



PARCO NATURALE REGIONALE DI TEPIORA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

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



Premessa

SEZIONE 1 – Scheda anagrafica

SEZIONE 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 – Valore pubblico

2.2 – Performance

2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 – Struttura organizzativa

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale

SEZIONE 4: Monitoraggio

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 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'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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale



misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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.

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:

- 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.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 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.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE: PARCO NATURALE REGIONALE DI TEPILORA

INDIRIZZO: VIA ATTILIO DEFFENU 69- 08020 BITTI

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 01465970919

PRESIDENTE: MARTINO GIOVANNI SANNA

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 6

TELEFONO: 0784/1650049

SITO INTERNET: <http://www.parcoditepilora.it/>

E-MAIL: protocollo@parcoditepilora.it

PEC: parcotepilora@pec.it

DATI RELATIVI AL TERRITORIO

Il Parco naturale regionale di Tepilora, istituito con Legge Regionale 24 ottobre 2014 n.21, ha una superficie complessiva di 7.877,81 ettari, di cui 4.779 ha del territorio del Comune di Bitti, 1.148,57 ha del Comune di Torpé, 1.107, 82 ha del Comune di Lodé e 841,42 ha del Comune di Posada. Occupa la parte più settentrionale della Barbagia e della Baronìa, collegando le zone interne con quelle costiere attraverso il bacino del Rio Posada, infrastruttura naturale ed elemento di connessione con attività legate al turismo e alla tutela dell'ambiente. Fulcro del Parco è il monte Tepilora (m.528 s.l.m.), una punta rocciosa dal profilo triangolare che si staglia nell'area fittamente boscosa di Littos e Crastazza e guarda verso il lago di Posada. L'area in cui si estende il Parco è caratterizzata da un sistema di basse montagne dalla morfologia irregolare, segnata da valloni profondi. Dal punto di vista altimetrico si varia dai 68 m s.l.m. del Rio Posada ai 979 m di Nodu Pedra Orteddu.



Il Parco, secondo la legge istitutiva, ha il compito di assicurare la gestione unitaria del complesso di ecosistemi presenti nel suo territorio, garantendo la conservazione della biodiversità 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 ha ottenuto per la Foce del Rio Posada l'importante riconoscimento come Zona Umida di importanza internazionale secondo la Convenzione di RAMSAR.

Si è fatto inoltre promotore, e ad oggi è l'ente gestore della Riserva della Biosfera (MaB) UNESCO, area molto più vasta che include i territori di 17 Comuni compresi i quattro Comuni del Parco. La Riserva della Biosfera (MaB) UNESCO intende favorire un processo di sviluppo sostenibile nella popolazione locale, promuovendo le attività tradizionali (agricoltura e artigianato) e rafforzando la consapevolezza della necessità di conservare la biodiversità naturale e coltivata, la qualità dell'acqua, degli habitat e delle specie, la diversità culturale, archeologica e di paesaggio.

Il Parco Naturale Regionale di Tepilora è configurato come ente privo di popolazione. La popolazione dei singoli Comuni costituenti il Parco resta in capo alle proprie amministrazioni comunali.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO

Il valore pubblico di un'amministrazione si misura nella capacità di trasformare un obiettivo in un servizio utile al cittadino., nel rispetto delle dotazioni economiche e finanziarie.

Per valutare il valore pubblico è necessario definire obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'ente. Inoltre, è necessario definire le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità (fisica e digitale) all'Ente da parte dei cittadini appartenenti alle categorie più fragili, ed esempio ultrasessantacinquenni e persone con disabilità.

Per definire il valore pubblico, l'Ente deve individuare obiettivi strategici che possano essere declinati in obiettivi operativi, il cui raggiungimento possa essere misurato e valutato, anche in termini di soddisfazione dei cittadini rispetto ai servizi resi.

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti non è prevista la compilazione della presente sottosezione. Si rimanda al Documento Unico di Programmazione Semplificato approvato con Deliberazione dell'Assemblea del Parco n.29 del 31 luglio 2024 per gli obiettivi programmati.

SOTTOSEZIONE 2.2 – PERFORMANCE

PREMESSA

La sottosezione presenta i contenuti dell'abrogato *Piano della Performance*, disciplinato dal D.lgs n. 150/2009 relativamente alla definizione di obiettivi, indicatori e target finalizzati alla misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione e del personale dipendente, indicandone fasi, tempi ed indicatori utili a tal fine. Gli obiettivi indicati sono adottati in coerenza con gli altri documenti di programmazione dell'ente (bilancio di previsione, DUP).

Con il ciclo della performance ci si inserisce in un percorso di miglioramento dell'azione delle pubbliche amministrazioni attraverso obiettivi di performance organizzativa e individuale. Si tratta di uno strumento che assicura una maggiore trasparenza in merito a ciò che un'amministrazione pubblica intende realizzare, nonché un valido strumento finalizzato alla valutazione dell'ente in termini di qualità del proprio operato. La valutazione avviene sulla base di informazioni in grado di misurare i risultati attesi e quelli realizzati. Essa misura il contributo che l'ente, attraverso le risorse di cui dispone e mediante la propria azione, è in grado di apportare per la soluzione dei bisogni della collettività e per la realizzazione delle finalità istituzionali per le quali è stato costituito. Il PIAO nella presente sottosezione individua gli obiettivi di rilevanza strategica o trasversale riguardanti tutta la struttura, e individua: • gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Amministrazione nei prossimi tre anni; • gli obiettivi operativi assegnati ai diversi Servizi nel 2024; • gli indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta. Il PIAO deve garantire la coerenza tra gli obiettivi strategici pluriennali individuati dall'Assemblea del Parco, gli obiettivi annuali ed i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Il Piano è rivolto al personale, agli amministratori e anche ai cittadini.

I documenti di rilievo preliminari alle indicazioni per la performance, approvati dal Parco, sono i seguenti:

- Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente Parco e del sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali, approvato con Deliberazione dell'Assemblea del Parco n.19 del 22 settembre 2021;
- Documento Unico di Programmazione Semplificato 2025-2027 approvato con Deliberazione dell'Assemblea del Parco n.29 del 31 luglio 2024;
- Bilancio di previsione 2025_2027 approvato con Deliberazione dell'Assemblea del Parco n. 37 del 18 dicembre 2024.

Di seguito sono quindi illustrate:

- la *performance* organizzativa, ovvero il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholders;
- la *performance* individuale, laddove sono indicati per ciascuna area di riferimento l'elenco dei settori e dei servizi, con indicazione dei corrispondenti Responsabili di riferimento, e per ogni obiettivo l'indicazione dei seguenti elementi:
 - La denominazione dell'obiettivo;
 - Il Responsabile della realizzazione dell'obiettivo;
 - La descrizione delle fasi di attuazione;
 - L'indicatore di risultato;
 - Il peso dell'obiettivo.
 - Le risorse umane, strumentali e le dotazioni finanziarie assegnate al responsabile per il raggiungimento degli obiettivi di gestione e per il mantenimento d



LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa rileva l'insieme dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso e delle sue unità organizzative. 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.

La misurazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e parametri a rilevanza esterna e interna riferiti al grado di attuazione delle strategie da calcolare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente ottenuti risalendo "l'albero della performance" e delle attività strutturali. 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 del Parco naturale regionale di Tepilora per il triennio 2025 - 2027 costituiscono in parte la prosecuzione degli obiettivi già attribuiti con il PIAO 2024-2026, in quanto si tratta prevalentemente di obiettivi di carattere triennale, di cui sono aggiornati la pesatura e i risultati attesi per l'annualità 2025.

Performance organizzativa - Obiettivo n. 1:

Unità Organizzativa	Tutte le aree	Dirigente - Resp. Serv.:	Dirigente e tutti i responsabili	Performance organizzativa	Cod.							
Missioni	01 Servizi istituzionali e di gestione – 07 Turismo - 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente											
Programma												
Obiettivo												
Oggetto	Gestione efficiente ed efficace della programmazione dell'Ente											
Risultato Atteso	Corretta ed efficace gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'Ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti ed il rispetto dei piani e dei programmi della politica.											
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - - Performance Strategica - -											
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura							
		Alto	Medio	Basso								
	Importanza	x										
	Impatto Esterno	x										
	Complessità	x										
Realizzabilità	x											
Sistema di Misurazione												
Descrizione Indicatore	Resp. Rilevazione			Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo					
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo	Dir - P.O.			100%		0%	0					
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza	Dir - P.O.			100%		0%						
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)	Dir - P.O.			100%		0%						
Programmazione Temporale Obiettivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo												x
Risorse umane impegnate												
Dip.	TUTTI I SETTORI	Dip.		Dip.		Dip.						
Dip.		Dip.		Dip.		Dip.						
Risorse Assegnate al Programma		Risorse Obiettivo		Indice di assorbimento programmato		Indice di assorbimento effettivo						
Revisione Obiettivo												
Descrizione												Delibera di Revisione

L'obiettivo interesserà il triennio 2025-2027

Performance organizzativa: Obiettivo n. 2

Unità Organizzativa	tutte le aree	Dirigente - Resp. Serv.:	tutti i responsabili	Performance organizzativa	Cod.								
Missione	01 Servizi istituzionali e di gestione – 07 Turismo - 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente				01								
Programma	gestione economica, finanziaria e programmazione				03								
Obiettivo													
Oggetto	Garantire l'applicazione delle norme in materia di trasparenza e anticorruzione e in materia di protezione dei dati personali.												
Risultato Atteso	Applicazione delle misure in materia di trasparenza e anticorruzione previste dalla normativa, dal PIAO adottato dall'Ente, nonché del GDPR.												
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -			Performance Strategica - -									
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura								
		Alto	Medio	Basso	30								
	Importanza	x											
	Impatto Esterno	x											
	Complessità	x											
Realizzabilità	x												
Sistema di Misurazione													
Descrizione Indicatore		Resp. Rilevazione	Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo							
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo		Dir - P.O.	100%		0%	0							
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza		Dir - P.O.	100%		0%								
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)		Dir - P.O.	100%		0%								
		Dir - P.O.	100%		0%								
Programmazione Temporale Obiettivo		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo													x
Risorse umane impegnate													

Dip.	TUTTI	Dip.		Dip.		Dip.	
Dip.		Dip.		Dip.		Dip.	
Risorse Assegnate al Programma		Risorse Obiettivo	Indice di assorbimento programmato			Indice di assorbimento effettivo	
Revisione Obiettivo							
Descrizione						Delibera di Revisione	
L'obiettivo interesserà l'intero triennio 2025-2027							

Performance organizzativa: Obiettivo n. 3

Unità Organizzativa	Tutte le aree		Dirigente - Resp. Serv.:	tutti i responsabili	Performance organizzativa	Cod.		
Missione						Nc		
Programma						Nc		
Obiettivo								
Oggetto	Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art.4-bis D.Lgs 12/2023 conv. L. 41/2023							
Risultato Atteso	Obiettivo annuale, funzionale al rispetto dei tempi di pagamento per tutti i dipendenti che si occupano dei pagamenti delle fatture commerciali. Il risultato atteso prevede che i tempi di pagamento dell'Ente Parco siano inferiori o uguali a 30 giorni.							
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -			Performance Strategica - -				
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura			
		Alto	Medio	Basso	30			
	Importanza	x						
	Impatto Esterno	x						
	Complessità	x						
Realizzabilità	x							
Sistema di Misurazione								
Descrizione Indicatore			Resp. Rilevazione		Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione								

dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo		Dir - P.O.				100%				0%		0		
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza		Dir - P.O.				100%				0%				
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)		Dir - P.O.				100%				0%				
		Dir - P.O.				100%				0%				
Programmazione Temporale Obiettivo		1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo														x
Risorse umane impegnate														
Dip.	TUTTI	Dip.		Dip.				Dip.						
Dip.		Dip.		Dip.				Dip.						
Risorse Assegnate al Programma		Risorse Obiettivo			Indice di assorbimento programmato				Indice di assorbimento effettivo					
Revisione Obiettivo														
Descrizione												Delibera di Revisione		
L'obiettivo interesserà l'intero triennio 2025-2027														

Risorse umane impegnate									
Dip.	Marino Satta, Alessandro Pala	Dip.		Dip.		Dip.		Dip.	
Dip.		Dip.		Dip.		Dip.		Dip.	
Risorse Assegnate al Programma		Risorse Obiettivo		Indice di assorbimento programmato			Indice di assorbimento effettivo		
Revisione Obiettivo									
Descrizione								Delibera di Revisione	
L'obiettivo interesserà il triennio 2025-2027									

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per quanto riguarda la performance individuale, in generale gli obiettivi qui attribuiti costituiscono la prosecuzione degli obiettivi stabiliti con il PIAO 2024-2026, in quanto si tratta di obiettivi di carattere triennale, di cui sono aggiornati i risultati attesi per l'annualità 2025. Alcuni obiettivi sono stati sostituiti in quanto raggiunti interamente nell'anno precedente.

Gli obiettivi di Performance individuale sono di seguito individuati:

PARCO DI TEPILORA- PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2025								
Unità Organizzativa	FINANZIARIA/ PERSONALE	Dirigente - Resp. Serv	CLAUDIA SATTA		Performance individuale	Cod.		
Missione	Servizi istituzionali e di gestione					01		
Programma	gestione economica, finanziaria e programmazione					03		
Obiettivo								
Oggetto	Sviluppo di nuove competenze del personale in materia di digitalizzazione, BIM (Building Information Modeling), lingue							
Risultato Atteso	L'obiettivo prosegue l'azione già intrapresa nell'anno precedente di previsione di percorsi formativi, anche con l'utilizzo di piattaforme gratuite per la P.A., volti allo sviluppo di nuove competenze digitali, in particolare sui temi della transizione digitale, cyber sicurezza e accountability, nonché corsi di aggiornamento su norme di uso corrente. Nel 2025 sono previste inoltre azioni di formazione sul BIM nel campo del codice dei contratti pubblici, e lingue straniere (inglese), considerata la sempre maggiore importanza dello sviluppo sostenibile del Parco in chiave turistica.							
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -			Performance Strategica - -				
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura			
		Alto	Medio	Basso	25			
	Importanza	x						
	Impatto Esterno		x					
	Complessità	x						
Realizzabilità	x							
Sistema di Misurazione								
Descrizione Indicatore				Resp. Rilevazione	Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo				Dir - P.O.	100%		0%	

Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza	Dir - P.O.	100%		0%	0
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)	Dir - P.O.	100%		0%	
	Dir - P.O.	100%		0%	

Programmazione Temporale Obiettivo												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo																								x
Risorse umane impegnate																								
Dip.	CLAUDIA SATTA			Dip.				Dip.				Dip.												
Dip.				Dip.				Dip.				Dip.												
Risorse Assegnate al Programma				Risorse Obiettivo				Indice di assorbimento programmato				Indice di assorbimento effettivo												
Revisione Obiettivo																								
Descrizione												Delibera di Revisione												
L'obiettivo interesserà gli anni 2025-2026-2027																								

PARCO DI TEPI LORA- PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2025													
Unità Organizzativa	FINANZIARIA/ PERSONALE			Dirigente - Resp. Serv	CLAUDIA SATTA			Performance individuale			Cod.		
Missione	Servizi istituzionali e di gestione											01	
Programma	gestione economica, finanziaria e programmazione											03	
Obiettivo													
Oggetto	Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ex art.4-bis D.Lgs 12/2023 conv. L. 41/2023												
Risultato Atteso	Obiettivo annuale, funzionale al rispetto dei tempi di pagamento per tutti i dipendenti che si occupano dei pagamenti delle fatture commerciali. Il risultato atteso prevede che i tempi di pagamento dell'Ente Parco siano inferiori o uguali a 30 giorni.												
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -						Performance Strategica - -						
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza						Esito Pesatura					
		Alto			Medio			Basso					
	Importanza	x											
	Impatto Esterno				x						25		

	Complessità	x			
	Realizzabilità	x			
Sistema di Misurazione					
Descrizione Indicatore			Resp. Rilevazione	Previsto	Verificato
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo			Dir - P.O.	100%	0%
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza			Dir - P.O.	100%	0%
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)			Dir - P.O.	100%	0%
			Dir - P.O.	100%	0%

Programmazione Temporale Obiettivo			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo														x	
Risorse umane impegnate															
Dip.	CLAUDIA SATTA	Dip.						Dip.							
Dip.		Dip.						Dip.							
Risorse Assegnate al Programma		Risorse Obiettivo		Indice di assorbimento programmato				Indice di assorbimento effettivo							
Revisione Obiettivo															
Descrizione													Delibera di Revisione		
L'obiettivo interessa il triennio 2025-2027															

PARCO DI TEPILORA - PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2025					
Unità Organizzativa	AMMINISTRATIVA	Dirigente - Resp. Serv.:	Marianna Agostina Mossa	Performance individuale	Cod.
Missione	Servizi istituzionali e di gestione				01
Programma					Nc

Obiettivo																				
Oggetto	Organizzazione dell'evento "Foreste Aperte nel Parco di Tepilora"																			
Risultato Atteso	Realizzazione di attività ed eventi nei comuni del Parco finalizzati ad un'attività di promozione del territorio, che si svolgeranno in primavera o autunno su più date e su più comuni.																			
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -						Performance Strategica - -													
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza						Esito Pesatura												
		Alto	Medio			Basso			25											
	Importanza	x																		
	Impatto Esterno	x																		
	Complessità	x																		
	Realizzabilità	x																		
Sistema di Misurazione																				
Descrizione Indicatore								Resp. Rilevazione		Previsto		Verificato		Delta		Esito Complessivo				
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo								Dir - P.O.		100%				0%		0				
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza								Dir - P.O.		100%				0%						
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)								Dir - P.O.		100%				0%						
Programmazione Temporale Obiettivo								1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo																				x
Risorse umane impegnate																				
Dip.	DINA LIANA GHISU			Dip.	MARIANNA AGOSTINA MOSSA			Dip.				Dip.								
Dip.	LUIGI SALVATORE SANNA			Dip.				Dip.				Dip.								
Risorse Assegnate al Programma				Risorse Obiettivo				Indice di assorbimento programmato				Indice di assorbimento effettivo								
Revisione Obiettivo																				
Descrizione											Delibera di Revisione									
L'obiettivo interessa il triennio 2025-2027.																				

PARCO DI TEPIORA - PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2025

Unità Organizzativa	AMMINISTRATIVA	Dirigente - Resp. Serv.:	Marianna Agostina Mossa	Performance individuale	Cod.										
Missione	Servizi istituzionali e di gestione				01										
Programma					Nc										
Obiettivo															
Oggetto	Erogazione di contributi alle associazioni del territorio per la realizzazione di iniziative sportive, culturali e ambientali di promozione del Parco.														
Risultato Atteso	Pubblicazione e attuazione di un bando rivolto alle associazioni del territorio per la realizzazione di iniziative sportive, culturali e ambientali di promozione del Parco, sulla base del Regolamento per la concessione di contributi e del patrocinio, approvato con Delibera dell'Assemblea del Parco n. 33 del 4 dicembre 2023.														
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -		Performance Strategica - -												
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura										
		Alto	Medio	Basso	25										
	Importanza	x													
	Impatto Esterno	x													
	Complessità	x													
Realizzabilità	x														
Sistema di Misurazione															
Descrizione Indicatore				Resp. Rilevazione	Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo							
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo				Dir - P.O.	100%		0%	0							
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza				Dir - P.O.	100%		0%								
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)				Dir - P.O.	100%		0%								
Programmazione Temporale Obiettivo				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo															x
Risorse umane impegnate															
Dip.	DINA LIANA GHISU	Dip.	MARIANNA AGOSTINA MOSSA	Dip.		Dip.									
Dip.	LUIGI SALVATORE SANNA	Dip.		Dip.		Dip.									
Risorse Assegnate al Programma		Risorse Obiettivo		Indice di assorbimento programmato			Indice di assorbimento effettivo								
Revisione Obiettivo															



Descrizione	Delibera di Revisione
L'obiettivo interesserà gli anni 2025-2026-2027.	

PARCO DI TEPILORA - PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2025

Unità Organizzativa	AMMINISTRATIVA	Dirigente - Resp. Serv.:	Marianna Agostina Mossa	Performance individuale	Cod.							
Missione	Servizi istituzionali e di gestione				01							
Programma					Nc							
Obiettivo												
Oggetto	Attuazione progetto TRESE											
Risultato Atteso	Attuazione del progetto TRESE - giovani per la musica, lo studio e la natura, in partenariato con il Comune di Bitti, finanziato dal Ministero delle politiche sociali, Ministero del Consiglio dei Ministri e finalizzato alla partecipazione attiva delle nuove generazioni "Giovani in biblioteca" per la realizzazione di azioni volte a favorire e sostenere la creazione di spazi di aggregazione destinati ai giovani nelle quali promuovere attività ludico-ricreative, sociali, educative e culturali e formative per un corretto utilizzo del tempo libero. Il Parco partecipa con l'organizzazione di educational tour per guide turistiche e corsi di micologia.											
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -			Performance Strategica - -								
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura							
		Alto	Medio	Basso	25							
	Importanza	x										
	Impatto Esterno	x										
	Complessità	x										
Realizzabilità	x											
Sistema di Misurazione												
Descrizione Indicatore	Resp. Rilevazione			Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo					
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo	Dir - P.O.			100%		0%	0					
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza	Dir - P.O.			100%		0%						
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)	Dir - P.O.			100%		0%						
Programmazione Temporale Obiettivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo												x
Risorse umane impegnate												
Dip.	LUIGI SALVATORE SANNA	Dip.	MARIANNA AGOSTINA MOSSA	Dip.		Dip.						
Risorse Assegnate al Programma	Risorse Obiettivo		Indice di assorbimento programmato			Indice di assorbimento effettivo						
Revisione Obiettivo												

Descrizione	
L'obiettivo interessa gli anni 2025-2026.	

PARCO DI TEPILORA - PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2025

Unità Organizzativa	TECNICA	Dirigente - Resp. Serv.:	MARINO SATTA	Performance individuale	Cod.									
Missione	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente				9									
Programma														
Obiettivo														
Oggetto	Realizzazione delle opere pubbliche finanziate con fondi regionali e comunitari per la tutela e la valorizzazione ambientale del Parco. Coordinamento e controllo delle opere in via di realizzazione per la tutela e fruizione del Parco													
Risultato Atteso	I risultati attesi per l'obiettivo in oggetto prevedono: 1) Affidamento dell'esecuzione del progetto di realizzazione di strutture per il bird watching e strutture antincendio, finanziato con fondi regionali, di cui è stata affidata la progettazione; 2) Affidamento dell'incarico di progettazione dell'intervento di protezione dei sistemi dunali (Azione 3.7.2 PR 2021-2027).													
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -		Performance Strategica - -											
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura									
		Alto	Medio	Basso	25									
	Importanza	x												
	Impatto Esterno	x												
	Complessità	x												
Realizzabilità	x													
Sistema di Misurazione														
Descrizione Indicatore			Resp. Rilevazione	Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo							
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo			Dir - P.O.	100%		0%	0							
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza			Dir - P.O.	100%		0%								
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)			Dir - P.O.	100%		0%								
			Dir - P.O.	100%		0%								
Programmazione Temporale Obiettivo			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo														x
Risorse umane impegnate														
Dip.	MARINO SATTA	Dip.		Dip.		Dip.								
Dip.	ALESSANDRO PALA	Dip.		Dip.		Dip.								

Risorse Assegnate al Programma		Risorse Obiettivo		Indice di assorbimento programmato		Indice di assorbimento effettivo	
Revisione Obiettivo							
Descrizione						Delibera di Revisione	
L'obiettivo interesserà gli anni 2025-2026-2027.							

PARCO DI TEPIORA - PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2025								
Unità Organizzativa	AREA TECNICA	Dirigente - Resp. Serv.:	MARINO SATTA	Performance individuale	Cod.			
Missione	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente						09	
Programma							Nc	
Obiettivo								
Oggetto	Predisposizione del Regolamento del Parco (art.14 L.R. 21/2014)							
Risultato Atteso	Dotare l'Ente Parco dei principali strumenti di pianificazione che dovranno guidare lo sviluppo del territorio nel rispetto dell'ambiente. Il Piano del Parco è stato approvato, per cui occorre procedere alla predisposizione del regolamento previsto dall'art. 14 delle L.R. 21/20214, istitutiva del Parco. Entro il 2025 sarà prodotta una bozza del Regolamento da sottoporre all'Assemblea e agli uffici della Regione Sardegna per una condivisione. L'approvazione definitiva del documento è prevista entro il 31.12.2027.							
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -			Performance Strategica - -				
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura			
		Alto	Medio	Basso	25			
	Importanza	x						
	Impatto Esterno	x						
	Complessità	x						
	Realizzabilità	x						
Sistema di Misurazione								
Descrizione Indicatore				Resp. Rilevazione	Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo				Dir - P.O.	100%		0%	

Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza											Dir - P.O.		100%				0%		0												
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)											Dir - P.O.		100%				0%														
											Dir - P.O.		100%				0%														
Programmazione Temporale Obiettivo											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12									
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo																						x									
Risorse umane impegnate																															
Dip.	MARINO SATTA				Dip.					Dip.					Dip.																
Dip.	ALESSANDRO PALA				Dip.					Dip.					Dip.																
Risorse Assegnate al Programma								Risorse Obiettivo								Indice di assorbimento programmato								Indice di assorbimento effettivo							
Revisione Obiettivo																															
Descrizione														Delibera di Revisione																	
L'obiettivo interesserà il triennio 2025-2027																															



SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza soppresso ex art. 1, comma 1, lettera d) D.P.R. n. 81/2022. Essa viene predisposta nel rispetto della Legge n. 190/2012, del D.lgs. n. 33/2013 e del PNA 2022. Nella logica della programmazione integrata del PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono leva a protezione del valore pubblico dal verificarsi di eventi corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando efficaci misure di prevenzione della corruzione.

2.3.1 L'analisi del contesto esterno e interno

Il contesto esterno

Il Parco Naturale Regionale di Tepilora è stato istituito con Legge Regionale n. 21 del 24 ottobre 2014, si estende per una superficie di Ha. 7.877,81, comprende parte del territorio dei seguenti Comuni: Comune di Bitti con Ha. 4.779,00; Comune di Lodè con Ha. 1.107,82; Comune di Posada con Ha. 841,42; Comune di Torpè con Ha. 1.149,57. È collegato all'esterno da strade provinciali (km. 660,00) e comunali (km. 564,00). Il Parco è ubicato in un'area di alto valore naturalistico, paesaggistico e storico-culturale, e ha l'obiettivo della salvaguardia, della qualificazione, della valorizzazione e del rafforzamento delle attività agro-silvo-pastorali; inoltre promuove ed incentiva l'adozione di tecniche colturali a basso impatto ambientale, al fine di ottenere produzioni biologiche e di qualità.

Il 14 giugno 2017 il territorio del Parco e quello di tutti i comuni limitrofi è stato riconosciuto Riserva della Biosfera MaB (Man and the Biosphere) UNESCO con la denominazione "Tepilora, Rio Posada e Montalbo". È stata predisposta ed inviata presso le istituzioni competenti la candidatura del Parco Regionale Naturale di Tepilora ed il territorio del Rio Posada al riconoscimento del Mab Unesco (Man and The Biosphere). + RAMSAR

L'utilizzo del territorio è regolamentato prevalentemente dal Piano del Parco, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 40/51 del 16 ottobre 2024 e reso esecutivo con Decreto dell'Assessorato della Difesa dell'Ambiente n. 3 del 15 gennaio 2025. Sono inoltre vigenti gli strumenti di pianificazione urbanistica dei Comuni appartenenti all'area del Parco.

L'economia per la maggior parte del territorio dei Comuni del Parco è di tradizione agro-pastorale, con presenza di coltivatori diretti e imprenditori agricoli, e anche se allo stato attuale come forza lavoro prevale tra i residenti il numero di persone impiegate nei cantieri dell'Agenzia FORESTAS e nella Colonia Penale di Mamone (Onani) in qualità di agenti di polizia penitenziaria, oltre agli addetti nel settore del turismo nella stagione estiva, la quale la si sta cercando di stimolare maggiormente stante le particolarità da poter offrire tra i paesaggi dell'entroterra e la vicinanza alla costa con alta vocazione turistica.

Allo stato attuale all'interno di tutto il territorio in esame è elevato l'indice di disoccupazione soprattutto tra i giovani, anche tra quelli in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado e di diploma di laurea. Da rilevare che la gran parte dei giovani laureati, dopo il conseguimento del titolo di studio presso le principali sedi universitarie,



non rientra nel paese d'origine ma cerca altrove una sistemazione confacente al titolo di studio acquisito. Sono in aumento anche i casi di disoccupazione di giovani adulti e persone over 50 che si trovano quindi privi di reddito a causa della mancanza di occupazione e stante l'impossibilità di essere collocati in pensione.

Per quanto riguarda la criminalità le informazioni tratte dalla relazione annuale del Ministero dell'Interno al Parlamento rilevano che la Provincia di Nuoro non sembra presentare forme di criminalità organizzata bensì una criminalità “legata in prevalenza alla tradizione agro-pastorale e al controllo ed all'accesso delle risorse pubbliche ... Nel territorio vengono commessi reati predatori, quali furti e rapine che risultano in aumento, specie quelle nelle abitazioni e nella pubblica via ... Il processo di spopolamento all'interno dell'isola a favore delle coste, destinatarie di ingenti flussi di denaro provenienti dal fiorente mercato del turismo, sta determinando un cambiamento, lento ma significativo, delle modalità stesse del fenomeno criminale che, abbandonate le modalità del tradizionale codice barbaricino parrebbe acquisire alcune caratteristiche tipiche delle aree metropolitane. In aumento il dato relativo ai delitti in materia di stupefacenti, localizzati soprattutto nei centri maggiori del territorio”.

Nello specifico della realtà dei comuni interessati nell'area del Parco, negli ultimi tre anni, si segnalano reati comuni (quali furti nell'ambiente - agropastorale) e diversi atti di danneggiamento di beni e strutture pubbliche (quali l'edificio scolastico e/o spazi pubblici arredati). Si segnalano alcuni casi isolati di coltivazione di sostanze stupefacenti ai fini dello spaccio delle stesse e di detenzione abusiva di armi.

Il contesto interno e l'organizzazione

Il Parco di Tepilora è regolamentato dallo Statuto approvato dall'Assemblea con deliberazione n. 3 del 9 marzo 2015, aggiornato in ultimo con deliberazione n. 1 del 24 gennaio 2022. L'Assemblea è composta dai Sindaci dei comuni di Bitti, Lodè, Posada, Torpè, e dai rappresentanti dell'Amministrazione Provinciale di Nuoro, dell'Agenzia Forestas di Nuoro e dell'Assessorato Difesa Ambiente della Regione Sardegna.

L'organizzazione del Parco è disciplinata secondo il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed è redatto ai sensi del comma 1, art. 9 della L.R. 24 ottobre 2014 n. 21, e disciplina l'ordinamento generale degli uffici, delle loro funzioni e la relativa pianta organica del Parco stesso, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione, e secondo principi di professionalità e responsabilità. Le disposizioni contenute all'interno del Regolamento costituiscono riferimento per tutti gli altri regolamenti del Parco, i quali dovranno ad essere conformarsi e discenderne. La pianta organica del Parco, la sua articolazione ed il dimensionamento è organizzata in funzione dei carichi di lavoro di routine o temporanei. In riferimento alle modalità di assunzione agli impieghi nell'Ente, ai requisiti di accesso e alle procedure concorsuali, nonché alle modalità di progressione economica verticale ed orizzontale, il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi fa riferimento ai principi ed alle norme fissate dalla normativa statale d'indirizzo in materia di pubblico impiego.

La struttura organizzativa del Parco è descritta nella successiva SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.

2.3.2 Soggetti interni della strategia di prevenzione della corruzione.

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione sono:

- **Assemblea del Parco:** organo di indirizzo politico cui competono la definizione e approvazione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma.
- **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT):** l'articolo 1, comma 7 L. n. 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo individui il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza di questo Ente è la direttrice Dott.ssa Marianna Agostina Mossa, nominata con decreto del Sindaco del 21.11.2023. Il RPCT assume svolge i seguenti compiti: a) elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, la sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO; b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano; c) comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del piano; d) propone le necessarie modifiche della sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso; e) definisce le procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione f) individua il personale da inserire nei programmi di formazione per percorsi sui temi dell'etica e della legalità; g) verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività per le quali è più elevato il rischio di malaffare, fermo il comma 221 della legge n. 208/2015 che prevede "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale"; h) riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il responsabile anticorruzione a ritenerlo opportuno; i) entro il 15 dicembre di ogni anno, trasmette all'OIV e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione; j) trasmette all'OIV informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo; k) segnala all'organo di indirizzo e all'OIV le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; l) indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; m) segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni"; n) quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza; o) quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate; p) quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV e all'ANAC i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- **Titolari di Posizione Organizzativa (PO) - Elevata Qualificazione:** danno comunicazione al RPCT di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità. Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi. Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione. Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali.
- **Dipendenti:** partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione. Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO. Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di

interessi. Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione. Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

- **Organismo o Nucleo di valutazione:** partecipa al processo di gestione del rischio; considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa; esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale; verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Responsabili di Servizio ai fini della corresponsione della indennità di risultato; verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance; verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti; riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- **Revisore dei conti:** Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.

2.3.3 La mappatura dei processi, l'individuazione delle aree di rischio e interventi di trattamento del rischio specifici.

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che lo stesso si verifichi. Le misure di prevenzione della corruzione, ai fini della riduzione del rischio che tale evento si verifichi, devono essere adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili.

L'intero processo di gestione del rischio pertanto richiede un percorso le cui fasi principali da seguire vengono descritte di seguito e sono:

- mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

La mappatura dei processi consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio.

Inoltre, la mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l'elaborazione del catalogo dei processi. L'obiettivo della mappatura è posto in capo ai responsabili dei servizi. L'Ente Parco ha effettuato il percorso di mappatura, individuando le aree e le attività a più elevato rischio di corruzione, suddivise per settori, in seguito alle attività di valutazione, identificazione, analisi e ponderazione del rischio. Nel contempo, è stata effettuata un'analisi del rischio e individuate misure per il suo trattamento.

Il trattamento del rischio consiste nell'individuare e valutare le misure generali e specifiche che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire. Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

La tabella che segue riporta la mappatura dei processi, il catalogo dei rischi e le misure di trattamento del rischio specifiche individuate per il Parco:

<i>Area di rischio</i>	<i>Tipologia di attività</i>	<i>Servizi e uffici interessati</i>	<i>Indice del rischio</i>	<i>Catalogo dei rischi principali e comportamenti illeciti prevedibili</i>	<i>Misure di trattamento del rischio specifiche</i>
CONTRATTI PUBBLICI	Gare d'appalto per acquisizione di forniture, servizi, lavori e procedimenti connessi o analoghi	Tecnico Amministrativo	Elevato	Violazione delle norme in materia di gare pubbliche - affidamento di lavori a società o soggetti senza i requisiti - Omesso o irregolare controllo - individuazione non corretta delle imprese partecipanti; predisposizione o modifiche di bandi ad hoc; manomissione dei plichi in ipotesi di procedure aperte - mancato controllo, irregolarità o mancanza di documento di regolarità (D.U.R.C.) e antimafia	Lavori eseguiti con somma urgenza: Adeguata motivazione in merito alla sussistenza del requisito della somma urgenza; Verifica congruità prezzo lavori; verifica dei requisiti di qualificazione. Affidamenti diretti: Indagini di mercato per l'individuazione dell'operatore economico; adeguata motivazione nella determina a contrarre; pubblicazione dell'affidamento sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente". Affidamenti con procedura ad evidenza pubblica: Favorire il procedimento che prevede la verifica dell'anomalia dell'offerta; prevedere criteri di selezione obiettivi; la commissione giudicatrice deve essere costituita da membri competenti ed imparziali.
CONTRATTI PUBBLICI	Stati d'avanzamento di lavori per opere pubbliche	Tecnico	Elevato	Omesso o irregolare controllo	Esecuzione del contratto: Accertarsi che i progetti siano effettivamente eseguibili secondo le previsioni; richiamare l'attenzione del direttore dell'esecuzione in merito al corretto svolgimento del rapporto contrattuale.
INCARICHI E NOMINE	Conferimento di incarichi professionali e di collaborazione	Tecnico Amministrativo	Elevato	Violazione delle norme in materia di concorrenza - affidamento di servizi a soggetti senza i requisiti - Omesso irregolare controllo; individuazione non corretta partecipanti - predisposizione bandi ad hoc	Per gli incarichi di collaborazione: introduzione di misure volte soprattutto alla ricognizione dell'assenza di specifiche professionalità all'interno dell'Ente; adeguata pubblicizzazione dell'intenzione dell'Ente di conferire l'incarico, in modo da rendere effettiva la possibilità di conoscenza da parte dei soggetti potenzialmente interessati; assoluto rispetto dei vari limiti di legge e di regolamento (limiti di spesa, programmazione assembleare, rispetto dei principi di alternanza, etc). Pubblicazione delle graduatorie.

CONTRATTI PUBBLICI	Emissione di atti di liquidazione di corrispettivi per lavori, servizi o forniture	Tecnico Amministrativo	Elevato	Omesso o irregolare controllo	Esecuzione del contratto: Accertarsi che le prestazioni previste siano effettivamente eseguite secondo le previsioni; richiamare l'attenzione del direttore dell'esecuzione in merito al corretto svolgimento del rapporto contrattuale.
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI	Rilascio di nulla osta	Tecnico	Medio	Omesso o ritardato rilascio di nullaosta ai sensi dell'art. 18 della L.R. 21/2014	Predisposizione di un registro dei nullaosta rilasciati. Meccanismi di controllo a campione.
PROCEDURE CONCORSUALI PER ASSUNZIONE DI PERSONALE	Adempimenti connessi a procedure concorsuali assunzioni temporanee	Servizio Finanziario e Personale	Medio	Omessa segnalazione di eventuali incompatibilità di commissari per le selezioni - Distorsione ed errata valutazione dei requisiti ai fini dell'inquadramento, delle valutazioni, dei curriculum personali, di prove selettive o concorsuali - Predisposizione mirata di avvisi per prove selettive o concorsuali aventi carattere specifico e non oggettivo	Per le procedure concorsuali: i bandi devono contenere clausole chiare e non soggette ad interpretazioni equivoche; i requisiti previsti per partecipare alla selezione devono essere pertinenti al posto da ricoprire e coerenti con la specifica professionalità ricercata dall'Ente; il punteggio da attribuire agli eventuali titoli di merito deve essere predeterminato in modo oggettivo e ponderato. Assunzioni a tempo determinato ed incarichi ex art. 110 TUEL: implementazione di meccanismi selettivi di reclutamento e dell'obbligo di motivazione del Responsabile, che dia conto dei criteri di scelta adottati.
SPESE	Emissione di mandati di pagamento sulla base di liquidazioni	Finanziario	Basso	Emissione di titoli di pagamento in assenza dei presupposti – mancata o ritardata emissione agli aventi diritto	
LEGALI	Affari legali e contenzioso	Amministrativo Tecnico	Basso	Accordi per la gestione irregolare dei procedimenti	
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI	Attività e procedimenti rimanenti	Tecnico Finanziario Amministrativo	Basso	Omesso controllo sui presupposti di diritto e le situazioni di fatto - assenza di idoneo provvedimento per l'adozione di atti ampliativi della sfera giuridica dei privati	

2.3.4 Trattamento del rischio: le misure di carattere generale.

Le misure previste dall'Amministrazione per il trattamento del rischio e la prevenzione di fenomeni corruttivi sono riepilogate, col relativo cronoprogramma, nella tabella sottostante:

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI
Codice di comportamento	Monitoraggio del rispetto del codice di comportamento e verifica della necessità di ulteriori aggiornamenti.	Tempestiva	RPCT
Conflitto di interessi	Segnalazione immediata del dipendente di ogni situazione di conflitto anche potenziale e astensione. I responsabili verificano puntualmente che il dipendente rilasci nei termini di legge la dichiarazione. Il RPCT verifica annualmente la veridicità del 30% delle dichiarazioni rese in merito.	Tempestiva	Po e RPCT
Inconferibilità e incompatibilità incarichi	Obbligo acquisire dichiarazione insussistenza di cause di inconferibilità incompatibilità. Il RPCT verifica annualmente la veridicità del 30% delle dichiarazioni rese in merito.	Tempestiva	Po e RPCT
Formazione commissioni	Acquisizione dichiarazione assenza cause ostative ex art 35 bis D.lgs. n. 165/2001. Il RPCT verifica annualmente la veridicità del 30% delle dichiarazioni rese in merito.	Tempestiva	Po e RPCT
Incarichi extra istituzionali	Divieto di incarichi senza la preventiva autorizzazione dell'Amministrazione	Tempestiva	Tutti i dipendenti

Divieto attività successiva alla cessazione dal servizio PANTOUFLAGE	Dichiarazione del dipendente al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico: <i>Con la presente il sottoscritto (...) dichiara di conoscere l'art. 1, comma 42, lett. l), della L. n. 190/2012 che ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 il comma 16-ter e come tale si impegna al pieno rispetto di tale norma.</i> Previsione nei bandi di gara di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti. Previsione nei contratti stipulati con gli operatori economici. Il RPCT verifica annualmente un campione del 10% dei contratti stipulati	Tempestiva	Tutti i dipendenti
Formazione su anticorruzione e trasparenza	Previsione di corsi di aggiornamento in caso di modifica della normativa vigente	Entro il 31/12 di ogni anno	Tutti i dipendenti
Rotazione ordinaria personale	La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente l'applicazione.	Verifica entro il 31/12 di ogni anno	RPCT
Tutela dipendente che segnala illeciti	Gestione del sistema informatizzato che consenta l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera anonima e che ne consente l'archiviazione.	Entro 31/12/2025	RPCT
Patti di integrità e legalità	Sottoscrizione patti in sede di gara. Il RPCT verifica annualmente un campione del 10% dei contratti stipulati	Tempestivo	Tutti i dipendenti
Controlli successivi	Campione maggiorato atti sottoposti al controllo in relazione a quelli adottati nell'ambito dei processi classificati con rischio elevato o critico.	Annuale	RPCT
Concorsi e selezioni	Concorsi e procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del D.lgs. 165/2001 e del regolamento di organizzazione dell'ente Pubblicazione nel sito istituzionale	Tempestivo	RPCT

Contratti pubblici	<p>I RUP dei processi di: a) affidamento diretto; b) procedura negoziata per i servizi e le forniture; c) procedura negoziata per i lavori; d) procedure in deroga; e) procedure attinenti alla modifica dei contratti e alle varianti in corso d'opera - devono utilizzare la check list predisposta dall'ANAC.</p> <p>Il RPTC verifica annualmente la compilazione della check list in un campione del 10% dei processi</p>	Tempestiva	Tutti i dipendenti
--------------------	---	------------	--------------------

Trasparenza

Ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. n. 33/2013 la trasparenza è l'accessibilità totale a dati e documenti delle pubbliche amministrazioni, consentita allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'amministrazione ritiene che la trasparenza sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge n. 190/2012. Si perseguono i seguenti obiettivi:

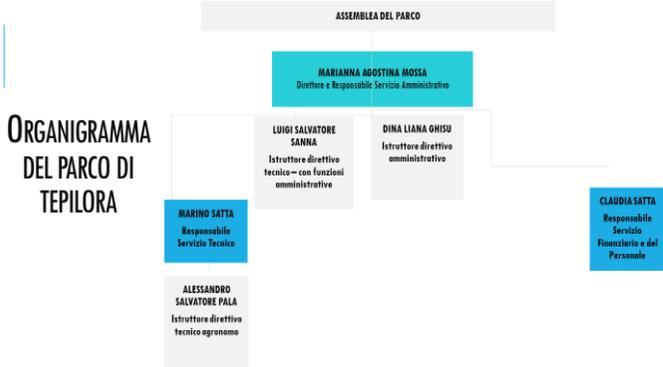
- trasparenza quale reale, effettiva e totale accessibilità alle informazioni su organizzazione e attività dell'amministrazione;
- consentire a chiunque l'esercizio dell'accesso civico semplice e generalizzato;
- Registro delle richieste di accesso contenente l'elenco delle richieste con oggetto e data, relativo esito e indicazione della data della decisione. Il registro è pubblicato, oscurando i dati personali eventualmente presenti, e tenuto aggiornato almeno ogni sei mesi in "amministrazione trasparente", "altri contenuti – accesso civico";
- attuazione degli obblighi di pubblicazione secondo le scadenze temporali "tempestivamente", su base annuale, trimestrale o semestrale.

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione, la responsabilità è in capo al Responsabile dell'Ufficio amministrativo che con proprio provvedimento individua i dipendenti responsabili della procedura di pubblicazione all'interno del proprio servizio.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando completezza, chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

In adempimento di quanto previsto dal PNA 2022 – sez. 10.2.1 negli enti con meno di 50 dipendenti il monitoraggio va limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

<p>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p>	<p>La struttura organizzativa più recente dell’Ente Parco naturale regionale di Tepilora, riportata nel DUP 2025-2027, è articolata come evidenziato nel seguente organigramma:</p>  <p>Tale struttura organizzativa è dal 2020 costituita da n. 6 dipendenti di cui 5 tempo indeterminato, mentre il sesto, il Direttore, è a tempo determinato.</p>
<p>3.1. Struttura organizzativa -Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente</p>	<p>Obiettivi per il miglioramento della salute di genere</p> <p>L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. L’Ente Parco ha una situazione favorevole da questo punto di vista, in quanto il numero di uomini e donne è paritario; due donne su tre hanno un incarico (di posizione organizzativa e dirigenziale) contro uno su tre degli uomini presenti.</p> <p>Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere</p>

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico	3/3	3/3	3/3	3/3
% donne vs % uomini titolari di part-time	40%/60%	40%/60%	40%/60%	40%/60%
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° medio giorni fruiti su base annuale	0	0	0	0
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	3/1	3/1	3/1	3/1
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)	30/10	10/10	10/10	10/10

Rapporto tra n° medio di ore di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale	30/30	40/40	40/40	40/40	
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	No	No	No	No	
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata	No	No	No	No	

	con altri enti					
3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	<p>La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2024-2026 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.</p> <p>Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.</p>					
	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO	
	N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	100/100	100/100	100/100	100/100	
	N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	6/6	6/6	6/6	6/6	

	Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	Si	Si	Si	Si	
	Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	Si	98/100	98/100	98/100	
	PC portatili	6	6	6	6	
	% PC portatili sul totale dei dipendenti	6/6	6/6	6/6	6/6	
	Smartphone	0	0	0	0	
	Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	6/6	6/6	6/6	6/6	
	Dipendenti con firma digitale	6/6	6/6	6/6	6/6	
3.1.3. Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.					

	Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.				
	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
	Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	58,33%	64,33%	64,33%	64,33%
	Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	4	4	4	4
	Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0	0	0	0
	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	100%	100%	100%	100%
3.2. Sottosezione di Organizzazione Lavoro Agile	In questa sezione del Piano l'Amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato. Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a				

	<p>scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.</p>																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="766 354 1055 475">INDICATORE</th> <th data-bbox="1055 354 1263 475">VALORE DI PARTENZA</th> <th data-bbox="1263 354 1453 475">TARGET 1° ANNO</th> <th data-bbox="1453 354 1641 475">TARGET 2° ANNO</th> <th data-bbox="1641 354 1832 475">TARGET 3° ANNO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="766 475 1055 555">Unità di Lavoro Agile</td> <td data-bbox="1055 475 1263 555">4</td> <td data-bbox="1263 475 1453 555">4</td> <td data-bbox="1453 475 1641 555">4</td> <td data-bbox="1641 475 1832 555">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="766 555 1055 667">Totale unità di lavoro agile/totale dipendenti</td> <td data-bbox="1055 555 1263 667">4/6</td> <td data-bbox="1263 555 1453 667">4/6</td> <td data-bbox="1453 555 1641 667">4/6</td> <td data-bbox="1641 555 1832 667">4/6</td> </tr> <tr> <td data-bbox="766 667 1055 810">% applicativi consultabili in lavoro agile</td> <td data-bbox="1055 667 1263 810">100%</td> <td data-bbox="1263 667 1453 810">100%</td> <td data-bbox="1453 667 1641 810">100%</td> <td data-bbox="1641 667 1832 810">100%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="766 810 1055 922">% banche dati consultabili in lavoro agile</td> <td data-bbox="1055 810 1263 922">100%</td> <td data-bbox="1263 810 1453 922">100%</td> <td data-bbox="1453 810 1641 922">100%</td> <td data-bbox="1641 810 1832 922">100%</td> </tr> </tbody> </table>	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO	Unità di Lavoro Agile	4	4	4	4	Totale unità di lavoro agile/totale dipendenti	4/6	4/6	4/6	4/6	% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%	% banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO																						
Unità di Lavoro Agile	4	4	4	4																						
Totale unità di lavoro agile/totale dipendenti	4/6	4/6	4/6	4/6																						
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%																						
% banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%																						
<p>3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>Il personale in servizio al 31/12/2024 è composto da n.5 unità a tempo indeterminato e 1 unità a tempo determinato, come da tabella sottostante:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="766 1029 1095 1109"></th> <th data-bbox="1095 1029 1357 1109">Profilo Professionale</th> <th data-bbox="1357 1029 1507 1109">Categoria</th> <th data-bbox="1507 1029 1657 1109">Orario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="766 1109 1095 1401" rowspan="2"> <p>SERVIZIO AMMINISTRATIVO</p> </td> <td data-bbox="1095 1109 1357 1401"> <p>n.1 Direttore (responsabile ad interim del servizio amministrativo e responsabile trasparenza e anticorruzione)</p> </td> <td data-bbox="1357 1109 1507 1401"> <p>Dirigente</p> </td> <td data-bbox="1507 1109 1657 1401"> <p>Full time 36 ore</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1095 1401 1357 1511"> <p>n.1 Area dei funzionari e dell'elevata</p> </td> <td data-bbox="1357 1401 1507 1511"> <p>D</p> </td> <td data-bbox="1507 1401 1657 1511"> <p>Part time 30 ore</p> </td> </tr> </tbody> </table>		Profilo Professionale	Categoria	Orario	<p>SERVIZIO AMMINISTRATIVO</p>	<p>n.1 Direttore (responsabile ad interim del servizio amministrativo e responsabile trasparenza e anticorruzione)</p>	<p>Dirigente</p>	<p>Full time 36 ore</p>	<p>n.1 Area dei funzionari e dell'elevata</p>	<p>D</p>	<p>Part time 30 ore</p>														
	Profilo Professionale	Categoria	Orario																							
<p>SERVIZIO AMMINISTRATIVO</p>	<p>n.1 Direttore (responsabile ad interim del servizio amministrativo e responsabile trasparenza e anticorruzione)</p>	<p>Dirigente</p>	<p>Full time 36 ore</p>																							
	<p>n.1 Area dei funzionari e dell'elevata</p>	<p>D</p>	<p>Part time 30 ore</p>																							

	qualificazione		
	n.1 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D	Part time 30 ore
SERVIZIO FINANZIARIO E DEL PERSONALE	Profilo Professionale	Categoria	
	n.1 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (responsabile del servizio finanziario e personale EQ)	D	Part time 30 ore
SERVIZIO TECNICO - TUTELA AMBIENTALE	Profilo Professionale	Categoria	
	n.1 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (responsabile del servizio tecnico EQ)	D	Part time 30 ore
	n.1 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D	Part time 30 ore
In merito alla programmazione del personale, per il triennio 2025-2027 l'Ente Parco ha ricoperto quasi			

tutti i ruoli in organico e non ha in previsione ulteriori assunzioni.

La deliberazione della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, n. 16 del 04/05/2016, ha chiarito che restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1 comma 562, L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa del personale riferite agli enti non sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno non risultano applicabili gli obblighi relativi alla progressiva riduzione dell'incidenza della spesa del personale rispetto al complesso delle spese correnti. Il Parco di Tepilora non avendo popolazione non risulta essere sottoposto al patto di stabilità.

Con nota prot. n. 922 del 25.10.2022 la Regione Autonoma della Sardegna – Assessorato della difesa dell'ambiente ha fornito chiarimenti sulla forma giuridica del Parco naturale regionale di Tepilora, su capacità assunzionale e tetto di spesa applicabile: *“Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche (di cui all'art. 6 ter D. Lgs. 165/2001, DM 8.5.2018) prescrivono che "Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.”*

Alla luce di quanto indicato dalla RAS e riprendendo le indicazioni della pianta organica originaria del Parco di Tepilora, approvata con delibera dall'Assemblea n. 4 del 13.02.2017(riportata di seguito), si rileva che i posti rimasti scoperti risultano essere due, ossia quello del segretario e del funzionario tecnico Dr. Naturalista / Dr. Biologo / Dr. In scienze ambientali + equipollenti, e che per i quali al momento non si intende procedere a procedure di selezione pubbliche o assimilabili. Per il personale in part time si intende procedere ad un aumento delle ore (da 30 a 35) come da Delibera dell'Assemblea del Parco n. 39 del 18.12.2024 recante *“ Atto di indirizzo per aumento delle ore lavorative del personale dipendente del Parco”*.

	<table border="1" data-bbox="795 276 1825 735"> <tr> <td>Direttore</td> <td>Direzione</td> </tr> <tr> <td>Segretario</td> <td>Segreteria</td> </tr> <tr> <td>Funz. Contabile: Dr Economia/Dr. scienze pol./Dr. Giurisprudenza + equipollenti</td> <td>Servizio finanziario e personale (Part time o in convenzione)</td> </tr> <tr> <td>Funz. Amministrativo: Dr Economia/Dr. scienze pol./Dr. Giurisprudenza + equipollenti</td> <td>Servizio amministrativo</td> </tr> <tr> <td>Funz. Tecnico: Ing./Arch. abilitato</td> <td>Servizio tecnico e tutela ambientale</td> </tr> <tr> <td>Funzionario tecnico Dr. Naturalista/ Dr. Biologo/ Dr. in scienze ambientali + equipollenti</td> <td>Servizio tecnico e tutela ambientale</td> </tr> <tr> <td>Funz. Tecnico: Dr. Agronomo/Dr.Forestale</td> <td>Servizio di valorizzazione del territorio ed educazione ambientale</td> </tr> <tr> <td>Funzionario area promozione del territorio, Dr. in gestione Beni culturali; Dr. Lettere + equipollenti</td> <td>Servizio di valorizzazione del territorio ed educazione ambientale</td> </tr> </table> <p>Sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art. 6 comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 si evince che l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazione di esubero o eccedenza di personale. Inoltre, non sono previste nuove assunzioni nel prossimo triennio e i posti in pianta organica rimasti scoperti rimarranno tali, nel rispetto del rapporto proporzionale delle risorse economiche ordinarie in gestione al Parco trasferite dalla RAS annualmente.</p> <p>In merito alla possibilità strategica di una nuova allocazione interna e/o esterna delle risorse umane già operative all'interno del Parco, si vuole porre l'attenzione sul numero esiguo dei dipendenti in essere e sul carico di lavoro ed essi assegnato in base alla tipicità degli obiettivi che un Parco Naturale persegue, dunque non si ritiene proficua né fattibile una redistribuzione interna.</p>	Direttore	Direzione	Segretario	Segreteria	Funz. Contabile: Dr Economia/Dr. scienze pol./Dr. Giurisprudenza + equipollenti	Servizio finanziario e personale (Part time o in convenzione)	Funz. Amministrativo: Dr Economia/Dr. scienze pol./Dr. Giurisprudenza + equipollenti	Servizio amministrativo	Funz. Tecnico: Ing./Arch. abilitato	Servizio tecnico e tutela ambientale	Funzionario tecnico Dr. Naturalista/ Dr. Biologo/ Dr. in scienze ambientali + equipollenti	Servizio tecnico e tutela ambientale	Funz. Tecnico: Dr. Agronomo/Dr.Forestale	Servizio di valorizzazione del territorio ed educazione ambientale	Funzionario area promozione del territorio, Dr. in gestione Beni culturali; Dr. Lettere + equipollenti	Servizio di valorizzazione del territorio ed educazione ambientale
Direttore	Direzione																
Segretario	Segreteria																
Funz. Contabile: Dr Economia/Dr. scienze pol./Dr. Giurisprudenza + equipollenti	Servizio finanziario e personale (Part time o in convenzione)																
Funz. Amministrativo: Dr Economia/Dr. scienze pol./Dr. Giurisprudenza + equipollenti	Servizio amministrativo																
Funz. Tecnico: Ing./Arch. abilitato	Servizio tecnico e tutela ambientale																
Funzionario tecnico Dr. Naturalista/ Dr. Biologo/ Dr. in scienze ambientali + equipollenti	Servizio tecnico e tutela ambientale																
Funz. Tecnico: Dr. Agronomo/Dr.Forestale	Servizio di valorizzazione del territorio ed educazione ambientale																
Funzionario area promozione del territorio, Dr. in gestione Beni culturali; Dr. Lettere + equipollenti	Servizio di valorizzazione del territorio ed educazione ambientale																
<p>3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale</p>	<p>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.</p> <p>Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione</p> <table border="1" data-bbox="772 1305 1832 1495"> <thead> <tr> <th>INDICATORE</th> <th>VALORE DI PARTENZA</th> <th>TARGET 1° ANNO</th> <th>TARGET 2° ANNO</th> <th>TARGET 3° ANNO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totale dipendenti</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO	Totale dipendenti	6	6	6	6						
INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO													
Totale dipendenti	6	6	6	6													

	Cessazioni a tempo indeterminato	0	0	0	0	
	Assunzioni a tempo indeterminato previste	0	0	0	0	
	Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	0	0	0	
	Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	100%	100%	100%	100%	
	Tasso di sostituzione del personale cessato	0 cessazioni	0 cessazioni	0 cessazioni	0 cessazioni	
	<p>Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda a quanto già contenuto nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale incluso nel Documento Unico di programmazione 2025-2027 approvato con deliberazione dell'Assemblea del Parco n. 29 del 31.07.2024.</p> <p>In data 18.02.2025 con verbale n. 2 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere positivo da parte del revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001.</p>					
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale	<p>Di seguito gli indicatori rappresentativi dell'esigente ed obiettivi che l'Ente Parco intende perseguire in merito alla formazione del personale.</p> <p>L'ente si riserva la possibilità di sottoscrivere un contratto di erogazione di servizi di formazione con ente accreditato in base ad un eventuale piano di formazione ad hoc per ciascun dipendente e macro area per soddisfare le esigenze peculiari di ciascun servizio, potenziando le competenze e</p>					

specializzazioni di ognuno anche in previsione della valutazione individuale.

È auspicabile la sottoscrizione di una convenzione, in primis con i 4 comuni del Parco e ed eventualmente anche con altri enti locali es. unione dei comuni, Provincia etc. per la predisposizione di un piano condiviso di formazione così da poter circoscrivere i costi.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale corsi di formazione	144 ore	240 ore	240 ore	240 ore
%corsi a distanza/totali corsi	100%	90%	90%	90%
Totale ore di formazione erogate	144	240 ore	240 ore	240 ore
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno/n. totale dei dipendenti in servizio	100%	100%	100%	100%
%Ore di formazione erogate a distanza/totale ore corsi	90%	80%	80%	80%
Ore di formazione erogate/n. totale dei dipendenti in servizio	144/6	240/6	240/6	240/6
Ore formazione in competenze	130	90	90	90

	digitali sul totale delle ore di formazione					
	Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	90	90	90	90	
	Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	90	90	90	90	

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. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

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