



Parco Regionale delle Alpi Apuane

***Piano integrato di attività e organizzazione
2022-2024***

Sommario

Premessa	3
1. Sezione: Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	5
2. Sezione: Valore pubblico, performance e anticorruzione	5
2.1. Valore pubblico	5
2.2. Performance.....	6
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	6
3. Sezione: Organizzazione e capitale umano	7
3.1.1. Copertura della dotazione organica	7
3.1.2. Distribuzione del personale per inquadramento e "genere"	8
3.1.3. Livello di scolarizzazione.....	9
3.1.4. Struttura del capitale umano.....	9
3.1.5. Ripartizione della spesa retributiva per categorie di inquadramento	10
3.1.6. Risorse finanziarie a disposizione	10
3.1.7. Programma degli incarichi	10
3.2.1. Organizzazione del lavoro agile	11
3.3.1. Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	11
3.3.2. Formazione.....	12

Premessa

A partire dal 2022 l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, al fine di *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso"*, ha previsto per le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio. Ai sensi dell'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2021, il PIAO assorbe gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio)² ; c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- a) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- c) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Sempre ai sensi del citato DPR, è soppresso il terzo periodo dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, mentre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO. Il termine di approvazione del PIAO è stato, inizialmente, differito al 30 aprile 2022 dall'art. 1, comma 12, del DL n. 228/2021 (decreto "milleproroghe"), il quale ha introdotto il comma 6-bis all'art. 6 del DL n. 80/2021 nei termini che seguono: *"In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*. Successivamente l'art. 7, comma 1, lett. a), n. 1), D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha modificato il comma 6 bis del DL n. 80/2021 prevedendo espressamente che *"...in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni"*.

Ai sensi dell'art. 6 comma 6 del citato D.L. n. 80/2021, inoltre, è previsto che il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri,

previa intesa in sede di Conferenza unificata, adottò un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni. Il Piano tipo è stato, infine, pubblicato sul sito del Dipartimento il 30 giugno 2022 a seguito della firma del Decreto da parte del Ministro per la Pubblica amministrazione e, per il concerto, del ministro dell'Economia e sulla G.U. il 7 settembre 2022. Il richiamato Decreto ha natura regolamentare ed ha esplicitato i contenuti e la struttura del PIAO, stabilendo all'articolo 8 comma 3 che *"In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di 120 giorni da quello di approvazione del bilancio di previsione"*.

Viste le tempistiche di pubblicazione dei decreti sopracitati e l'incertezza normativa sui termini di approvazione del PIAO l'Ente Parco ha ritenuto opportuno procedere all'adozione dei piani assorbiti dal Piano secondo le tempistiche previste, riservandosi l'adozione del PIAO, in fase di prima applicazione, come documento unico da caricare sul portale <https://piao.dfp.gov.it/>, con integrazioni descrittive delle sezioni e sottosezioni previste dal modello di piano tipo di cui al Decreto interministeriale 30 giugno 2022, n. 132, come ricognizione e collazione dei piani assorbiti ed adottati con separati atti, in particolare:

- Deliberazione 001 dell'8 febbraio 2022, Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa – anno 2022 – approvazione in forma semplificata e contestuale adozione dell'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Deliberazione 006 dell'8 marzo 2022, Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 – approvazione;
- Deliberazione 014 del 26 aprile 2022, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022-2024 – approvazione;
- Deliberazione 015 del 5 luglio 2022, Aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance – approvazione;
- Deliberazione 016 del 5 luglio 2022, Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa – anno 2022 – approvazione definitiva e revoca del precedente Piano provvisorio;
- Deliberazione 020 del 5 luglio 2022, Programma anno 2022 per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma (redatto ai sensi dell'art. 46 del D.L. 112/08, convertito in legge n. 133/2008) – approvazione;
- Determinazione del Direttore-attività di parco n. 92 del 14 ottobre 2021 relativa al lavoro agile.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*.

1. Sezione: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Amministrazione pubblica	Parca regionale delle Alpi Apuane
Indirizzo sede amministrativa	Casa del Capitano – Fortezza di Mont'Alfonso Castelnuovo di Garfagnana (LU) 55032
PEC	parcoalpiapuane@pec.it
CODICE FISCALE E PARTITA IVA	94001820466 01685540468
Sito Web	https://www.parcapuane.toscana.it/
Codice IPA	prdaa

2. Sezione: Valore pubblico, performance e anticorruzione

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1. Valore pubblico

In questa sottosezione, l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento.

La normativa regionale sui parchi – contenuta all'interno della L.R. 19 marzo 2015, n. 30 e succ. mod. ed integr. – ha dettato norme ed indicato direttive sulle relazioni funzionali e sui rapporti gerarchici tra diversi atti e documenti della programmazione amministrativa dei soggetti gestori delle aree protette della Toscana. Di conseguenza, anche Piano della qualità della prestazione organizzativa (PQPO) del Parco Regionale delle Alpi Apuane, deve essere correlato e conseguente ad alcuni provvedimenti di natura programmatica, soprattutto di pianificazione economico-finanziaria, di competenza della Regione e dell'Ente parco stesso.

In particolare, l'art. 36 della L.R. 30/3015 definisce i contenuti e l'ambito operativo del Programma annuale delle attività del Parco, all'interno di una proiezione triennale di obiettivi che l'Ente è chiamato a cogliere. La stessa norma di legge specifica che il Programma annuale è una sezione della Relazione illustrativa del Bilancio preventivo, in cui bisogna descrivere il quadro degli interventi e delle azioni da portare a termine, con l'indicazione dei costi imputabili all'esercizio di riferimento e l'individuazione delle modalità di attuazione.

Ancora il medesimo articolo di legge, al suo comma 2, richiede che il Programma annuale evidenzi la propria coerenza con il Bilancio preventivo economico e con la sezione programmatica del Piano integrato per il Parco, oltre a costituire il riferimento per la predisposizione del Piano della qualità

della prestazione organizzativa del Parco Regionale delle Alpi Apuane, come richiesto dall'art. 37, comma 2 della L.R. 30/2015.

Inoltre, l'art. 44, comma 2, della medesima L.R., impone di predisporre il Bilancio preventivo economico nel rispetto dei contenuti del Documento di indirizzo annuale agli enti parchi, di competenza della Giunta Regionale, stabilendo così il ruolo preminente di quest'ultimo atto di programmazione per dar corso alla catena di piani, programmi, relazioni, ecc., sopra riportati.

2.2. Performance

Il *Ciclo della performance* (o *Ciclo di gestione della prestazione*) del Parco Regionale delle Alpi Apuane, si articola e si sviluppa nelle stesse identiche fasi stabilite per il personale della Regione Toscana. In effetti, l'art. 5, comma 1, dell'allegato VI al *Regolamento sull'organizzazione dell'Ente parco* è sostanzialmente identico all'art. 28 ter, comma 2, del Regolamento di attuazione della L.R. 8 gennaio 2009, n. 1, di cui al D.P.G.R.T. n. 33/R del 24 marzo 2010 e succ. mod. ed integr.

Pertanto, costituiscono le fasi del *Ciclo della performance*:

- a) l'individuazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) l'assegnazione degli obiettivi al personale, in modo coerente con l'allocazione delle risorse;
- c) il monitoraggio in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) la misurazione e valutazione della qualità della prestazione, organizzativa e individuale;
- e) l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) la rendicontazione e trasparenza dei risultati conseguiti.

Per il piano della performance si rimanda alla Deliberazione 016 del 5 luglio 2022, Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa – anno 2022 – approvazione definitiva e revoca del precedente Piano provvisorio, reperibile al seguente indirizzo:

http://www.parcapuane.toscana.it/consultazione_storica_documenti.asp?t=3&a=2022

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) dà attuazione alle disposizioni di cui alla L. 6 novembre 2012 n. 190 e succ. mod. ed integr., nonché al D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e succ. mod. ed integr., per l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione e/o l'illegalità, oltre a garantire la trasparenza e l'integrità nell'ambito dell'attività amministrativa dell'Ente Parco Regionale delle Alpi Apuane.

Il Piano triennale è un programma di attività nel quale, partendo dalla individuazione delle aree ed attività maggiormente esposte al rischio corruttivo, e sulla base di tale valutazione del relativo livello, vengono individuate le misure specifiche da attuare e/o implementare in funzione della riduzione del rischio. Parallelamente, il Piano promuove la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità, definendo le misure, i modi e le iniziative volti

all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento all'accesso civico.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) è predisposto e/o aggiornato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e sottoposto alla approvazione del Consiglio direttivo dell'Ente Parco, entro il 31 gennaio del primo anno di riferimento triennale.

Il Piano, in conformità alle prescrizioni della legge 190/2012, risponde alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e le relative misure di contrasto;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'Ente parco e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione stessa;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Per il PTPCT si rimanda alla Deliberazione 014 del 26 aprile 2022, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022-2024 – approvazione, reperibile al seguente indirizzo:

http://www.parcapuane.toscana.it/consultazione_storica_documenti.asp?t=3&a=2022

3. Sezione: Organizzazione e capitale umano

3.1.1. Copertura della dotazione organica

Questo indice, calcolato al 31 dicembre 2021, ha restituito per l'Ente parco un valore dell'80,0%, quasi lo stesso del 2020, come riportato e descritto nella sottostante tabella, tenendo conto di tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e determinato, full time e part time:

Copertura della dotazione organica al 31 dicembre 2021					
	posti previsti	posti coperti	contratto a tempo	orario	% copertura
Dirigenza					
Direttore	1	1	determinato	36/36	100,0%
Comparto					
categoria D	15	11	indeterminato	36/36	80,0%
		0	indeterminato	30/36	
		1	determinato	18/36	
categoria C	8	6	indeterminato	36/36	75,0%
categoria B	1	1	indeterminato	36/36	100,0%
totali	25	20		(*) 20,0	(*) 80,0%

(*) numero e percentuale riferiti ai posti occupati come frazione oraria

Le variazioni numeriche del personale in servizio durante il 2021 sono state uguali a zero, anche se si è registrato l'avvicendamento di un dipendente sullo stesso posto, a seguito di rinuncia del primo titolare, nonché il passaggio di un altro dal tempo parziale al tempo totale.

3.1.2. Distribuzione del personale per inquadramento e "genere"

Riguardo al rapporto quantitativo della presenza delle componenti maschile e femminile, la situazione è rappresentata nella seguente tabella che riporta la progressiva variazione di valori percentuali lungo gli ultimi tre anni rilevati:

Distribuzione del personale per inquadramento e "genere"						
inquadramento	al 31/12/2019		al 31/12/2020		al 31/12/2021	
	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi
Dirigenza	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Comparto	55,56%	44,44%	52,63%	47,37%	57,89%	42,11%
totali	52,63%	47,37%	50,00%	50,00%	55,00%	45,00%

Le politiche sulle pari opportunità attuate dall'Ente hanno portato ad una situazione di leggera prevalenza del personale femminile tra il personale del comparto, che nel tempo è destinato a crescere ulteriormente. Il valore è confrontabile con quello fatto registrare nel 2020 dal personale della Giunta Regionale della Toscana, che presenta comunque una maggiore preponderanza della medesima componente (femmine 59,42%; maschi 40,58%).

3.1.3. Livello di scolarizzazione

Nell'organico del Parco Regionale delle Alpi Apuane, Il livello di scolarizzazione si mantiene su valore elevati, come può rilevarsi dalla tabella che segue.

Scolarizzazione del personale in servizio effettivo			
titolo di studio	percentuale al 31/12/2019	percentuale al 31/12/2020	percentuale al 31/12/2021
<i>laurea magistrale</i>	63,16%	60,00%	65,00%
<i>laurea breve</i>	5,26%	10,00%	5,00%
<i>diploma scuola secondaria</i>	26,32%	25,00%	25,00%
<i>licenza scuola media</i>	5,26%	5,00%	5,00%
<i>licenza elementare</i>	0,00%	0,00%	0,00%
totali	100,00%	100,00%	100,00%

I valori riscontrati presso l'ente sono sensibilmente superiori a quelli registrati per il personale della Giunta regionale nel 2020, relativamente all'incidenza percentuale dei laureati, nel dato aggregato tra i tre successivi cicli di articolazione del sistema dei titoli universitari: 70,00% è il dato dell'Ente contro il 54,85% della Regione. Dallo stesso confronto si rileva inoltre una differenza sensibile riguardo alla categoria dei dipendenti diplomati: 25,00% per il Parco contro il 39,12% a livello regionale.

3.1.4. Struttura del capitale umano

Il capitale umano dell'Ente parco presenta una struttura con fisionomia simile a quella di molti enti pubblici italiani, che scontano gli effetti del blocco prolungato del turn over nell'ultimo decennio e il rallentamento dello stesso normale avvicendamento nel decennio precedente. La fotografia della situazione è riportata nella seguente tabella, dove sono evidenziati alcuni indicatori significativi, con i risultati restituiti alla fine degli ultimi tre esercizi:

Struttura del capitale umano			
indicatore	valore al 31/12/2019	valore al 31/12/2020	valore al 31/12/2021
<i>sommatoria età dipendenti/numero dipendenti</i>	55,32	55,36	56,32
<i>numero laureati/numero dipendenti</i>	0,68	0,70	0,70
<i>sommatoria anzianità di servizio dei dipendenti nell'ente/numero dipendenti</i>	19,62	17,98	19,08
<i>numero totale dipendenti/numero strutture dirigenziali</i>	19,00	20,00	20,00

In definitiva, la situazione che emerge è quella di un ente con un limitato numero di dipendenti, al di sotto della soglia minima vitale per garantire copertura dei servizi e continuità amministrativa. L'età anagrafica media del personale (sommatoria età dipendenti su numero dipendenti) si è ulteriormente elevata (56,32 anni) e ha toccato probabilmente il suo massimo, tenuto conto che nel 2022 saranno definite nuove assunzioni, presumibilmente di personale di più giovane età rispetto dell'attuale, con uno "svecchiamento" della situazione auspicato da molti anni. Per ottenere riferimenti relativi, si

confronti il dato dell'età media del personale in servizio all'Ente parco con il corrispondente valore ottenuto per il personale della Giunta Regionale della Toscana (2020): età media dipendenti = 53,47 anni

3.1.5. Ripartizione della spesa retributiva per categorie di inquadramento

La distribuzione nell'ultimo triennio della spesa retributiva del personale, ripartita per categoria contrattuali di inquadramento, risulta sostanzialmente stabile, poiché le variazioni di copertura della dotazione organica sono limitate, e gli ingressi e le uscite tendono ad equilibrarsi. La tabella sottostante dà cognizione di questo aspetto divenuto tipico:

Ripartizione della spesa retributiva sulle categorie di inquadramento			
categoria di inquadramento	percentuale al 31/12/2018	percentuale al 31/12/2019	percentuale al 31/12/2020
categoria A	0,00%	0,00%	0,00%
categoria B	3,04%	3,22%	3,42%
categoria C	20,94%	19,58%	21,17%
categoria D	62,97%	65,20%	59,53%
Dirigenza	13,05%	12,00%	15,88%
totali	100,00%	100,00%	100,00%

3.1.6. Risorse finanziarie a disposizione

Riguardo alla gestione delle risorse finanziarie, l'Ente parco ha un unico centro principale di responsabilità di spesa – coincidente con la figura del Direttore – nonché 6 Responsabili di UU.OO., complesse e semplici, che gestiscono impegni economici di budget fino a 5.000,00 € per singolo provvedimento amministrativo.

Si riporta infine la tabella delle risorse finanziarie triennali con le previsioni di spesa dell'ente nella sua globalità e senza articolazione interna di strutture organizzative:

Risorse finanziarie del triennio 2022/2024 (*)				
struttura massima dimensione	acquisti servizi/ beni/oneri gestione	costi personale	ammortamenti svalutazioni	totale
Settore "Direzione Generale"	6,60	3,27	0,27	10,14

(*) valori in milioni di euro, cumulati nel triennio di riferimento

3.1.7. Programma degli incarichi

Per di incarichi di collaborazione autonoma, non previsti per il 2022, si rimanda alla deliberazione 020 del 5 luglio 2022, Programma anno 2022 per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma (redatto ai sensi dell'art. 46 del D.L. 112/08, convertito in legge n. 133/2008) – approvazione, reperibile al seguente indirizzo:

http://www.parcapuane.toscana.it/consultazione_storica_documenti.asp?t=3&a=2022

3.2.1. Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile è stato introdotto nell'organizzazione quale modalità ordinaria di prestazione dell'attività lavorativa a seguito dei provvedimenti emergenziali per combattere il diffondersi della pandemia da Covid-19. Con Determinazione del Direttore-attività di parco n. 92 del 14 ottobre 2021 si è stabilito:

- a) di revocare le proprie determinazioni dirigenziali n. 48 del 31 maggio 2021 e n. 75 del 26 luglio 2021, così come l'ordine di servizio n. 8 del 31 maggio 2021, a far data dal 30 ottobre 2021;
- b) di stabilire il passaggio – dal 30 ottobre fino al 31 dicembre 2021 – alla "fase F" degli assetti organizzativi straordinari dell'Ente Parco per far fronte all'emergenza epidemiologica da Covid-19, proseguendo con la presenza in ufficio quale modalità ordinaria della prestazione lavorativa dei dipendenti dell'Ente e lasciando il lavoro agile come modalità residuale ed eventuale;
- c) di dare tempo ai dipendenti, fino al 30 ottobre 2021, per avanzare istanza alla prosecuzione o attivazione di parte non preponderante della propria prestazione lavorativa in modalità agile, nel rispetto della normativa vigente e del presente atto, attraverso l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della L. 81/2017;
- d) di confermare dal 15 ottobre 2021 l'attuale assetto per le attività di sportello e ricevimento degli utenti (front office) e così pure per le prestazioni lavorative dei settori preposti all'erogazione dei servizi all'utenza (back office) che già assicurano la presenza in servizio dei dipendenti addetti.

Gli accordi individuali sono stati sottoscritti per tutto il personale addetto ad attività telelavorabili e, in base alla deliberazione del Consiglio direttivo n. 39 del 19 dicembre 2022, sono prorogati fino all'adozione del PIAO 2023-2025. Per il lavoro agile si rimanda alla Determinazione del Direttore-attività di parco n. 92 del 14 ottobre 2021, reperibile al seguente indirizzo:

http://www.parcapuane.toscana.it/consultazione_storica_documenti.asp?t=3&a=2022

3.3.1. Piano triennale dei fabbisogni di personale

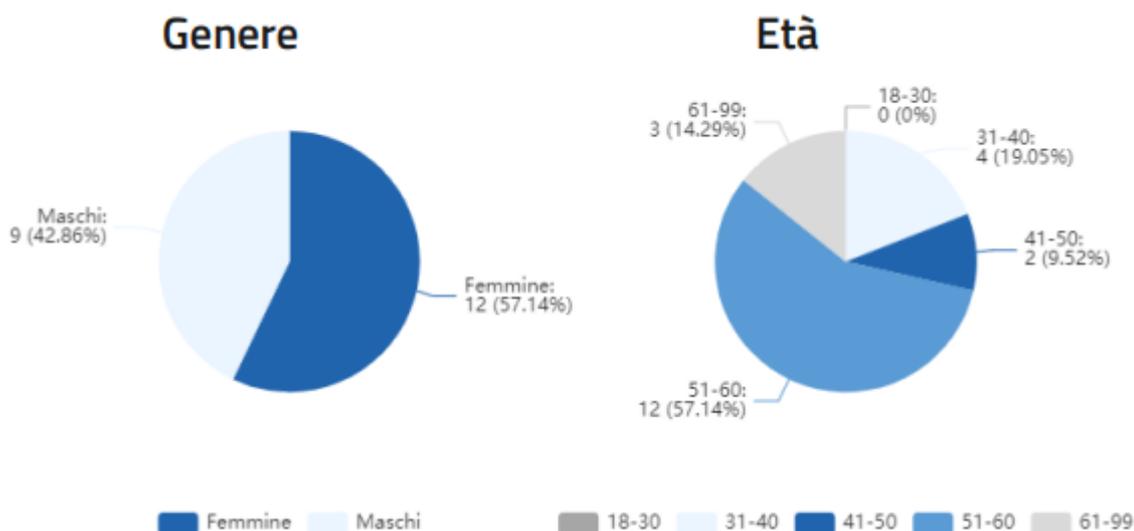
Per il Piano triennale dei fabbisogni di personale si rimanda alla Deliberazione 006 dell'8 marzo 2022, Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 – approvazione, reperibile al seguente indirizzo:

http://www.parcapuane.toscana.it/consultazione_storica_documenti.asp?t=3&a=2022

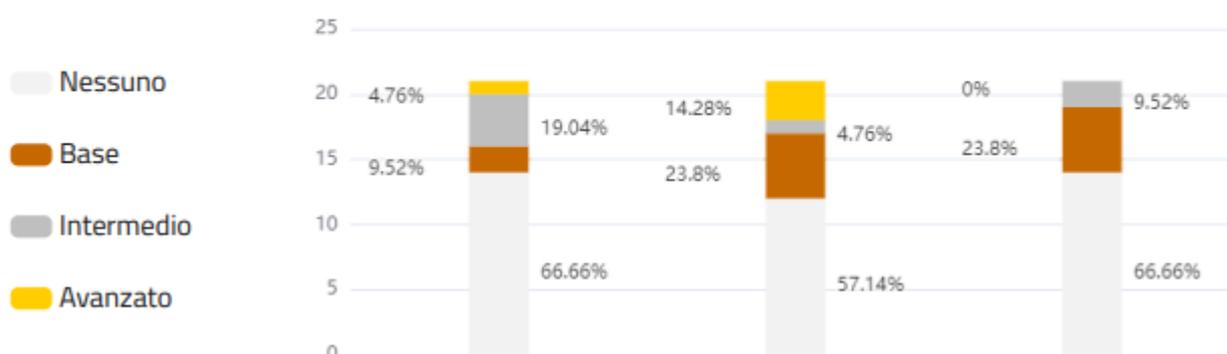
Nel documento è possibile rinvenire la strategia di copertura del fabbisogno che è stato soddisfatto, per i profili standard, mediante lo scorrimento di graduatorie concorsuali bandite da altre amministrazioni, previo accordo per l'utilizzo o attivando la procedura concorsuale in autonomia per il profilo di specialista nei rapporti con i media che, essendo di nuova istituzione in base al CCNL 2016-2018, è poco diffuso.

3.3.2. Formazione

Per potenziare le competenze digitali del personale l'ente ha aderito nel corso del 2022 al Syllabus del dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Tutti i dipendenti hanno eseguito i test di ingresso e valutato il loro grado di preparazione.

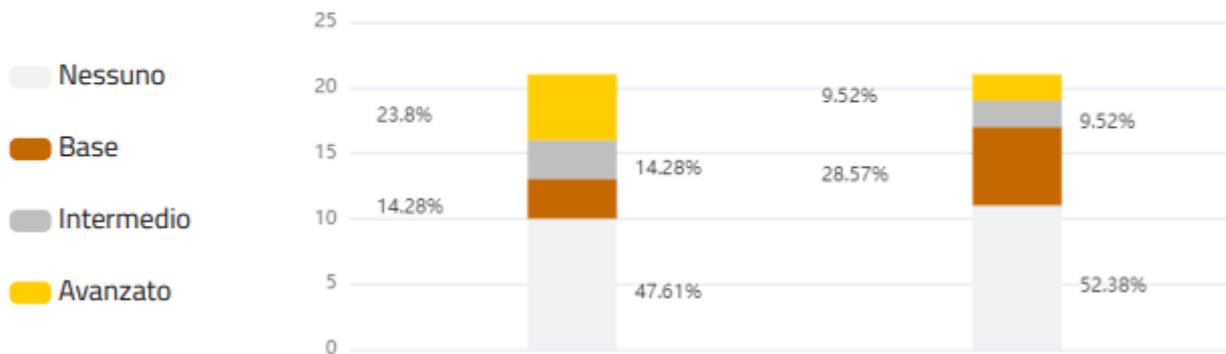


Dati, informazioni e documenti informatici

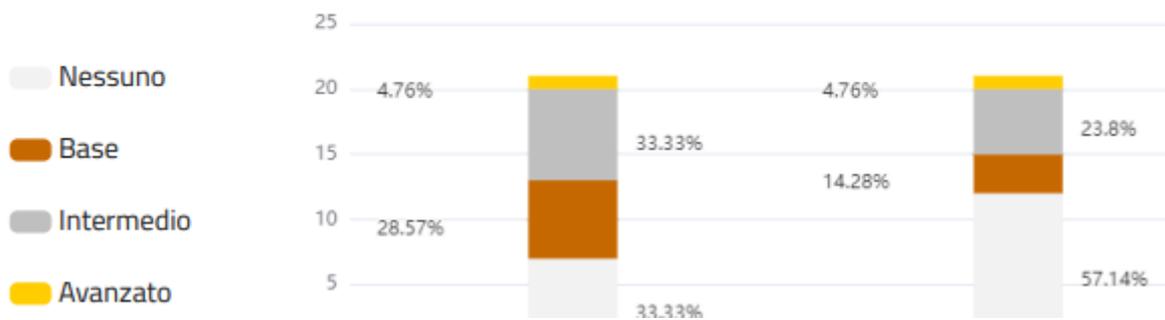




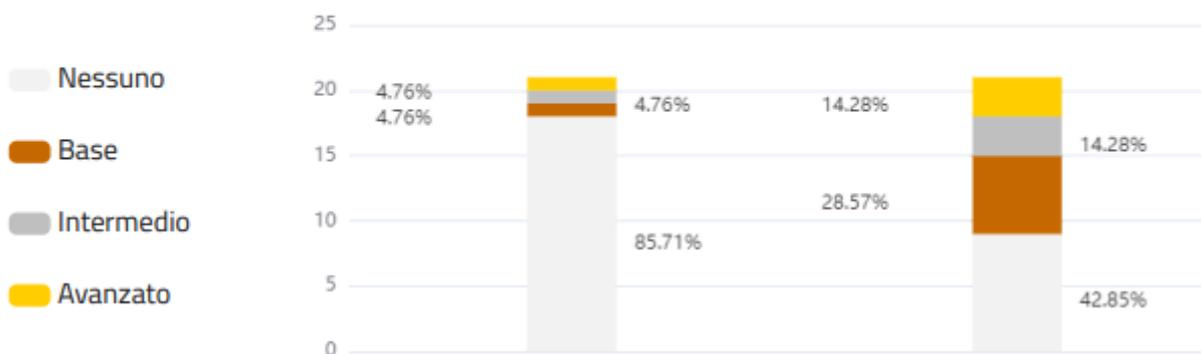
Comunicazione e condivisione



Sicurezza

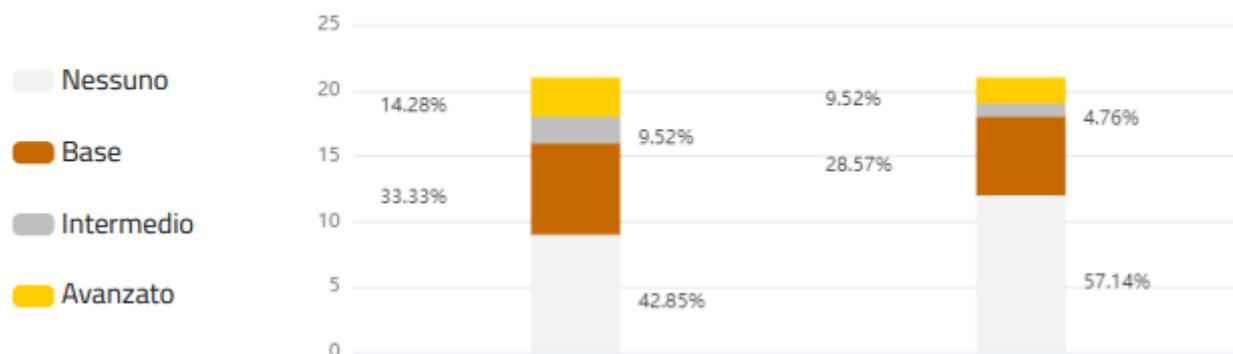


Trasformazione digitale

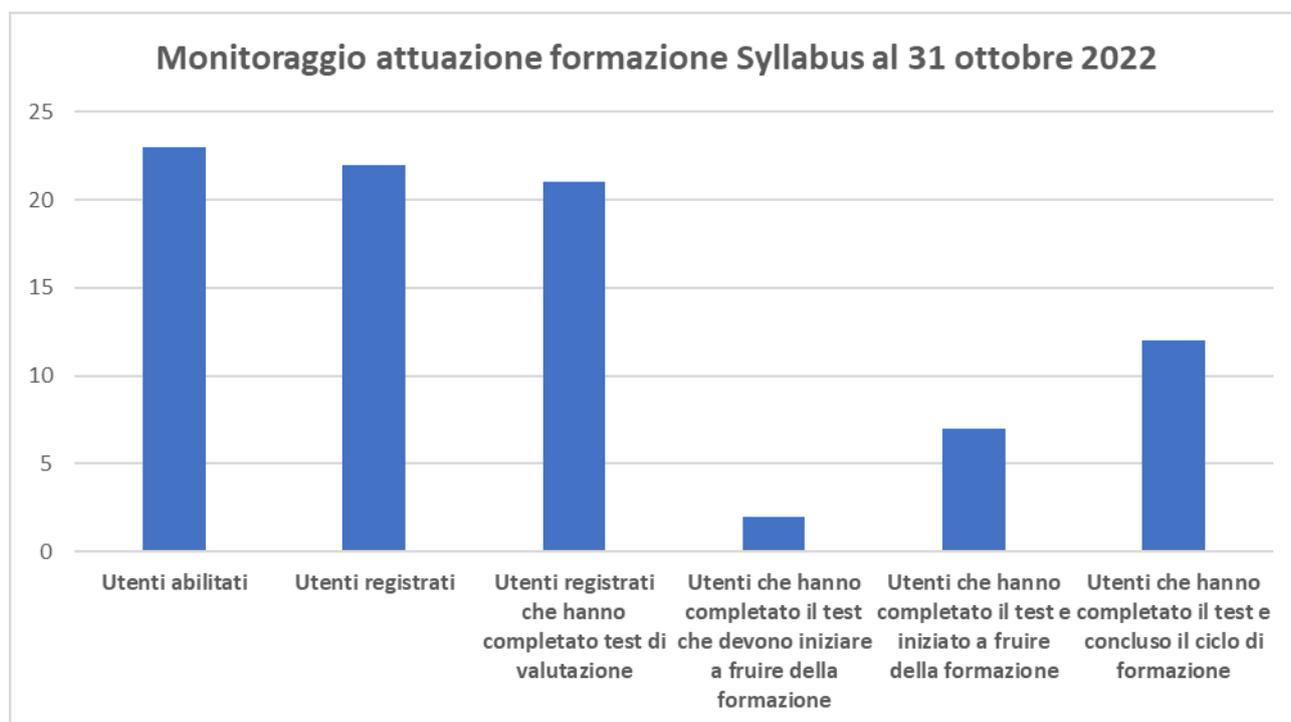




Servizi on-line



Nei grafici sono riportati i risultati iniziali dei test di assessment, prima del completamento degli interventi formativi.



Nel grafico sono riportati i risultati finali del progetto.

Sempre nel corso del 2022 un dipendente ha frequentato un Master di II livello aderendo al progetto PA110e Lode.