



Parco Molentargius Saline

**PARCO NATURALE REGIONALE  
MOLENTARGIUS SALINE,  
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE (PIAO)  
2025 – 2027**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

### **Premessa**

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.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente Parco Naturale Regionale di Molentargius-Saline (d'ora innanzi anche più semplicemente "Ente" o "Parco") sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

### **Riferimenti normativi**

L'articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n°80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n°113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – quali misure di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del grande programma nazionale a finanziamento comunitario PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n°150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n°190 del 2012 e del decreto legislativo n°33 del 2013) 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.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n°80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n°113, come introdotto dall'articolo 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n°228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n°15e successivamente modificato dall'articolo 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n°36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n°79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi, poi, dell'articolo 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, come lo è lo scrivente Parco Naturale Regionale, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n°3), del decreto del 30 giugno 2022, n°132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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:

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n°2, del citato Decreto Ministeriale n°132/2022.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'articolo 6 Decreto Ministeriale n°132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del Decreto Ministeriale n°132/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE ( P.I.A.O.)  
2025-2027**

PARCO NATURALE REGIONALE MOLENTARGIUS SALINE,

Indirizzo: Via La Palma 9/9a 09126 Cagliari

Codice fiscale 92133380920

Partita IVA: 03831090927

Presidente: Stefano Secci

Direttore Generale pro-tempore: Claudio M. Papoff

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 5 di cui 2 a tempo determinato.

Telefono: 070379191

Sito internet: [www.parcomolentargius.it](http://www.parcomolentargius.it)

E-mail: [protocollo@parcomolentargius.it](mailto:protocollo@parcomolentargius.it)

PEC: [posta@pec.parcomolentargius.it](mailto:posta@pec.parcomolentargius.it)

Il Parco Naturale Regionale Molentargius Saline, istituito con Legge Regionale 26 Febbraio 1999, n. 5 È una delle più importanti aree umide d'Europa. Lo stagno di Molentargius è riconosciuto negli elenchi ufficiali delle aree umide da sottoporre a tutela: è classificato Sito di Importanza Comunitaria (SIC),[3] ai sensi della direttiva dell'Unione europea n. 43 del 1992 (cosiddetta direttiva Habitat),[4] Zona di Protezione Speciale (ZPS),[5] ai sensi della direttiva dell'Unione europea n. 409 del 1979 (cosiddetta direttiva Uccelli, abrogata e sostituita dalla direttiva n°147 del 2009)[6] e Zona umida di importanza internazionale, ai sensi della convenzione di RAMSAR.

Occupava 1600 ettari nell'estrema propaggine meridionale del Campidano, affacciandosi sul golfo degli Angeli e delimitato dall'urbanizzazione di Cagliari, Quartu Sant'Elena, Quartucciu e Selargius, e dal lungomare del bellissimo Poetto. Ne percepivamo l'unicità dalle vette di Monte Urpinu e della Sella del Diavolo.

**SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

**Sottosezione di programmazione**

**Valore pubblico**

**Premessa**

La legge 190/2012 anche nota come “legge anticorruzione” o “legge Severino” reca le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione; la legge è entrata in vigore il 28 novembre 2012. Il contesto nel quale le iniziative e le strategie di contrasto alla corruzione sono adottate è quello disegnato dalle norme nazionali ed internazionali in materia, nonché dalle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito, ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito, PNA). Come previsto dall'art. 1, co. 2 bis, della l. 190/2012, attraverso il PNA l'Autorità fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e coordina l'attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione ( art. 1, co. 4, lett. a), l. 190/2012).

L'art. 6 del DL n°80/2021 convertito in Legge n°131/2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

In attuazione dei c. 5 e 6 dell'art. 6 del DL n°80/2021 sono stati predisposti:

-il DPR n°81/2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (già emanato, pubblicato sulla GU del 30/06/2022);

- il Decreto Ministeriale n°132/2022 che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO e le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Premessa

L'art. 6 del Decreto Ministeriale è di particolare importanza in quanto definisce le modalità semplificate di adozione del PIAO per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti. La disposizione circoscrive gli adempimenti a carico degli enti di minori dimensioni su specifici punti delle sezioni previste per la versione integrale; in particolare:

Per la sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione", gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti ad aggiornare la mappatura dei processi funzionali ad individuare le misure di prevenzione della corruzione; tale aggiornamento può avvenire nel corso del triennio considerato dal Piano, 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.

Per la sezione "Organizzazione e capitale umano", gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti a predisporre le sottosezioni concernenti la presentazione della Struttura organizzativa, la strategia e gli obiettivi di sviluppo dell'Organizzazione del lavoro agile e la programmazione delle cessazioni del servizio L'art. 6 si chiude con la precisazione che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività previste dallo stesso art. 6.

Anche il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 approvato dall'ANAC con deliberazione n°7 del 17 gennaio 2023 prevede semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, ed in particolare al punto 10.1.2 consente, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore, salvo che nel corso dell'anno precedente alla conferma:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;

- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Dunque, della sezione denominata "Valore pubblico", agli enti con meno di 50 dipendenti è richiesto di aggiornare

esclusivamente (e con frequenza triennale, fatto salvo il manifestarsi di fatti corruttivi) la parte relativa alla mappatura dei processi funzionali ad individuare le misure di prevenzione della corruzione. E se tale limitazione negli adempimenti per i comuni di minori dimensioni può certamente essere accolta con favore, resta tuttavia da chiarire come correlare i più ampi contenuti richiesti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione con gli obblighi (che per gli enti con più di 50 dipendenti è assorbito nel PIAO) in capo agli enti di minori dimensioni.

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 Generale nominato con Provvedimento Presidenziale n°3 del 29 novembre 2022. 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°5/1999.

Sono Organi dell'Ente Parco:

- l'Assemblea
- il Presidente;
- Il Consiglio Direttivo
- Il Direttore
- il Collegio dei Revisori
- L'Organismo Indipendente di Valutazione

**Sottosezione di programmazione**

**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 può non far parte del presente PIAO, ma la scelta dell'Amministrazione è tale che anche questo Piano è trattato nel presente PIAO.

**Performance**

La capacità di conseguire da parte del Parco gli obiettivi generali sottesi e somministrati dall'organo politico è la Performance Organizzativa del Parco medesimo.

Laddove invece la misurazione della singola efficacia professionale di ciascun dipendente nel perseguimento di specifici obiettivi convenientemente somministrati, tratta della Performance Individuale.

In sintesi gli ambiti oggetto di valutazione sono così suddivisi tra Performance organizzativa e Performance Individuale.

### La Performance Organizzativa

La Performance Organizzativa rileva i risultati degli indicatori prefissati, che quantificano il grado di raggiungimento degli obiettivi che il Parco 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. Questa performance 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.

Il ciclo della performance è contenuto nel regolamento approvato con Deliberazione di Consiglio Direttivo n°55 del 22 dicembre 2019 così come modificato dalla Deliberazione di Consiglio Direttivo n°35 del 4 dicembre 2024. Esso è articolato in fasi e sottoprocessi secondo un delineato percorso di management d'uso degli strumenti di pianificazione, programmazione e controllo, finalizzati al miglioramento progressivo e continuo della gestione attraverso la verifica sistematica degli scostamenti e l'individuazione dei profili su cui intervenire.

I documenti attraverso i quali il ciclo viene formalizzato sono essenzialmente il piano della performance, la relazione sulla performance e l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione. Là ove l'ultimo ha natura regolamentare e pertanto richiede, se necessario, un mero aggiornamento annuale, il piano e la relazione finale, in quanto integrati con gli ulteriori atti e documenti di pianificazione strategica dell'Ente, pur se di valenza pluriennale, devono necessariamente essere adottati annualmente.

L'iter ha inizio, in particolare, con la fase della programmazione con la quale si individuano:

- 1) gli indirizzi, (già rilevabili sul relativo DUP del medesimo triennio);
- 2) gli obiettivi strategici e quelli operativi da conseguire, che dal DUP conseguono in toto o in parte;
- 3) le relative e connesse attività da svolgere;
- 4) le risorse finanziarie, strumentali ed umane da impiegare.

Tale articolazione, calata nello specifico, trova la propria rappresentazione nel piano della performance, disciplinato sia dall'art. 10, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n°150 che dalle Linee Guida della Funzione Pubblica n°1 e n°2/2017.

Gli ambiti di misurazione attengono fundamentalmente 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.

Nel Parco di Molentargius, dagli obiettivi di performance strategici assegnati dall'Amministrazione ne conseguono gli obiettivi gestionali, assegnati direttamente dal Direttore Generale ad ogni settore ed ai relativi responsabili e che rappresentano il secondo livello della Performance Organizzativa in quanto permetteranno di valutare il contributo che le aree di responsabilità (nel Parco i Settori: Amministrativo; Finanziario; Ambientale; Tecnico; ICT) apportano al medesimo risultato complessivo.

E' tuttavia necessario, a completamento della progettazione, predeterminare non solo la tempistica (cronoprogramma temporale) di realizzazione degli interventi e la necessaria sua quantificazione relativa e assoluta ma anche il relativo affidamento delle "risorse umane e materiali atte a conseguirli". Tale pianificazione è resa possibile grazie all'elaborazione e conseguente compilazione di schede di correlazione tra obiettivi da raggiungere ed azioni le quali contengano, in sintesi, non solo il percorso delineato (da Area strategica ad Azioni) ma tutte le ulteriori informazioni, descrizioni, quali gli indicatori di risultato.

La consegna delle schede a ciascun dipendente ha inoltre un'utilità pratica in quanto semplifica le fasi di verifica intermedia. Le stesse infatti, costituiranno elemento di partenza utile affinché il Direttore Generale, a cui è stato affidato in prima istanza ciascun obiettivo strategico trasversale, possa coinvolgere l'intera struttura del personale del Parco, con diversi pesi a seconda delle correlate competenze. Affinché inoltre il Direttore, possa mettere, e far mettere al personale, in funzione le proprie azioni e funzionalità per il perseguimento di questi obiettivi di natura generale. Affinché infine l'OIV possa sviluppare una propria relazione intermedia e una finale la quale, è di fatto l'applicazione concreta dello strumento di autovalutazione CAF, acronimo di Common Assessment Framework, impiegata nelle fasi intermedie del processo di ricognizione e controllo strategico di gestione.

La Performance Organizzativa si occupa pertanto del livello più elevato della programmazione espressa da programmi operativi trasversali a contenuto strategico generale. Viene misurata e valutata sulla base delle seguenti due dimensioni.

1) Media di raggiungimento degli obiettivi operativi complessivi affidati il cui peso specifico, predeterminato nel piano della performance, è attribuito in relazione alla rilevanza strategica a ciascuno attribuita.

2) Performance di Ente quale insieme dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Tale aspetto viene valutato in relazione alle principali dimensioni e target predefiniti a livello di sistema, aggiornati annualmente. In generale si utilizzano alcuni tipici indicatori desumibili oggettivamente dai sistemi di rilevazione integrati di salute finanziaria e organizzativa.

In particolare sono stati scelti, quali indicatori di Obiettivi Generali di Performance Organizzativa del Parco, per l'anno 2025 i seguenti due macro-criteri naturale derivazione del DUP 2025/2027.

a) **Salute finanziaria. Si tratta di un macro-criterio che impegna il Direttore e tutto il personale del Parco, con differente gradualità in relazione al settore d'appartenenza, e va a significare fino a un massimo del 30% del valore complessivo della pesatura del**

**grado di perseguimento di tutti gli obiettivi sia di Performance Organizzativa che di Performance Individuale.** Il criterio si traduce in questi due indicatori:

a) il rispetto dei vincoli di bilancio; b) la buona tempestività dei pagamenti dei fornitori del Parco, legata alla data di emissione dell'atto di liquidazione, al fine di rilevare quando il ritardo è dovuto a causa dell'Ente e non a irregolarità del fornitore di bene/servizio/lavoro. L'obiettivo di performance organizzativa si considera raggiunto quando si rispettano i seguenti valori dei due indicatori: A) Presentazione entro il I semestre 2025 con il relativo parere favorevole dell'organo di revisione, del rendiconto 2024 e presentazione entro il II semestre 2025 sempre con il relativo parere favorevole dell'organo di revisione del bilancio di previsione triennale 2026/2028. B) Pagamento/liquidazione è effettuato ben prima dei 30 giorni dalla registrazione della fattura nel gestionale dell'Ente. La valutazione è correlata in relazione ai termini di tempistica tenuto conto che il valore atteso medio stabilito, come indicatore finale è il pagamento entro 15 giorni dalla registrazione dell'atto di liquidazione.

L'obiettivo generale sotteso dal perseguimento dei due indicatori di questo macro-criterio è rappresentato dal mantenimento della buona salute finanziaria del Parco, con sistemi di controllo e di verifica adeguati e puntuali dei dati di bilancio, e con procedure di rapido pagamento dei propri fornitori.

L'obiettivo è raggiunto con il rispetto degli indicatori sopra descritti. Il Personale maggiormente impegnato nel perseguimento di questo obiettivo, per la sua strutturazione intrinseca, vede maggiormente impegnati oltre che il Direttore, pure il personale dei Settori Amministrazione Generale e Finanziario e dell'ICT, a cui possono essere assegnati fino a un massimo del 30% del valore complessivo della valutazione spettante. Mentre impegna per un peso minore, ma sempre significativo, il personale del Settore Ambiente e quello del Settore Tecnico, a cui possono essere assegnati fino a un massimo del 20% del valore della valutazione complessivamente spettante.

Il secondo macro-criterio è il seguente: b) **Salute dell'ecosistema del Parco e sua valorizzazione. Si tratta anche questo di un criterio che impegna il Direttore e tutto il personale del Parco e va a significare, anch'esso, fino a un massimo del 30% del**

**valore complessivo della pesatura del grado di perseguimento di tutti gli obiettivi sia di Performance Organizzativa che di Performance Individuale.** Si tratta di un criterio che rileva e misura le impressioni e le richieste dei frequentatori e mette in moto un virtuoso sistema di riscontro riguardo allo stato dell'ambiente del Parco e riguardo alle loro proposte di fattibile valorizzazione. Tale insieme di linee strategiche è collegato direttamente alla generale organizzazione del Parco e alla conseguente capacità di interloquire e di trattare e possibilmente soddisfare le fattibili richieste dei suoi frequentatori. Si traduce nei seguenti indicatori: a) Generazione di uno spazio telematico istituzionale appositamente dedicato ai frequentatori del Parco; b) Conseguente sistema di rilevazione delle richieste; c) Riscontro alle richieste.

L'obiettivo si considera raggiunto quando si rispettano i seguenti valori dei tre indicatori: A) Definizione di un apposito indirizzo di posta elettronica quale contenitore delle segnalazioni dei frequentatori, mediante proposta di Deliberazione al Consiglio Direttivo entro il 30 giugno 2025. B) Quantificazione periodica delle richieste, con due rilevamenti inviati al Direttore, uno entro il 30 settembre 2025 e l'altro entro il 15 dicembre 2025. C) Riscontro alle richieste in un periodo medio di 15 giorni naturali e consecutivi dalla data della richiesta di cui al precedente punto A).

Gli obiettivi voluti, in questo caso, sono l'intercettazione e il trattamento dei fabbisogni dei frequentatori del Parco, numerosissimi, e il soddisfacimento dei loro bisogni, fattibili in tempi brevi, correlati sia alle capacità erogative della struttura lavorativa del Parco che all'imprescindibile tutela dell'ecosistema di questa grande area protetta. Gli obiettivi, anche in questo caso, sono raggiunti con il rispetto degli indicatori sopra descritti, ma con una gradualità valutativa in funzione dell'attinenza delle competenze dei diversi settori. In questo caso, come anche per il precedente macro-criterio, l'obiettivo generale è raggiunto con il rispetto degli indicatori sopra descritti. Il Personale maggiormente impegnato nel perseguimento di questo obiettivo, per la sua strutturazione intrinseca, vede maggiormente impegnati il personale del Settore Ambiente e quello del Settore Tecnico a cui possono essere assegnati fino a un massimo del 30% del valore complessivo della valutazione spettante. Mentre impegna per un peso minore, ma sempre significativo, oltre che il Direttore, pure il personale dei Settori Amministrazione Generale e Finanziario e dell'ICT, a cui possono essere assegnati fino a un massimo del 20% del valore della valutazione complessivamente spettante.

Conseguentemente la misurazione della performance organizzativa, qui in sintesi rappresentata dai due grandi obiettivi generali, avviene attraverso l'utilizzo del sopra descritto sistema di indicatori e parametri a rilevanza

esterna ed interna riferiti ai profili di performance che caratterizzano ciascun macro-criterio a sua volta correlato a uno o più settori del Parco. A ciascuno degli indicatori che strutturano ogni macro-criterio è associato un target che rappresenta il risultato che ci si attende alla chiusura dell'anno di riferimento.

#### Performance Individuale

La Performance Individuale viene misurata e valutata in relazione all'effettivo apporto individuale fornito dal singolo lavoratore, impegnato autonomamente o in gruppo, per il conseguimento dei risultati attesi, alle diverse responsabilità attribuite ed alla categoria contrattuale di appartenenza. Gli obiettivi operativi/esecutivi assegnati e le relative azioni ai quali contribuiscono in maniera prevalente (individualmente o in gruppo) i lavoratori di categoria C e D e pure il Direttore, considerata la dotazione umana del Parco, assai ridotta di numero, sono l'ossatura della Performance Individuale del Parco.

Gli obiettivi specifici di Performance Individuale del triennio 2025 -2027 e meglio ancora per l'anno 2025 sono quelli del seguente elenco, in cui viene indicato per l'appunto l'obiettivo specifico, il Settore o i Settori del Parco coinvolti, l'obiettivo del Direttore e del suo gruppo. Fermo restando che la necessaria loro articolazione e pesatura sarà motivo di successiva apposita Deliberazione di Consiglio Direttivo e dell'Azione congiunta del Direttore, per gli obiettivi assegnati ai Settori, e dell'OIV, per tutti gli obiettivi.

Performance individuale 2025; obiettivi diretti a incrementare l'efficienza dell'Ente:

- 1) Predisposizione e approvazione di modulistica per la richiesta di nulla-osta del Direttore (ICT);
- 2) Piano del Parco efficiente con la pubblicazione del Decreto Assessoriale di sua approvazione sul BURAS (Settore Ambiente);
- 3) Completamento dei lavori del II stralcio dell'Edificio Sali Potassici (Direttore, ICT e Settore Finanziario);
- 4) Reclutamento di nuovo personale (Settore Amministrazione Generale);
- 5) Conseguimento autorizzazione alla realizzazione del nuovo chiosco di Quarto Sant'Elena e approvazione del Regolamento sull'Occupazione del Suolo Pubblico (Settore Tecnico);
- 6) Avvio immissione al Parco degli espropri APQ del primo 50% dei cespiti previsti dal Piano Particellare d'Esproprio (Settore Finanziario).

**Si dà atto che a ciascuno dei su citati obiettivi viene attribuita una pesatura complessiva del 50% del valore complessivo della pesatura del grado di perseguimento di tutti gli obiettivi sia di Performance**

### **Organizzativa che di Performance Individuale.**

Il Consiglio Direttivo assegna al Direttore gli adempimenti di competenza, che comprendono la specifica assegnazione a ciascun dipendente o a un gruppo di dipendenti di uno o più degli obiettivi sopra elencati, dell'eventuale pesatura assegnata a ciascun obiettivo e al suo interno a ciascun dipendente. Pesatura che tenga conto anche del grado di coinvolgimento, quale fattore di ricalibrazione della pesatura medesima. L'OIV successivamente valida gli obiettivi assegnati al Direttore e al personale dipendente.

Si precisa infine che l'obiettivo 3) è quello specificamente assegnato al Direttore e al suo gruppo di lavoro.

#### **Piano delle Azioni Positive**

Piano delle azioni positive 2023-2025, di cui alla deliberazione di Consiglio Direttivo n°25 del 30 giugno 2023 il suo contenuto viene confermato per il triennio successivo.

Il presente schema di Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, al fine di perseguire gli obiettivi indicati nella Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sono i seguenti:

a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale psicologica e di discriminazione, diretta e in diretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e delle

	<p>indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 81/2008 ) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lettera d) del D.Lgs. n°165/2001.</p>
<p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>Rischi corruttivi e trasparenza</b></p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Si conferma il PTPC, in quanto non vi sono state modifiche organizzative o elementi che portino a differenti valutazione del rischio.</p> <p>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 è anche il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che quindi non è più previsto come 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.</p> <p>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.</p> <p>Gli obiettivi strategici del Piano</p> <p>Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 prevede che</p>

	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la trasparenza dell’attività amministrativa e gestionale;</li> <li>• il contrasto e la prevenzione dei fenomeni corruttivi, di mala amministrazione e di conflitto di interessi;</li> <li>• lo sviluppo della cultura della legalità e dell’integrità nella gestione del bene pubblico;</li> <li>• la garanzia dei diritti e dei servizi dei cittadini;</li> <li>• la promozione della partecipazione;</li> <li>• il libero esercizio dell’accesso civico, come potenziato dal D.Lgs. n°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;</li> <li>• 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 <i>in progress</i> la massima trasparenza sulle attività dell’Ente.</li> </ul> <p>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.</p>
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<p>Il lavoro agile è disciplinato nel PIAO, per come precedentemente approvato con deliberazione n°10 del 15 aprile 2024, del Consiglio Direttivo che viene confermata.</p>
<p><b>Sottosezione di programmazione</b></p> <p><b>Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</b></p>	<p>Si da atto che con dichiarazione resa in data 01/04/2025 protocollo 735 a firma del Direttore ad interim non risultano eccedenze di personale per l’anno 2025.</p> <p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027. Per l’anno 2025 è prevista la sostituzione del Direttore cessato il 13 marzo 2025 e attualmente richiamato in convenzione in misura temporanea, attraverso una</p>

selezione pubblica che presumibilmente si concretizzerà nel IV trimestre del 2025. Nelle more dell'individuazione del nuovo Direttore stabile si è quindi proceduto attraverso individuazione di dipendente all'interno dell'Ente per poco più di una settimana e attraverso la stipulazione di convenzione con il Parco Naturale Regionale di Gutturu Mannu. E' inoltre prevista la sostituzione di un Istruttore Direttivo Biologo Area delle Elevate Qualificazioni con una qualifica analoga attraverso l'istituto della mobilità volontaria o concorso pubblico. Contemporaneamente si è deciso di attivare una progressione verticale dall'area degli istruttori all'area delle Elevate Qualificazioni nel Settore Amministrazione Generale/Finanziario, nonché una progressione orizzontale all'interno dell'area delle Elevate Qualificazioni nel Settore Ambiente, nei modi di legge. Infine sono state previste due assunzioni di due Istruttori Area degli Istruttori ex cat. C con un pubblico concorso uno per l'anno 2025 e uno per l'anno 2026.

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n°113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato in forma singola.

### **1. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

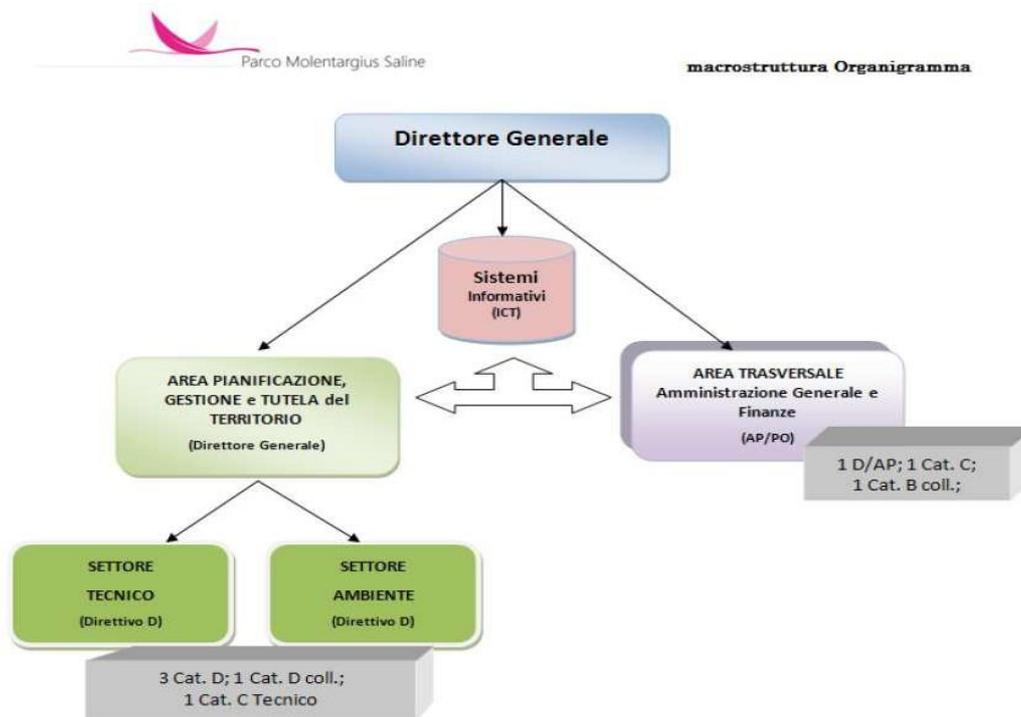
#### **Struttura organizzativa**

L'Ente, con delibera n.21 del 06/11/2021, ha approvato il proprio Regolamento relativo all'organizzazione dei Servizi e degli Uffici, così come modificato dalla deliberazione di Consiglio Direttivo n. 14 del 26/03/2025 e ratificato con deliberazione di assemblea n. 4 del 27/03/2025. La macrostruttura del Parco è declinata in 4 Servizi tutti incardinati e gerarchicamente subordinati al coordinamento della Direzione Generale del Parco.

A capo della struttura dell'Ente è prevista la figura del Direttore a tempo pieno con qualifica dirigenziale attualmente vacante che dovrà essere ricoperta mediante selezione pubblica di cui al regolamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 14 del 26/03/2025 così come ratificato dalla deliberazione di assemblea n. 4 del 27/03/2025..

Inoltre sono presenti i dipendenti con i seguenti profili professionali: 1 Biologa Area delle elevate qualificazioni ex categoria D1 nel Settore Ambiente, un Istruttore Tecnico Area degli Istruttori part time al 50% incardinato nel Settore Tecnico, un Istruttore Amministrativo Contabile, Area degli Istruttori ex Cat. C5 che collabora con il Settore Amministrazione Generale e nel Settore

Finanziario così come l'Istruttore Amministrativo Contabile assunto per 12 ore settimanali, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 e all'art. 14 del C.C.N.L siglato il 22.1.2004. Infine un Istruttore Amministrativo Contabile, Area degli Istruttori ex Cat. C a tempo pieno e determinato inserito nell'area dei Sistemi Informativi. Tutto il personale è coordinato dal Direttore Generale.



Con determinazione n°128 del 28 dicembre 2023 è stato inquadrato automaticamente il personale dipendente nel nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL 2019/2021 così come nella tabella sotto riportata:

Aree professionali	Profili professionali
Operatori	Operatori tecnici
Operatori esperti	Operatori amministrativi esperti
	Operatori tecnici esperti
Istruttori	Istruttori amministrativi-contabili
	Istruttori tecnici
	Istruttori informatici
	Istruttori di polizia locale
Funzionari ad elevata qualificazione	Funzionari amministrativi-contabili
	Funzionari tecnici
	Funzionari socio-assistenziali

	Funzionari informatici
--	------------------------

I profili professionali del personale dipendente sono stati modificati con la sopra richiamata determinazione come da tabella sotto riportata:

Profilo professionale al 31 marzo 2023	Profilo professionale dal 1° aprile 2023
Esecutore tecnico	Operatore tecnico
Operaio	Operatore tecnico
Collaboratore amministrativo	Operatore amministrativo esperto
Collaboratore tecnico	Operatore tecnico esperto
Istruttore amministrativo-contabile	Istruttore amministrativo-contabile
Istruttore tecnico	Istruttore tecnico
Istruttore informatico	Istruttore informatico
Funzionario amministrativo-contabile	Funzionario amministrativo-contabile
Architetto, Ingegnere, Geologo, Biologo	Funzionario tecnico
Funzionario informatico	Funzionario informatico

#### Livello di attuazione

Nel 2022 della Legge Regionale n. 17 del 22.11.2021 all'art. 11 in materia di Capacità Assunzionali Applicazione al Parco Naturale Regionale Molentargius Saline ha previsto che: *“ Il Consorzio per la gestione del Parco naturale regionale "Molentargius-Saline", di cui alla legge regionale 26 febbraio 1999, n. 5 (Istituzione del Parco regionale "Molentargius-Saline") entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge avvia, in conformità con il piano triennale del fabbisogno e nei limiti delle facoltà assunzionali vigenti e delle risorse finanziarie disponibili per tali finalità nel proprio bilancio, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della legge regionale 13 giugno 2012, n. 12 (Disposizioni urgenti e integrazioni alla legge regionale 4 agosto 2011, n. 16 (Norme in materia di organizzazione e personale), relativa ai contratti di collaborazioni coordinate e continuative e ulteriori misure di contenimento della spesa pubblica), le procedure per l'assunzione a tempo indeterminato delle figure professionali necessarie al raggiungimento delle finalità previste dalla legge istitutiva e dallo statuto. In sede di prima applicazione, in analogia alla disciplina prevista per gli enti di nuova istituzione, le capacità assunzionali del Consorzio, necessarie ad effettuare le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono stabilite ai sensi dell'articolo 9, comma*

36, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica) ”.

Tenendo conto della specifica disciplina di cui all'art. 9, comma 36 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, conv. dalla L. 30 luglio 2010, n. 122 in materia di assunzione del personale il quale prevede che: *“Per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo esperimento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo e, comunque nel limite complessivo del 60% della dotazione organica”*

Tenuto conto pertanto che il limite assunzionale del parco Molentargius per il 2025 è pari a: € 800.000,00 ossia il 50% delle entrate/spese correnti che sono pari a €1.600.000,00.

Nel 2022 sono state assunte a tempo indeterminato n°2 figure nell'Area della elevata qualificazione ex categoria D1 di cui una cessata dal 1° settembre 2024 per mobilità volontaria, n°2 figure dell'area degli Istruttori (un Istruttore amministrativo Contabile a tempo pieno determinato reclutato mediante pubblico concorso e un Istruttore Tecnico a tempo parziale al 50% indeterminato, reclutato attraverso l'istituto della mobilità ex art.30 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165).

Inoltre visti i numerosi adempimenti e le numerose scadenze ai fini di rafforzare la struttura e il capitale Umane dell'Ente è stato prorogato fino al 31 dicembre 2026 il contratto del prima menzionato Istruttore Amministrativo Contabile a tempo determinato.

Sempre mediante contrattualizzazione a tempo determinato si conferma l'indirizzo di ricorrere all'impiego di un dipendente di Ente Locale con considerata esperienza in materia di trattamento economico del personale, con l'istituto dello scavalco ore di eccedenza per un limite di ore 12, sia per il 2025 che per il 2026 e per il 2027.

Come già illustrato precedentemente, la sostituzione del Direttore ha seguito il seguente percorso. Il Direttore dirigente a tempo pieno e a comando ha terminato il suo contratto il 13 marzo 2025. Dopo un breve periodo di vacanza egli è stato sostituito dall'Istruttore Direttivo Biologo Area delle Elevate Qualificazioni per poco più di una settimana, senza indennità. Dal 4 aprile 2025 ha ripreso servizio come Direttore in Convenzione, il dirigente che copre questo incarico presso il Parco di Gutturu Mannu, con una scadenza fissata al prossimo 30 settembre 2025. Il tempo necessario, tra l'altro per concludere le procedure d'individuazione del nuovo dirigente a tempo pieno.

Infine è prevista l'assunzione di un Istruttore Direttivo Biologo, Area delle Elevate Qualificazioni, con un pubblico concorso nel 2025 e sono state previste due assunzioni di due Istruttori Area degli Istruttori ex cat. C con un pubblico concorso uno sempre per l'anno 2025 e uno per l'anno 2026.

Si ritiene oltremodo necessario, sussistendo il diritto di legge, di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno da determinato a indeterminato, a partire dal 30 DICEMBRE 2026, a favore dell'attuale Istruttore Area degli Istruttori ex cat. C.

Contemporaneamente si è deciso di attivare una progressione verticale dall'area degli istruttori all'area delle Elevate Qualificazioni nel Settore Amministrazione Generale/Finanziario, nonché una progressione orizzontale all'interno dell'area delle Elevate Qualificazioni nel Settore Ambiente, nei modi di legge.

Inoltre nel secondo semestre del 2025 il Parco intende istituire una Posizione Organizzativa nell'ambito dell'area dei Funzionari ad elevata Qualificazione nel Settore Ambiente.

Sono fatti salvi i vincoli in materia di contenimento della spesa del personale sulla base delle disposizioni normative e contrattuali applicabili al parco.

### **ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA DEL PARCO NATURALE REGIONALE MOLENTARGIUS SALINE**

Nuovo sistema di classificazione CCNL 2023	CAT.	POSTI PREVISTI		POSTI COPERTI	
		FULL TIME	PART TIME	FULL TIME	PART TIME
DIRETTORE		1			1
AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	2	0	1	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	4	2	2	2
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	0	0	0	0
<b>TOTALE POSTI A TEMPO INDETERMINATO</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE POSTI A TEMPO DETERMINATO</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

### **NUOVA PROGRAMMAZIONE DOTAZIONE ORGANICA DEL PARCO NATURALE REGIONALE MOLENTARGIUS SALINE**

Nuovo sistema di classificazione CCNL 2023	CAT.	POSTI PREVISTI		POSTI COPERTI	
		FULL TIME	PART TIME	FULL TIME	PART TIME
DIRETTORE		1		1	
AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	3	0	1	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	2	2	1	2
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	B	0	0	0	0
<b>TOTALE POSTI A TEMPO INDETERMINATO</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE POSTI A TEMPO DETERMINATO</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

## Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027

ANNO 2025

<b>FABBISOGNO PER BILANCIO FINANZIARIO 2025</b>							
<b>TEMPO INDETERMINATO</b>							
AREA	TIP. CONTRATTUALE	DECORRENZA	MESI	LORDO	ONERI	IRAP	TOTALE
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CAT. D (FUNZIONARIO BIOLOGO)	TP		12	26.382,11 €	7.519,21 €	2.201,16 €	36.102,48 €
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CAT. D	TP	lug-25		13.191,06 €	5.713,67 €	1.671,80 €	20.576,53 €
INDENNITA' ELEVATA QUALIFICAZIONE COMPRESA IND. RISULTATO	TP	lug-25		10.000,00 €	2.718,00 €	850,00 €	13.568,00 €
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CAT. D (AMM.VO CONT.LE)	TP		12	29.696,07 €	7.943,70 €	2.539,01 €	40.178,78 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO TECNICO)	TP	lug-25		12.265,26 €	5.257,91 €	1.542,51 €	19.065,68 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO TECNICO)	PT 50%		12	12.087,73 €	3.540,19 €	1.035,79 €	16.663,71 €
<b>TOTALI</b>				<b>103.622,22 €</b>	<b>32.692,68 €</b>	<b>9.840,27 €</b>	<b>146.155,17 €</b>

<b>FABBISOGNO PER BILANCIO FINANZIARIO 2025</b>							
<b>TEMPO DETERMINATO</b>							
AREA	TIP. CONTRATTUALE	DECORRENZA	MESI	LORDO	ONERI	IRAP	TOTALE
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO CONT.LE)	TP		12	24.530,51 €	7.397,50 €	2.055,81 €	33.983,82 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO CONT.LE)	PT 33%		12	9.231,95 €	2.408,70 €	755,71 €	12.396,36 €
<b>TOTALI</b>				<b>33.762,46 €</b>	<b>9.806,20 €</b>	<b>2.811,52 €</b>	<b>46.380,18 €</b>
<b>COSTO DEL DIRETTORE dal 01/01 al 13/03/2025 Comando da Cagliari al 100%</b>				18.615,93 €	4.966,73 €	2.005,00 €	25.587,66 €
<b>COSTO DEL DIRETTORE dal 10/04 al 30/09/2025 Convenzione Gutturu Mannu</b>				11.264,47 €	3.005,36 €	957,48 €	15.227,31 €
<b>COSTO DEL DIRETTORE dal 01/10 al 31/12/2025 assunto al al 100%</b>				24.600,27 €	6.563,35 €	2.091,02 €	33.254,64 €
<b>COSTO TEMPO DETERMINATO</b>				<b>76.978,66 €</b>	<b>24.341,64 €</b>	<b>6.907,54 €</b>	<b>120.449,79 €</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>				<b>180.600,88 €</b>	<b>57.034,32 €</b>	<b>16.747,81 €</b>	<b>266.604,96 €</b>

## ANNO 2026

AREA	TIP. CONTRATTUALE	DECORRENZA	MESI	LORDO	ONERI	IRAP	TOTALE
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CAT. D (FUNZIONARIO BIOLOGO)	TP		12	26.382,11 €	7.519,21 €	2.201,16 €	36.102,48 €
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CAT. D	TP		12	26.381,11 €	7.519,21 €	2.201,16 €	36.101,48 €
INDENNITA' ELEVATA QUALIFICAZIONE COMPRESA IND. RISULTATO	TP		12	20.000,00 €	5.436,00 €	1.700,00 €	27.136,00 €
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CAT. D (AMM.VO CONT.LE)	TP		12	29.696,07 €	7.943,70 €	2.539,01 €	40.178,78 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO CONT.LE)	TP	mag-26	8	12.265,26 €	5.257,91 €	1.542,51 €	19.065,68 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO TECNICO)	TP		12	24.530,51 €	7.397,50 €	2.055,81 €	33.983,82 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.TIVO CONT.LE)			2 gg	129,99 €	40,53 €	11,26 €	136,34 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO TECNICO)		mar-26	9	18.397,88 €	7.397,50 €	2.055,81 €	20.888,39 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO TECNICO)	PT 50%		12	12.087,73 €	3.540,19 €	1.035,79 €	16.663,71 €
<b>TOTALI</b>				<b>169.870,66 €</b>	<b>52.051,75 €</b>	<b>15.342,52 €</b>	<b>237.264,93 €</b>
<b>FABBISOGNO PER BILANCIO FINANZIARIO 2026</b>							
<b>TEMPO DETERMINATO</b>							
AREA	TIP. CONTRATTUALE	DECORRENZA	MESI	LORDO	ONERI	IRAP	TOTALE
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO CONT.LE)	TP		11 me 28 gg.	23.592,99 €	7.356,97 €	2.044,55 €	32.994,51 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO CONT.LE)	PT 33%		12	9.231,95 €	2.408,70 €	755,71 €	12.396,36 €
<b>TOTALI</b>				<b>32.824,94 €</b>	<b>9.765,67 €</b>	<b>2.800,26 €</b>	<b>45.390,87 €</b>
<b>COSTO DEL DIRETTORE</b>				<b>92.157,26 €</b>	<b>24.927,08 €</b>	<b>7.833,37 €</b>	<b>124.917,71 €</b>
<b>COSTO TEMPO DETERMINATO</b>				<b>124.982,20 €</b>	<b>34.692,75 €</b>	<b>10.633,63 €</b>	<b>170.308,58 €</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>				<b>294.852,86 €</b>	<b>86.744,50 €</b>	<b>25.976,15 €</b>	<b>407.573,51 €</b>

## ANNO 2027

FABBISOGNO PER BILANCIO FINANZIARIO 2027							
TEMPO INDETERMINATO							
AREA	TIP. CONTRATTUALE	DECORRENZA	MESI	LORDO	ONERI	IRAP	TOTALE
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CAT. D (FUNZIONARIO BIOLOGO)	TP		12	26.382,11 €	7.519,21 €	2.201,16 €	36.102,48 €
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CAT. D	TP		12	26.382,11 €	7.519,21 €	2.201,16 €	36.102,48 €
INDENNITA' ELEVATA QUALIFICAZIONE COMPRESA IND. RISULTATO	TP		12	20.000,00 €	5.436,00 €	1.700,00 €	27.136,00 €
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI DELL' ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CAT. D (AMM.VO CONT.LE)	TP		12	29.696,07 €	7.943,70 €	2.539,01 €	40.178,78 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO CONT.LE)	TP		12	24.530,51 €	7.397,50 €	2.055,81 €	33.983,82 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO CONT.LE)	TP		12	24.530,51 €	7.397,50 €	2.055,81 €	33.983,82 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO TECNICO)	TP		12	24.530,51 €	7.397,50 €	2.055,81 €	33.983,82 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO TECNICO)	TP		12	24.530,51 €	7.397,50 €	2.055,81 €	33.983,82 €
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO TECNICO)	PT 50%		12	12.087,73 €	3.540,19 €	1.035,79 €	16.663,71 €
<b>TOTALI</b>				212.670,06 €	61.548,31 €	17.900,36 €	292.118,73 €

FABBISOGNO PER BILANCIO FINANZIARIO 2027							
TEMPO DETERMINATO							
AREA	TIP. CONTRATTUALE	DECORRENZA	MESI	LORDO	ONERI	IRAP	TOTALE
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C (AMM.VO CONT.LE)	PT 33%		12	9.231,95 €	2.408,70 €	755,71 €	12.396,36 €
<b>TOTALI</b>				9.231,95 €	2.408,70 €	755,71 €	12.396,36 €
<b>COSTO DEL DIRETTORE</b>				92.157,26 €	24.927,08 €	7.833,37 €	124.917,71 €
<b>COSTO TEMPO DETERMINATO</b>				101.389,21 €	27.335,78 €	8.589,08 €	137.314,07 €
<b>TOTALE GENERALE</b>				314.059,27 €	88.884,09 €	26.489,44 €	429.432,80 €

Concluso l'iter procedurale delle assunzioni a copertura del fabbisogno 2025/2026 (dotazione organica definitiva) verrà applicata la normativa di cui alla Legge di Bilancio 30 dicembre 2024, n. 207, comma 823 e seguenti, il quale prevede la copertura del turnover al 100% della spesa sostenuta per il personale cessato.