chiarisce che **"La neutralità finanziaria della procedura di mobilità tra enti è garantita solo qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn over (e non configurato quale limite di spesa), per cui l'ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l'ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo. La neutralità finanziaria è garantita per la pubblica amministrazione nel suo complesso e non rispetto al singolo ente (mobilità neutrale). Pertanto, trattandosi di disciplina limitativa comune agli enti in parola basata sul criterio del turn over, le amministrazioni che acquisiranno in mobilità personale proveniente dal medesimo comparto potranno considerare tali assunzioni neutrali ai fini della finanza pubblica. Ciò significa che l'amministrazione che cede l'unità di personale in mobilità non potrà utilizzare (ex. articolo 14, comma 7, del decreto legge n. 95/2012) le corrispondenti economie da cessazione per alimentare il budget assunzionale destinato a nuove assunzioni dall'esterno (ma può sostituire il personale ceduto attivando analoga procedura di mobilità in entrata, purché neutrale ossia intercorrente con una amministrazione pubblica soggetta al turn over). L'amministrazione che acquisisce la predetta unità di personale in mobilità non dovrà imputare il relativo onere a valere sulle proprie facoltà assunzionali nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificavano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turn over (cfr. Sezione controllo Lombardia 74/2020/PAR e Sezione controllo Umbria 110/220/PAR)."** Nel caso dell'Ente Parco la mobilità in uscita è indirizzata verso la Regione Liguria, non soggetta a regime di turn over, per la quale l'assunzione non è risultata neutra ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019, pertanto simmetricamente per l'Ente Parco l'uscita del personale ha

quale effetto il ripristino delle capacità assunzionali derivanti dal turn over, pur con le limitazioni sopra esposte.

Limiti lavoro flessibile.

Gli articoli 50 e 52 del CCNL 21/5/2018 comparto Funzioni Locali disciplinano le modalità di stipulazione dei contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato, prevedendone la durata massima, le limitazioni quantitative e le ipotesi di esenzione dalle medesime.

L'art. 50 co. 4 prevede che *"Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:*

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

...

f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

...."

In modo speculare l'art. 52 del CCNL Funzioni Locali al co. 3 prevede che "Le ipotesi di contratto di somministrazione esenti da limitazioni quantitative sono:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

....

e) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

... "f

Il personale evidenziato nelle tabelle dei fabbisogni come "interinale" e "completamento orario" risulta finanziato con fondi europei o regionali collegati in particolare alla misura PSR 7.1 e che pertanto non concorre alle limitazioni quantitative per una percentuale che in media si attesta a circa il 50 % sia per l'anno 2022 che 2023.

La restante spesa è finanziata dal bilancio ed afferisce a personale adibito all'attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti e pertanto non concorre alle limitazioni quantitative.

L'art. 9, co. 28, del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, in dispone che i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Dal conto annuale relativo all'esercizio 2009 risultano erogati compensi relativi a personale con contratti di lavoro flessibile pari ad € 122.924=. (oneri a carico dell'Ente esclusi).

Il limite previsto risulta ampiamente rispettato, (si veda tabella seguente) tenuto conto che i contratti flessibili finanziati da fondi comunitari o regionali non concorrono all'erosione del limite previsto dal predetto articolo 9.

Esercizio 2022	Esercizio 2023	Esercizio 2024	Limite spesa (anno 2009)
€ 92.747,18	€ 105.269,40	0	€ 122.924,00

Analisi del costo del personale 2022

	Costo (oneri inclusi)	Fondi di BILANCIO	Fondi UE/PSR altre Convenzioni
Completamenti orari	€ 31.226,23	17.786,00	13.440,23
Contratto di somministrazione	€ 140.465,40	58.413,04	82.052,36
Convenzione Direttore (condiviso con Enti Parco Antola, Alpi Liguri e Portofino)	€ 41.550,36	€ 41.550,36	
Totale costo del personale	€ 213.241,99	117.749,40	95.492,59

Dall'analisi del fabbisogno di personale determinato dall'Ente, dagli spazi assunzionali determinati dalla movimentazione di personale nel periodo 2017-2021, dal tetto di spesa assoluto e dai limiti quantitativi afferenti i contratti di natura flessibile, si può attestare che le previsioni di spesa del personale per gli anni 2022 – 2023- 2024 rispettano i limiti imposti dalla normativa vigente.

Nuove assunzioni a tempo indeterminato

Per l'anno 2022 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.

Riepilogo

La politica del personale dell'Ente Parco è orientata al contenimento delle spese di personale, a partire dall' utilizzo di un Dirigente in convenzione con altri Enti Parco, che svolge la funzione di Direttore dell'Ente Parco. La spesa di personale a carico dell'Ente è estremamente ridotta e finalizzata all'attuazione di processi di riorganizzazione volti al miglioramento dei servizi esistenti.

Il mantenimento di una spesa di personale effettiva contenuta, consentita da politiche regionali sul personale degli Enti Parco e da finanziamenti finalizzati, permette all'Ente di liberare risorse da utilizzare per le spese correnti e di investimento ed assolvere adeguatamente ai propri compiti istituzionali.

Strategia di copertura del fabbisogno

L'Ente Parco per le annualità 2022- 2023 intende stipulare contratti a tempo determinato riconducibili alle esenzioni da limiti quantitativi di cui ai punti a) ed f) attraverso:

- l' utilizzo di personale somministrato a tempo determinato (c.d. personale interinale) per le attività necessarie all' aggiornamento dei Piani di Gestione per la Sottomisura 7.1 del Programma di Sviluppo Rurale (PSR) 2014 – 2020 e a supporto delle attività dell'Ente Parco afferenti la gestione amministrativa e tecnica di progetti finanziati da fonti UE, statali e regionali nella misura di n. 3 unità di personale di cat. C a tempo pieno e di n. 2 unità di Cat C a tempo parziale,

- l'utilizzo di personale regionale a tempo determinato, in regime di completamento orario, ai sensi dell'art. 29 bis co.5 della l.r. n.12/95 che prevede l'applicazione agli Enti Parco e agli enti gestori delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 nella misura di n. 2 unità di cat. D a tempo parziale;

Sull'annualità 2024, tenuto conto dell'andamento della spesa conseguente alle cessazioni del relativo anno e nel rispetto dei sopracitati limiti di spesa, potranno essere previste ulteriori eventuali procedure concorsuali, selettive/comparative e/o di mobilità finalizzate all'assunzione di personale dipendente o dirigente, anche a tempo determinato, da definirsi nel dettaglio nell'ambito del piano annuale del personale per l'anno di riferimento.

3.4.1 La formazione delle risorse umane

Come per l'ultimo triennio, anche per il 2022 e gli anni seguenti, le azioni formative dovranno tenere conto dell'evoluzione del contesto economico/sociale/culturale (ad esempio in seguito alla necessità di attuare il PNRR e di gestire le situazioni emergenziali) in cui devono operare le Pubbliche Amministrazioni e i continui mutamenti delle condizioni e dei vincoli a cui è soggetta l'azione pubblica che ha generato nuovi fabbisogni sia sul piano macro e micro organizzativo, sia su quello formativo.

Il lavoro pubblico che si è affermato nell'ultimo decennio, con l'accelerazione di questi ultimi due anni, ha evidenziato quindi la necessità di rivedere profondamente le modalità formative e di apprendimento, sia nei contenuti, sia nelle modalità di erogazione degli interventi formativi.

Il ruolo della formazione è fondamentale, infatti, per accompagnare il processo di sviluppo organizzativo e di cambiamento in atto nella pubblica amministrazione e per garantire la continua riqualificazione del personale.

Per fare questo saranno utilizzati percorsi formativi in modalità a distanza, interventi formativi diffusi e di breve durata per agevolare l'apprendimento, l'autoformazione, il microlearning e adattarsi alle nuove forme di organizzazione del lavoro agile e digitale.

In particolare il personale dell'Ente Parco potrà accedere alla piattaforma web per la Formazione di Regione Liguria che fornisce ai dipendenti aggiornamenti normativi in modalità a distanza

A questo si aggiungerà il miglioramento delle necessarie competenze specialistiche e digitali e delle capacità di implementare nuovi modelli organizzativi che tendano alla semplificazione e qualità delle procedure, alla rapidità dei processi decisionali e alla digitalizzazione dei servizi.

Linee strategiche per la formazione

L'Ente Parco individua le seguenti priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale del proprio personale dirigenziale, ai responsabili di posizione organizzativa e al personale appartenente alle categorie B,C,D dal processo di riforma della pubblica amministrazione e dall'esigenza di formare e riqualificare il personale:

PRIORITA'	AREA DI COMPETENZE	TARGET DI RIFERIMENTO
Sostenere il processo di modernizzazione della PA	Digitale/organizzativa	Funzionari/responsabili procedimento

Potenziare le competenza in materia di contabilità pubblica/contratti	Giuridico/economica	
Sviluppo competenza specifiche tutela dell'ambiente	Tecnica	Istruttori tecnic

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sebbene l'allegato al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 non indichi il monitoraggio quale sezione obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti, per l'anno in corso si prosegue con le verifiche intermedie dello stato di attuazione del ciclo di pianificazione e programmazione, finalizzate anche all'erogazione degli istituti premianti e verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi. Negli anni a venire sarà impostato un sistema di monitoraggio aderente alle nuove disposizioni normative.

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio che sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.