



**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
(P.I.A.O.)
(2024-2026)**

Adottato con deliberazione n.19 del 11 luglio 2024 della Giunta Esecutiva

PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione 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'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dell'Anticorruzione e Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e degli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

PIAO semplificato per gli enti con meno di 50 dipendenti

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

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

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

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

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

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 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.

II PARCO – SCHEDA ANAGRAFICA

Istituito con Legge Regionale n.20 del 24 Ottobre 2014 il Parco Naturale Regionale di Gutturu Mannu si estende nei territori dei Comuni di: Pula, Villa San Pietro, Siliqua, Domus De Maria, Uta, Assemini, Santadi, Capoterra, Sarroch e Teulada su una superficie complessiva pari a 18.030,50 ha di territorio di cui rispettivamente: Pula 4.013 ha; Villa San Pietro 1.625 ha; Siliqua 2.243 ha; Domus De Maria 25 ha; Uta 3.060 ha; Assemini 4.074 ha; Santadi 1.585 ha; Capoterra 261,50 ha; Sarroch 1.079 ha; Teulada 65 ha. Localizzata nella Sardegna sud-occidentale, quest'area era già stata individuata dall' UNESCO all'interno del programma *Man and Biosphere*. In particolare il progetto istituiva una rete mondiale di Riserve della Biosfera e ad oggi annovera 564 riserve in 109 Paesi in tutto il mondo. L'area del Sulcis era stata scelta da questo programma come riserva del leccio (*Quercus ilex*) per il mediterraneo. Più recentemente il WWF Mediterraneo l'ha inserita tra i 10 "Hotspots" di foresta mediterranea più rappresentativi dell'ecoregione mediterranea. In effetti l'intera area (circa 30 mila ettari), caratterizzata da una continuità fisionomico-strutturale della vegetazione senza soluzione di continuità, costituisce la foresta di sclerofille più estesa di tutta l'area mediterranea. La componente floristica appare ben rappresentata con oltre 600 taxa ed oltre 50 specie endemiche. Al suo interno trovano rifugio alcune specie endemiche di importante valenza zoogeografica quali il nucleo più numeroso di cervo sardo (*Cervus elaphus corsicanus*) presente in Sardegna (e quindi nel mondo), il Geotritone dell'Iglesiente (*Atylodes genei*), il Gatto selvatico (*Felis silvestris var. libyca*) e l'Astore (*Accipiter gentilis arrigonii*) endemismo sardo-corso inserito nell'Allegato 1 della Direttiva 91/244/CEE.

L'area del Parco di Gutturu Mannu insiste su tre Oasi Permanenti di Protezione Faunistica già esistenti, per complessivi 14.253 ettari ed è compresa all'interno del Sic "Foresta di Monte Arcosu" (ITB041105). Al suo interno è inoltre presente la Zona di Protezione Speciale (ITB044009). Essere compreso all'interno della Rete Natura 2000 significa per il parco di Gutturu Mannu far parte del principale strumento della politica dell'Unione Europea per la conservazione della biodiversità; una grande opportunità per la promozione di un modello di sviluppo basato sulla valorizzazione delle risorse naturali all'interno di un approccio ecosistemico.

Nell'ambito delle finalità più generali, dettate dalla Legge quadro sulle aree protette 394/91 e della L.R.31/89, il parco assicura la gestione unitaria del complesso di ecosistemi presenti nel suo territorio, garantendo la conservazione e la valorizzazione delle risorse naturali, ambientali,

storiche e culturali, la loro fruizione, la promozione e lo svolgimento di attività scientifiche e di didattica ambientale, l'esercizio di attività produttive compatibili e la riqualificazione di opere e manufatti esistenti. Il parco contribuisce all'armonico sviluppo economico dell'intero territorio.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA
ENTE PARCO NATURALE REGIONALE DI GUTTURU MANNU
Indirizzo: Località Pantaleo snc – 09010 Santadi (CI)
Codice fiscale/Partita IVA: 90039630927 / 03722530924
Presidente: Giacomo Porcu
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3
Sito internet: www.parcogutturumannu.it
E-mail: protocollo@parcogutturumannu.it
PEC: posta@pec.parcogutturumannu.it

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore Pubblico

Come previsto dalle linee guida ministeriali approvate con il DM n. 132 del 30/06/2022, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, la presente sottosezione non deve essere attivata.

Performance

Come previsto dalle linee guida ministeriali approvate con il DM n. 132 del 30/06/2022, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, il Piano per la Performance non deve far parte del presente PIAO. Facendo comunque riferimento al SMVP 2022-24 adottato dall'Assemblea con delibera n.10 del 25/05/2022 vengono di seguito elencati il Piano dettagliato degli Obiettivi e Piano della Performance.

Performance organizzativa

La performance organizzativa rileva i risultati degli obiettivi che l'amministrazione si pone nel suo complesso, come organizzazione deputata al conseguimento della propria "mission" istituzionale e della soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder. Essa viene misurata e valutata su due livelli: il risultato complessivo dell'organizzazione e il contributo che le aree di responsabilità apportano al medesimo risultato complessivo.

Gli ambiti di misurazione attengono fondamentalmente all'attuazione di politiche e al conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni della collettività, all'attuazione di piani e programmi, alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari dell'attività e dei servizi, la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, l'efficiente utilizzo delle risorse.

L'ente provvederà quindi a misurare e valutare la propria performance organizzativa in relazione ai seguenti macro ambiti:

- Stato di salute dell'Amministrazione: indicatori attinenti alla gestione finanziaria dell'Ente;
- Attuazione della programmazione: indicatori sull'attuazione dei programmi di spesa e l'impiego delle risorse in relazione ai risultati;
- Relazione con gli utenti: indicatori relativi alla qualità dei servizi erogati, alla misurazione degli output prodotti;
- Funzionalità organizzativa e risorse umane: indicatori di efficienza dei processi e ottimizzazione delle risorse umane;
- Prevenzione della Corruzione e trasparenza: indicatori relativi all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, accesso civico e applicazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La misurazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e parametri a rilevanza esterna e interna riferiti ai profili di performance che caratterizzano ciascun macro-ambito. A ciascun indicatore è associato un target che rappresenta il risultato che ci si attende alla chiusura dell'anno di riferimento.

Gli obiettivi di Performance organizzativa per il triennio 2024-2026 e per la sola annualità 2024 sono come appresso individuati:

Proiezione di sintesi Obiettivi di Performance Organizzativa

ENTE	Parco Naturale Regionale di "Gutturu Mannu"	Programmazione Obiettivi di Performance 2024-2026	Unità Organizzativa	
PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	CdR Primario	Descrizione	CdR Coinvolti	
	1	TUTTI	Trasparenza e Anticorruzione: attuazione delle misure previste dalla normativa e dal PTPCT dell'ente in materia di trasparenza ed anticorruzione.	TUTTI
	2	TUTTI	Informatizzazione e digitalizzazione: implementazione degli strumenti informatici necessari a rendere i processi maggiormente veloci e controllabili. Garantire la sicurezza delle informazioni gestite e fornire possibilità di accesso ai servizi da parte dei cittadini.	TUTTI
	3	TUTTI	Ciclo della Programmazione: corretta gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica.	TUTTI

Obiettivi di Performance Organizzativa

- GARANTIRE LA PIENA ATTUAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA
- GARANTIRE IL CORRETTO UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE E CONTENERE L'AVANZO

Performance Individuale

La misurazione della *Performance Individuale* rileva l'insieme dei *risultati raggiunti* e dei *comportamenti realizzati* dal personale dell'Ente (Direttore, Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione (di seguito E.Q.), personale dipendente), in altre parole, misura:

- a) il contributo specifico fornito dal personale al conseguimento degli obiettivi di *Performance*

- Organizzativa* in cui lo stesso risulta coinvolto;
- b) il grado di conseguimento di eventuali *specifici obiettivi* di competenza dell'unità Organizzativa di appartenenza del soggetto valutato;
- c) i comportamenti, che attengono al "come" un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal personale all'interno dell'organizzazione.

Gli obiettivi specifici di Performance Individuale del triennio 2024-2026 relativi al Direttore dell'Ente Parco per l'anno 2024 sono come appresso individuati:

Obiettivi	Descrizione	Target	Termine
Realizzazione di chiarie all'interno del parco per la creazione di nuove fonti trofiche per gli ungulati	Contributi per l'attuazione di interventi di conservazione e valorizzazione ambientale nelle aree di particolare interesse naturalistico compresa la Rete Natura 2000 – DGR N. 32/28 del 6.10.2023. Realizzazione chiarie.	Affidamento incarico e Realizzazione Progetto di Fattibilità Tecnico e Economica	30/05/2024
Documento Valutazione Rischi	Il documento di valutazione dei rischi, previsto dagli artt. 17 e 28 del Testo unico sulla sicurezza D.LGS. 81/2008 nei luoghi di lavoro, è il documento di formalizzazione della valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.	Predisposizione documento in collaborazione con Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione	30/03/2024
Obiettivi Performance Organizzativa	descrizione	Target	
Trasparenza e Anticorruzione: attuazione delle misure previste dalla normativa e dal PTPCT dell'Ente in materia di Anticorruzione e Trasparenza	Grado di trasparenza dell'amministrazione in termini di grado di compliance, completezza, aggiornamento e apertura degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs 33/2013	95	
	Evidenzia la capacità del Direttore di presidiare gli obblighi in materia di anticorruzione e ascrivibili al DDR di diretta responsabilità e dell'intera struttura.	90	
Ciclo della Programmazione: corretta gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	Evidenzia la capacità di previsione dell'amministrazione misurando lo scostamento tra quanto pianificato e quanto rendicontato alla fine del periodo di riferimento		
	Misura la tempestività nei pagamenti ai fornitori definito in termini di ritardo medio di pagamento delle fatture.		

Obiettivi comportamentali/manageriali 2024

COMPORAMENTO PROFESSIONALE	DESCRIZIONE
----------------------------	-------------

Relazione, integrazione, comunicazione.	Capacità di relazionarsi con i colleghi e l'organo politico, oltre all'organo di revisione e quello di valutazione, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed integrazione nei processi di servizio
Orientamento alla qualità dei servizi	Capacità di mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi e alla qualità dei prodotti/servizi finali. Capacità di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (proprio o altrui) per prevenire errori e per garantire il rispetto di un buon livello dei risultati finali.
Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni	Garantisce efficace assistenza agli organi di governo. Adatta il proprio tempo lavoro al perseguimento degli obiettivi strategici concordati con la politica e di quelli gestionali concordati con la struttura accogliendo le prioritarie esigenze dell'ente. Presta attenzione alle necessità delle altre aree in particolare quando (formalmente e informalmente) coinvolte in processi lavorativi trasversali rispetto alla propria.
Analisi e soluzione dei problemi.	Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificarne gli esiti.
Orientamento al risultato:	Capacità di lavorare per il perseguimento di obiettivi, anche attraverso la autodeterminazione degli stessi, definendo livelli di prestazione sfidanti. Applicazione costante al raggiungimento dei risultati di competenza. Capacità di essere efficace finalizzando con continuità le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati
Iniziativa:	Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni dagli altri e senza subire gli eventi.
Rapporti con l'utenza	Capacità di cogliere le esigenze dei clienti interni ed esterni orientando costantemente la propria attività al soddisfacimento delle loro esigenze, coerentemente con l'organizzazione dei servizi.
Capacità di gestire efficacemente le risorse umane.	Capacità di guidare, coinvolgere e motivare le persone in maniera efficace, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, considerandoli come valore e risorsa in sé, ottenendo il meglio da ciascuno di loro. Capacità di delegare obiettivi e attività.
Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori	Capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori Capacità di cogliere i diversi contributi dati da ciascun collaboratore

Gli

obiettivi specifici di Performance Individuale del triennio 2024-2026 relativi all'unità organizzativa "Ufficio Amministrativo", per l'anno 2024 sono come appresso individuati:

<u>Obiettivi</u>	<u>Descrizione</u>	<u>Termine</u>
Attuazione del Regolamento di Economato	Adempimenti inerenti il funzionamento del Servizio di Economato	31/12/2024
Istruttoria domande contributi alle associazioni	Erogazione contributi alle associazioni 2024	31/12/2024
Miglioramento della flessibilità del lavoro	Redazione Regolamento sull'utilizzo del lavoro agile	31/12/2024
Affidamento dei servizi Informativi e turistici del Parco	Pubblicazione Lettera di invito	31/12/2024
OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	<u>Descrizione</u>	
Attuazione delle misure previste dalla normativa e dal PTPCT dell'Ente in materia di Anticorruzione e Trasparenza	Assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs 33/2023 e dalla L. 190/2012.	
Corretta gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	Tempestività nei pagamenti ai fornitori definito in termini di ritardo medio di pagamento delle fatture.	
Corretta gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	Evidenzia la capacità di previsione dell'amministrazione misurando lo scostamento tra quanto pianificato e quanto rendicontato alla fine del periodo di riferimento	

Gli obiettivi specifici di Performance Individuale del triennio 2024-2026 relativi all'unità organizzativa "Ufficio Tecnico", per l'anno 2024 sono come appresso individuati:

<u>Obiettivi</u>	<u>Descrizione</u>	<u>Termine</u>
Progetto "Inerbimento Chiarie"	Pubblicazione gara lavori	31/12/2024
Sistemazione Viabilità Monte Nieddu (Sarroch)	Pubblicazione gara lavori	31/12/2024
Progetto "Sala Convegni" in Loc. Pantaleo (Santadi)	Pubblicazione gara lavori	31/12/2024
OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	<u>Descrizione</u>	
Attuazione delle misure previste dalla normativa e dal PTPCT dell'Ente in materia di Anticorruzione e Trasparenza	Assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs 33/2023 e dalla L. 190/2012.	
Corretta gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	Tempestività nei pagamenti ai fornitori definito in termini di ritardo medio di pagamento delle fatture.	
Corretta gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	Evidenzia la capacità di previsione dell'amministrazione misurando lo scostamento tra quanto pianificato e quanto rendicontato alla fine del periodo di riferimento	

COMPORAMENTI PROFESSIONALI

COMPORAMENTO PROFESSIONALE	DESCRIZIONE
Capacità relazionale	Capacità di gestire i rapporti interpersonali con colleghi e responsabili con capacità di collaborazione e spirito costruttivo

Autonomia	Capacità di gestire in piena autonomia i procedimenti assegnati sulla base delle disposizioni del responsabile
Capacità di adattamento al cambiamento	Capacità di innovare le procedure attraverso il corretto utilizzo delle nuove dotazioni tecnologiche a disposizione e innovazione delle procedure finalizzata al risultato
Capacità operativa	Capacità di utilizzare le proprie competenze nella gestione operativa dei procedimenti assegnati, garantendo capacità operativa e pragmatismo
Capacità propositiva	Capacità di proporre, sulla base della volontà dell'amministrazione, delle azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Premessa

Con la pubblicazione del DPR 81 del 24/06/2022 e l'approvazione del DM n. 132 del 30/06/2022 si è completato il quadro normativo relativo al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare e sono stati individuati i precedenti documenti di programmazione che ora devono confluire nel suddetto PIAO. Tra questi adempimenti rientra anche il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che quindi non è più previsto adempimento autonomo. Con il DM n. 132 del 30/06/2022 è stato poi definito il contenuto del PIAO e fornito lo schema di Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, prevedendo modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, categoria alla quale questo Ente appartiene. In tale contesto normativo, Anac, con delibera n. 7 del 17/01/2023, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, incentrando l'attenzione in particolare al settore dei contratti pubblici, area alla quale afferiscono le risorse del PNRR e quindi

particolarmente a rischio di fenomeni corruttivi. Tale documento costituisce pertanto il nuovo principale punto di riferimento per l'aggiornamento del presente documento.

Il presente piano sarà poi pubblicato sul sito dell'Ente per una consultazione con gli stakeholders in via successiva al fine di raccogliere eventuali suggerimenti e proposte sul presente documento.

Gli obiettivi strategici del Piano

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo definisca gli "obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione" che costituiscono "contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del PTPCT". Il D.lgs. 97/2016 ha quindi attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo". Gli obiettivi strategici del piano possono esprimersi come segue:

- la trasparenza dell'attività amministrativa e gestionale;
- il contrasto e la prevenzione dei fenomeni corruttivi, di mala amministrazione e di conflitto di interessi;
- lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico;
- la garanzia dei diritti e dei servizi dei cittadini;
- la promozione della partecipazione;
- il libero esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal D.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati, nei limiti della deliberazione Anac n. 1309/2016 e pubblicazione sul sito del registro degli accessi con cadenza semestrale;
- diffusione tramite i canali di comunicazione e la newsletter delle attività e dei progetti in corso in modo da informare e coinvolgere gli stakeholders e garantire la massima trasparenza sulle attività dell'Ente.

Soggetti coinvolti

Vengono individuati di seguito i soggetti che concorrono, nello specifico assetto organizzativo dell'Ente Parco, nel processo di adozione, attuazione e monitoraggio delle misure anticorruptive.

a) Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di questo Ente è il Direttore

nominato con Provvedimento Presidenziale n. 3 del 29/11/2022 a seguito della cessazione del rapporto di lavoro con la dott.ssa Ilлена Sacconi. L'individuazione del ruolo ha tenuto conto del fatto che nell'Ente non ci sono altre figure dirigenziali oltre il direttore.

b) L'organo di indirizzo

L'organizzazione dell'Ente è definita dagli articoli 3,5,6 e 7 della legge istitutiva n.20/2014.

Sono Organi dell'Ente Parco:

- l'Assemblea
- il Presidente;
- il Revisore Unico

E' inoltre presente la Giunta Esecutiva composta da 5 membri facenti parte dell'Assemblea.

c) Il Responsabile del Servizio Amministrativo (vacante)

d) I Dipendenti (n.2)

e) L'Organismo Indipendente di Valutazione.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2024-2026 approvato con Deliberazione dell'Assemblea del Parco n.1 del 31 gennaio 2024
Sottosezione di programmazione Performance	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022-2024, di cui alla Deliberazione dell'Assemblea del Parco n. 10 del 25 maggio 2022;

Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla Deliberazione dell'Assemblea del Parco n. 11 del 25 maggio 2022. L'aggiornamento nel triennio di vigenza avverrà 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.
---	---

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

L'Ente, con delibera n.3 del 17/01/2020, ha approvato il proprio Regolamento relativo all'organizzazione dei Servizi e degli Uffici, ottenendo il parere favorevole dell'Assessorato Regionale Difesa Ambiente (art.9 c.3 L.R.20/14). La macrostruttura del Parco è declinata in 3 Servizi tutti incardinati e gerarchicamente subordinati al coordinamento della Direzione Generale del Parco.

A capo della struttura dell'Ente è presente il Direttore con qualifica dirigenziale. Fanno parte inoltre della struttura con contratto a tempo indeterminato un Funzionario Amministrativo (full time) e un ingegnere tecnico (part-time).

Funzionario contabile cat. D

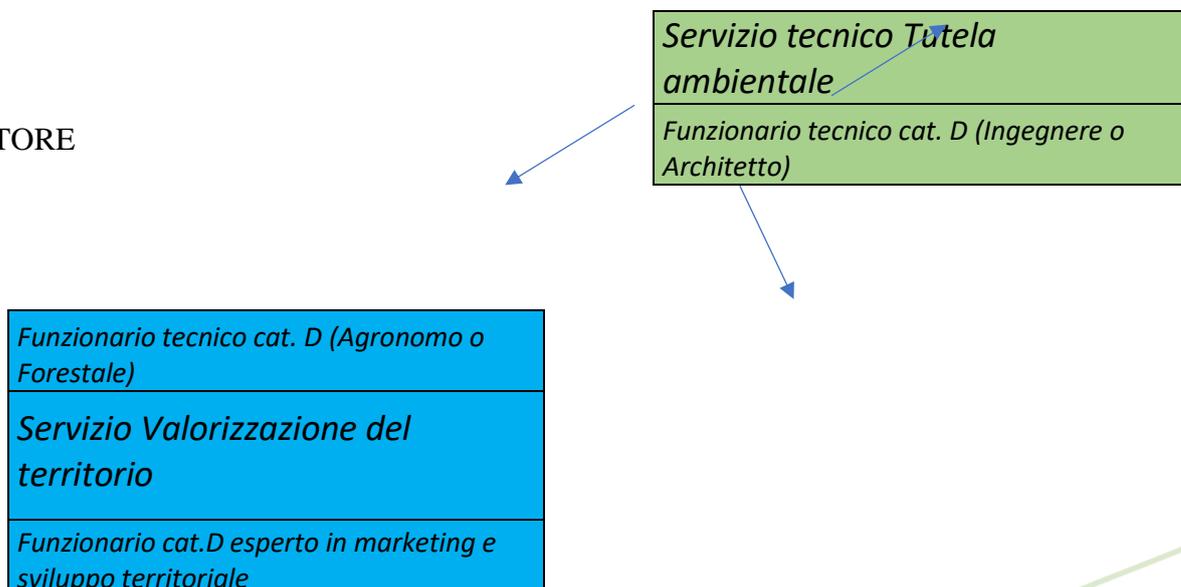
Servizio finanziario

Funzionario amministrativo cat. D

Servizio Amministrativo

*Funzionario tecnico ambientale cat. D
(Biologo, naturalista, Laurea in Scienze ambientali)*

DIRETTORE



Organizzazione del lavoro agile

Il parco di Gutturu Mannu intende adottare l'opportunità, in caso di necessità, di poter operare tramite lavoro agile.

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che con l'art.14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" stabilisce che "le amministrazioni, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera". La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire

l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di

strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa “in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”. Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei

tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all’epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure più efficaci per affrontare l’emergenza. Numerosi decreti e circolari hanno disciplinato il lavoro agile in periodo emergenziale. Tra le misure più significative, vi è il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le Linee Guida per il POLA e le “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica

amministrazione 8 ottobre 2021”. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, nelle amministrazioni pubbliche, il lavoro agile cessa la sua qualificazione di modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, che ritorna ad essere quella svolta in presenza a decorrere dal 15 ottobre 2021, per consentire il massimo supporto alla ripresa delle attività produttive e alle famiglie. A seguire, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell’8 ottobre 2021 ha individuato le modalità organizzative per il rientro in presenza del personale applicato nelle pubbliche amministrazioni. Infine, in considerazione del rischio sanitario correlato al protrarsi della diffusione pandemica degli agenti virali da COVID-19 è stata disposta una ulteriore proroga dello stato di emergenza sino al 31 marzo 2022 e con circolare 5 gennaio 2022, a firma congiunta dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali, sono state fornite ulteriori indicazioni operative sulle modalità di svolgimento del lavoro agile.

Attualmente il quadro odierno, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023), da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà di tale strumento di lavoro.

Livello di attuazione

Non attuata in quanto i due dipendenti svolgono il servizio in presenza.

Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Con delibera n. 10 del 05/07/23 è stata modificata la programmazione dei fabbisogni del personale secondo il seguente schema (Tab.1).

Profili professionali		2022	2023	2024	
Direttore Generale		1	1	1	
DIPENDENTI PER QUALIFICA	Cat.	2022	2023	2024	
Funzionario Direttivo Amministrativo-Contabile – Part – time e determinato	D	1	1		Sostituzione di personale per mesi 7 mediante scavalco in eccedenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 311/2004 mediante convenzione con altro ente
Funzionario Direttivo Amministrativo-Contabile – tempo pieno e indeterminato	D	1	1	1	Procedura concorsuale in corso di svolgimento
Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere Ambientale – Part – time e indeterminato	D	1	1	1	Procedura concorsuale in corso di svolgimento
Istruttore Tecnico	C			1	
Istruttore Amministrativo-Contabile – Part – time e indeterminato	C	1	1	1	Procedura concorsuale in corso di svolgimento

Tab.1

Nel corso del 2023 sono state completate le procedure di assunzione di 2 funzionari categoria D tempo indeterminato, che pertanto svolgono il servizio a favore dell'ente parco a partire dal 04/09/23. La selezione per l'Istruttore Amministrativo-Contabile non è invece andata a buon fine. Il 31/12/23 la Responsabile dei settori Amministrazione Generale, Personale e Finanziario del Parco di Gutturu Mannu, in forza secondo scavalco in eccedenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 311/2004 mediante convenzione con altro ente, ha cessato la propria attività. Nella tab.2 viene riportata la situazione al 31/12/23.

Profili professionali		2023	2024	2025	
Direttore Generale		1	1	1	Tempo parziale
DIPENDENTI PER QUALIFICA	Cat.	2024	2025	2026	
Funzionario Direttivo Amministrativo-Contabile – tempo pieno e indeterminato	D	1	1	1	Assunto
Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere Ambientale – tempo parziale e indeterminato	D	1	1	1	Assunto

Tab.2

Nel corso dell'anno 2024 si prevede di procedere alla estensione dell'orario contrattuale del Direttore attualmente in ruolo da 18 ore settimanali a 36 ore settimanali. Si prevede inoltre di procedere con la messa in ruolo di un Istruttore Amministrativo Contabile categoria C a tempo indeterminato e pieno e secondo scavalco in eccedenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 311/2004 mediante convenzione con altro ente all'assunzione di:

- 1 tecnico ITC relativamente al servizio di supporto informatico e gestione dati (mesi 12) -ore 12 settimanali;
- 1 Area Funzionari - Direttivo Amministrativo-Contabile Responsabile dei settori Amministrazione Generale, Personale e Finanziario (mesi 6) -ore 12 settimanali.

Si aggiorna pertanto per le annualità 2024-26 la struttura organizzativa secondo il seguente schema (tab.3).

Profili professionali		2024	2025	2026	
------------------------------	--	-------------	-------------	-------------	--

Direttore Generale		1	1	1	Full time
DIPENDENTI PER QUALIFICA	Cat.	2024	2025	2026	
Funzionario Direttivo Responsabile dei settori Amministrazione Generale, Personale e Finanziario – mesi 6.		1			Sostituzione di personale per mesi 6 mediante scavalco in eccedenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 311/2004 mediante convenzione con altro ente
Tecnico ITC	C	1			Sostituzione di personale per mesi 12 mediante scavalco in eccedenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 311/2004 mediante convenzione con altro ente
Funzionario Direttivo Amministrativo-Contabile – tempo pieno e indeterminato	D	1	1	1	Assunto
Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere– tempo parziale e indeterminato	D	1	1	1	Assunto
Istruttore Amministrativo-Contabile – tempo pieno e indeterminato	C	1	1	1	Procedura concorsuale o attingimento da altre graduatorie già in essere presso Enti Locali
<u>Totale</u>		<u>6</u>	<u>4</u>	<u>4</u>	

Tab.3

Si precisa che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa e che sarà comunque soggetta a revisione annuale nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	La struttura organizzativa, approvata dall'Ente Parco e dall'Assessorato Regionale della Difesa Ambiente, è articolata in 7 unità di cui 6 a tempo indeterminato e una (il Direttore) a tempo determinato.
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021, che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Parco naturale regionale di Gutturu Mannu potrà essere regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione e dagli accordi individuali sottoscritti tra i dipendenti e l'Amministrazione.

Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

I contenuti relativi al Piano triennale del fabbisogno del personale 2024- 2026 del Parco naturale regionale di Gutturu Mannu sono indicati nel DUP 2024-2026 e sua delibera n.1 del 31/01/2024. Il personale in servizio al 31/12/2023 è composto da n.1 unità a tempo determinato part-time (Direttore) e due unità a tempo indeterminato di cui una a tempo parziale.

PIANO OCCUPAZIONALE 2024-2026

ANNO 2024

<u>AREA</u>	<u>FIGURA PROFESSIONALE</u>	<u>TI/TD</u>	<u>FT/PT</u>	<u>VACANTE</u>	<u>LORDO</u>	<u>ONERI</u>	<u>IRAP</u>
DIRETTORE GENERALE	DIRETTORE GENERALE	TI	FT	NO	95.224,69	25.882,07	8.094,10
AREA TECNICA	Funzionario Direttivo Tecnico	TI	PT 50%	NO	13.557,35	3.684,89	1.152,38
AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA	Funzionario Direttivo Amm.vo-Contabile	TI	FT	NO	35.422,27	9.627,80	3.010,90
	Istruttore Amm.vo-Contabile	TI	FT	SI	24.964,73	6.785,41	2.122,00
	Funzionario Direttivo Amm.vo-Contabile	TD	TD 33,33%	SI	7.505,68	2.040,04	637,98
	Tecnico ITC	TD	TD 33,33%	SI	8.321,58	2.261,80	707,33
<u>TOTALE</u>					184.996,39	50.282,02	15.724,69

ANNO 2025/2026

<u>AREA</u>	<u>FIGURA PROFESSIONALE</u>	<u>TI/TD</u>	<u>FT/PT</u>	<u>VACANTE</u>	<u>LORDO</u>	<u>ONERI</u>	<u>IRAP</u>
DIRETTORE	DIRETTORE	TI	FT	NO	95.224,69	25.882,07	8.094,10

GENERALE	GENERALE						
AREA TECNICA	Funzionario Direttivo Tecnico	TI	PT 50%	NO	13.557,35	3.684,89	1.152,38
AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA	Funzionario Direttivo Amm.vo- Contabile	TI	FT	NO	45.114,64	12.262,16	3.834,74
	Istruttore Amm.vo- Contabile	TI	FT	SI	24.964,73	6.785,41	2.122,00
<u>TOTALE</u>					178.861,41	48.614,53	15.203,22

1. MONITORAGGIO

Come previsto dalle linee guida ministeriali per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, la presente sottosezione non deve essere attivata.

