



# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Parco Naturale Regionale di Gutturu Mannu (2025-2027)**

Adottato con deliberazione n° 7 del 4 aprile 2025 della Giunta Esecutiva

## PREMESSA

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché di assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori del Parco, 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 il Parco 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 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'articolo 6, comma 6-bis, del citato decreto legge 9 giugno 2021, n°80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n°113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n°228, convertito con modificazioni dalla legge 25 febbraio 2022, n°15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n°36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n°79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

### **PIAO semplificato per gli enti con meno di 50 dipendenti**

Ai sensi dell'articolo 6 del Decreto che definisce il Regolamento del PIAO a cura del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del PIAO 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) sui rischi corruttivi e trasparenza del citato Decreto, per la mappatura dei processi, limitandosi alle azioni previste ai commi 1 e 2 del menzionato articolo 6.

Le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del PIAO limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c) n°2 del medesimo Decreto del 30 giugno 2022. Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il PIAO semplificato 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.

Il Parco, un Ente che al momento comprende 3 soli dipendenti, predispone il presente PIAO nel solco della semplificazione ammessa dal Decreto del 30 giugno 2022, non esimendosi comunque di approfondire, anche più del dovuto, parti del documento, quali la Performance e il relativo Piano degli Obiettivi e la parte dedicata ai fabbisogni del personale. Con il primo approfondimento si vuole assicurare che l'attività lavorativa proceda secondo i principi naturali di efficacia, efficienza ed economicità, andando a centrare le necessità principali del Parco medesimo, dei suoi complessi ecosistemi e dei suoi fruitori. Con il secondo approfondimento si vuole dare seguito, in modo

articolato e programmatico, al reclutamento del personale necessario, attraverso le forme di assunzione mediante pubblici concorsi e facendo ricorso alle altre forme ammesse di lavoro nella pubblica amministrazione, quali lo scavalco in eccedenza e le convenzioni a progetto fra Enti Pubblici, per l'impiego di altro personale professionalmente preparato ed esperto.

## 1. IL PARCO – SCHEDA ANAGRAFICA

Istituito con Legge Regionale n°20 del 24 ottobre 2014 e per come integrato e modificato dalla successiva Legge Regionale n°9 del 23 ottobre 2023 all'articolo 78, il Parco Naturale Regionale di Gutturu Mannu si estende nei territori dei Comuni di: Pula, Villa San Pietro, Siliqua, Domus De Maria, Uta, Assemini, Santadi, Capoterra, Sarroch e Teulada su una superficie complessiva pari a 18.030,50 ha di territorio di cui rispettivamente: Pula 4.013 ha; Villa San Pietro 1.625 ha; Siliqua 2.243 ha; Domus De Maria 25 ha; Uta 3.060 ha; Assemini 4.074 ha; Santadi 1.585 ha; Capoterra 261,50 ha; Sarroch 1.079 ha; Teulada 65 ha. Localizzata nella Sardegna sud-occidentale, quest'area era già stata individuata dall'UNESCO all'interno del programma *Man and Biosphere*. In particolare il progetto istituiva una rete mondiale di Riserve della Biosfera e ad oggi annovera 564 riserve in 109 Paesi in tutto il mondo. L'area del Sulcis era stata scelta da questo programma come riserva del leccio (*Quercus ilex*) per il mediterraneo. Più recentemente il WWF Mediterraneo l'ha inserita tra i 10 "Hot Spots" di foresta mediterranea più rappresentativi dell'ecoregione mediterranea. In effetti l'intera area che comprende il Parco e altre vaste superfici i cui soggetti interessati non hanno voluto aderire al Parco medesimo (circa 30 mila ettari in totale fra i due comprensori), caratterizzata da una continuità fisionomico-strutturale della vegetazione senza soluzione di continuità, costituisce la foresta di sclerofille più estesa di tutta l'area mediterranea. La componente floristica appare ben rappresentata con oltre 600 *taxa* ed oltre 50 specie endemiche. Al suo interno trovano rifugio alcune specie endemiche di importante valenza zoogeografica quali il nucleo più numeroso di cervo sardo (*Cervus elaphus corsicanus*) presente in Sardegna (e quindi nel mondo), il Geotritone dell'Iglesiente (*Atylodes genei*), il Gatto selvatico (*Felis silvestris var. libyca*) e l'Astore (*Accipiter gentilis arrigonii*) endemismo sardo-corso inserito nell'Allegato 1 della Direttiva 91/244/CEE.

Il vasto territorio del Parco Naturale Regionale di Gutturu Mannu insiste su tre Oasi Permanenti di Protezione Faunistica già esistenti, che occupano complessivi 14.253 ettari ed è compresa all'interno del Sic/ZSC "Foresta di Monte Arcosu" (ITB041105). Al suo interno è inoltre presente la Zona di Protezione Speciale (ITB044009). Essere compreso all'interno della Rete Natura 2000 significa per il Parco di Gutturu Mannu far parte del principale strumento della politica dell'Unione Europea per la conservazione della biodiversità; una grande opportunità per la promozione di un

modello di sviluppo basato sulla valorizzazione delle risorse naturali all'interno di un approccio ecosistemico. Opportunità che se male valorizzata, può diventare una vera criticità in grado di appesantire e bloccare i processi di sviluppo ecosistemico del piano generale di sviluppo del Parco medesimo.

Nell'ambito delle finalità più generali, dettate dalla Legge quadro nazionale sulle aree protette, la n°394/91, e dalla Legge quadro regionale precedente alla nazionale, la n°31/89, il Parco assicura la gestione unitaria del complesso di ecosistemi presenti nel suo territorio, garantendo la conservazione e la valorizzazione delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali, la loro fruizione, la promozione e lo svolgimento di attività scientifiche e di didattica ambientale, l'esercizio di attività produttive compatibili e la riqualificazione di opere e manufatti esistenti. Il parco pertanto contribuisce all'armonico sviluppo economico dell'intero territorio.

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA</b>
ENTE PARCO NATURALE REGIONALE DI GUTTURU MANNU
Indirizzo: Località Pantaleo – 09010 Santadi (SU)
Codice fiscale/Partita IVA: 90039630927 / 03722530924
Presidente: Dottor Walter Cabasino
Direttore: Dottore agronomo Claudio M. Papoff
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 3
Sito internet istituzionale: <a href="http://www.parcogutturumannu.it">www.parcogutturumannu.it</a>
Posta elettronica istituzionale: <a href="mailto:protocollo@parcogutturumannu.it">protocollo@parcogutturumannu.it</a>
PEC: <a href="mailto:posta@pec.parcogutturumannu.it">posta@pec.parcogutturumannu.it</a>

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

### **2.1 Valore Pubblico**

Come previsto dalle linee guida ministeriali, in particolare dall'articolo 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n°132/2022, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, la presente sottosezione non deve essere attivata.

Il Parco peraltro s'impegna ad accrescere il valore pubblico del proprio territorio, incrementando i servizi ecocompatibili offerti ai suoi visitatori, con l'apertura alle scuole del proprio centro presso Piscina Manna, zona Sardegna Ricerche (Pula) e con l'apertura stagionale del centro di Pantaleo (Santadi), nel corso del biennio 2025/2026. Per il 2027 si prevede una prima apertura, parziale, ai visitatori dell'area di Gambarussa (Assemini).

### **2.2 Performance**

Come previsto dalle linee guida ministeriali approvate con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n°132 del 30 giugno 2022, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, il Piano per la Performance non deve far parte del presente PIAO. Facendo comunque riferimento al Sistema di Misurazione e di Valutazione della Performance (SMVP) 2022-25 adottato dall'Assemblea con deliberazione n°10 del 25 maggio 2022, il Parco decide comunque di illustrare in modo semplificato come si voglia procedere efficientemente, efficacemente ed economicamente con le attività istituzionali e di mandato dell'Assemblea e della Legge Istitutiva. Pertanto vengono di seguito elencati il Piano della Performance e il Piano degli Obiettivi, correlato quest'ultimo con il proprio DUP 2025/2026/2027.

Il D.Lgs. n°150/2009 disciplina i principi generali che devono regolare l'SMVP, individuando come finalità da perseguire il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività, la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e la trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Declinati nel Parco dal recepimento di questi indirizzi nel proprio SMVP.

## Performance organizzativa

La performance organizzativa rileva i risultati degli obiettivi che il Parco si pone nel suo complesso, come organizzazione deputata al conseguimento della propria missione istituzionale e della soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder. Essa viene misurata e valutata su due livelli: il risultato complessivo dell'organizzazione del Parco e il contributo che i soggetti incaricati 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 del Parco e delle competenze professionali del suo personale, l'efficiente utilizzo delle risorse.

Il Parco provvederà quindi a misurare e valutare la propria performance organizzativa in relazione ai seguenti macro ambiti:

- Stato di salute dell'Amministrazione: indicatori attinenti alla gestione finanziaria dell'Ente, che vengono attivati in modo esplicito dal 2025;
- Attuazione della programmazione: indicatore sull'attuazione dei programmi di spesa con rapporto risorse impegnate su risorse stanziato del titolo I della spesa, attivato in modo esplicito dal 2025;
- Relazione con gli utenti: indicatori relativi alla qualità dei servizi erogati, analisi di gradimento e riscontro alle segnalazioni, verranno attivati nel 2026;
- Funzionalità organizzativa e risorse umane: indicatore di efficienza dei processi e ottimizzazione delle risorse umane, attraverso l'attivazione di corsi di formazione a richiesta dei lavoratori, verranno attivati nel 2027;
- Prevenzione della Corruzione e trasparenza: indicatore relativo all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, accesso civico e applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, attraverso la pubblicazione su Amministrazione Trasparente, entro 24 ore dall'esecutività dell'atto, attivato precedentemente al 2025 e comunque confermato anche per il triennio in questione.

Per quanto appena indicato la misurazione della performance organizzativa del Parco avviene e avverrà in modo sempre più articolato e potenziato, attraverso l'uso di un sistema di indicatori e

parametri a rilevanza esterna e interna riferiti ai profili di performance che caratterizzano il sistema di lavoro del Parco nel suo, ossimorico, complesso (per l'articolazione e la numerosità degli adempimenti) ed elementare (per la sua più che scarna attuale dotazione organica). A ciascun indicatore è associato un obiettivo che rappresenta il risultato che ci si attende alla chiusura dell'anno di riferimento.

Gli obiettivi di Performance organizzativa da raggiungere alcuni nell'annualità 2025 (1 e 2) e nel corso del triennio (3 e 4) sono come appresso individuati:

TABELLA 1: Obiettivi di Performance Organizzativa del Parco Naturale e Regionale di Gutturu Mannu

ENTE PARCO		CdR Primario	Programmazione Obiettivi di Performance 2025-2027	Unità Organizzativa
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	N°		Descrizione	CdR Coinvolti
	1	Direttore	Corretta gestione finanziaria del Parco. Redazione e presentazione all'Assemblea, nel corso del 2025 del Bilancio di Previsione, del Rendiconto 2024, delle Variazioni, degli Equilibri e dell'Assestamento. Dal 2025	Direzione e Servizio Amministrativo/Finanziario
	2	Direttore	Corretta gestione e programmazione delle risorse finanziarie del Parco al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica. Monitoraggio dell'andamento del Titolo I della spesa (anno 2025) rapporto impegnato/stanziato. Puntuali verifiche al 30 giugno e al 31 dicembre. Dal 2025	Direzione e Servizio Tecnico
	3	Direttore	Relazione con gli utenti: indicatori relativi alla qualità dei servizi erogati, analisi di gradimento e riscontro alle segnalazioni. Procedure messe a punto nel 2026	TUTTI
	4	Direttore	Funzionalità organizzativa e risorse umane: ottimizzazione professionalità delle risorse umane. Attivazione di corsi di formazione a richiesta dei lavoratori. Procedure messe a punto nel 2027	TUTTI

**N.B. CdR = Centro di Responsabilità**

### Performance Individuale e il Piano Dettagliato degli Obiettivi

La misurazione della *Performance Individuale* rileva l'insieme dei *risultati raggiunti* e dei *comportamenti realizzati* da ciascuno dei lavoratori del Parco: il Direttore e i due Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione, di seguito EQ. In altre parole, misura:

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

Gli obiettivi specifici di Performance Individuale del triennio 2025-2027, fortemente interconnessi tra di loro e chiaramente interrelati a quelli della performance organizzativa, sono come appresso individuati, nei rispettivi piani dettagliati degli obiettivi: quello del Direttore e quelli dei 2 Funzionari EQ:

Tabella 2: Piano dettagliato degli Obiettivi del Direttore (PESO TOTALE 70%)

<u>Obiettivi individuali e relativo peso (50%)</u>	<u>Indicatori degli obiettivi</u>	<u>Peso degli indicatori</u>	<u>Risultato</u>
Da DUP (MISSIONE 1 - Programma 10. Risorse Umane) Reclutamento del personale (50%)	Approvazione atti prodromici alle procedure concorsuali per l'assunzione di un funzionario direttivo a tempo pieno e a contratto di lavoro indeterminato (o tecnico o amministrativo/contabile) con deposito di proposta di Deliberazione alla Giunta Esecutiva entro il 25 aprile 2025	50,00%	Incrementare la forza lavoro, in funzione delle risorse disponibili con una figura professionalmente qualificata e assunta a tempo pieno e con contratto di durata indeterminata che entri in servizio durante il IV trimestre 2025, per adempiere con maggiore efficacia alle necessità del Parco
	Chiusura concorso e nomina vincitore entro il 31 agosto 2025	50,00%	
Da DUP (MISSIONE 9 - Programma 5. Aree protette, Parchi Naturali, Protezione Naturalistica e Forestazione) Piano generale viabilità e sentieri. Manutenzione dei sentieri pedonali e carrabili (50%)	Affidamento del piano della viabilità e dei sentieri a soggetto professionale esterno entro il 15 maggio 2025	50,00%	Ottenerne un piano generale della viabilità e dei sentieri aggiornato e classificato in funzione della pericolosità e delle necessità e avviare il necessario programma manutentivo per assicurare una migliore fruibilità del Parco
	Affidamento lavori di manutenzione dei sentieri entro il 31 ottobre 2025 e avvio delle opere entro il 30 novembre 2025	50,00%	

<b>Obiettivi Performance Organizzativa (peso 50% cfr. Tabella 1)</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Risultati</b>
<u>Punto 1</u>	Corretta gestione finanziaria dell'Ente. Redazione e presentazione all'Assemblea, nel corso del 2025 del Bilancio di Previsione, del Rendiconto 2024, delle Variazioni, degli Equilibri e dell'Assestamento. In essere dal 2025 in collaborazione con la Funzionaria amministrativo-contabile EQ	Proposte di Deliberazione depositate per il parere dei Revisori, nei tempi di legge ed in ultimo entro il 20 dicembre 2025
<u>Punto 2</u>	Corretta gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica. Monitoraggio dell'andamento del Titolo I della spesa (anno 2025) rapporto impegnato/stanziato. Puntuali verifiche al 30 giugno e al 31 dicembre. In essere dal 2025 in collaborazione con il Funzionario tecnico EQ	Relazioni di rapporto su questi andamenti al Presidente e all'OIV, rispettivamente entro il 30 giugno ed entro il 31 dicembre 2025.
<u>Punto 3</u>	Relazione con gli utenti: indicatori relativi alla qualità dei servizi erogati, analisi di gradimento e riscontro alle segnalazione. Procedure messe a punto nel 2026	Nel 2026, messa a punto di una procedura differenziata di raccolta segnalazioni e sistema di riscontro alle suddette
<u>Punto 4</u>	Funzionalità organizzativa e risorse umane: ottimizzazione professionalità delle risorse umane. Attivazione di corsi di formazione a richiesta dei lavoratori. Procedure messe a punto nel 2027	Dal 2027, gestione delle richieste a sportello di frequentazione di corsi professionalizzanti per il personale e loro riscontro immediato, nel rispetto dei limiti di legge e delle capacità di bilancio, con risorse appositamente programmate

**Tabella 3: Obiettivi comportamentali/manageriali del Direttore nel corso del 2025 (PESO TOTALE 30%)**

COMPORAMENTO PROFESSIONALE	DESCRIZIONE
<b>Relazione, integrazione, comunicazione (30%)</b>	Capacità di relazionarsi con i funzionari, con gli organi politici del Parco, con l'organo di revisione e con quello di valutazione, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed integrazione nei processi di servizio
<b>Orientamento alla qualità dei servizi (10%)</b>	Capacità di mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi e alla qualità dei prodotti/servizi finali. Capacità di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (proprio o altrui) per prevenire errori e per garantire il rispetto di un buon livello dei risultati finali.

<p><b>Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni (20%)</b></p>	<p>Garantisce efficace assistenza agli organi di governo. Adatta il proprio tempo lavoro al perseguimento degli obiettivi strategici concordati con la politica e di quelli gestionali concordati con la struttura accogliendo le prioritarie esigenze dell'ente. Presta attenzione alle necessità delle altre aree in particolare quando (formalmente e informalmente) coinvolte in processi lavorativi trasversali rispetto alla propria.</p>
<p><b>Analisi e soluzione dei problemi (10%)</b></p>	<p>Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificarne gli esiti.</p>
<p><b>Orientamento al risultato (10%)</b></p>	<p>Capacità di lavorare per il perseguimento di obiettivi, anche attraverso la autodeterminazione degli stessi, definendo livelli di prestazione sfidanti. Applicazione costante al raggiungimento dei risultati di competenza. Capacità di essere efficace finalizzando con continuità le proprie e altrui attività al conseguimento dei risultati</p>
<p><b>Iniziativa (5%)</b></p>	<p>Capacità di attivarsi in modo autonomo nell'ambito delle proprie responsabilità e dei propri compiti, senza attendere indicazioni dagli altri e senza subire gli eventi.</p>
<p><b>Rapporti con l'utenza (5%)</b></p>	<p>Capacità di cogliere le esigenze dei clienti interni ed esterni orientando costantemente la propria attività al soddisfacimento delle loro esigenze, coerentemente con l'organizzazione dei servizi.</p>
<p><b>Capacità di gestire efficacemente le risorse umane (10%)</b></p>	<p>Capacità di guidare, coinvolgere e motivare le persone in maniera efficace, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, considerandoli come valore e risorsa in sé, ottenendo il meglio da ciascuno di loro. Capacità di delegare obiettivi e attività.</p>

Gli obiettivi specifici di Performance Individuale del triennio 2025-2027 concordati con la Funzionaria amministrativo-contabile EQ per l'anno 2025 sono i seguenti:

Tabella 4: Piano degli obiettivi 2025 della Funzionaria amministrativo-contabile EQ (PESO

TOTALE 80%)

<u>Obiettivi individuali e relativo peso (70%)</u>	<u>Indicatori degli obiettivi</u>	<u>Peso degli indicatori</u>	<u>Risultato</u>
Aggiornamento Sistema di Misurazione e Valutazione Performance (70%)	Prima stesura del Regolamento e trasmissione al Direttore per le sue osservazioni entro il 31 maggio 2025	70,00%	Proporre alla Giunta l'approvazione del Regolamento entro il III trimestre 2025 finalizzata alla sua piena esecutività nel corso del medesimo 2025
	Recepimento e trattazione osservazioni e stesura finale del Regolamento e sua trasmissione al Direttore entro il 31 agosto 2025	30,00%	
Valorizzazione della professionalità dei lavoratori del Parco, mediante incentivazione degli appalti (30%)	Prima stesura del Regolamento e trasmissione al Direttore per le sue osservazioni entro il 15 aprile 2025	30,00%	Proporre alla Giunta l'approvazione del Regolamento entro il primo semestre 2025, finalizzato alla sua piena esecutività nel corso del secondo semestre 2025
	Recepimento e trattazione osservazioni e stesura finale del Regolamento e sua trasmissione al Direttore entro il 30 maggio 2025	70,00%	
OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 30%) cfr. tabella 2 obiettivo di cui al punto 1			

Gli obiettivi specifici di Performance Individuale del triennio 2025-2027 concordati con il Funzionario Tecnico EQ per l'anno 2025 sono i seguenti:

Tabella 5: Piano degli obiettivi 2025 del Funzionario tecnico EQ (PESO TOTALE 80%)

<u>Obiettivi individuali e relativo peso (70%)</u>	<u>Indicatori degli obiettivi</u>	<u>Peso degli indicatori</u>	<u>Risultato</u>
Progetto di Fattibilità Tecnico-Economica (PFTE) "Inerbimento Chiarie" (30%)	Incarico servizi di redazione degli elaborati per la valutazione di incidenza ambientale (V.Inc.A.) entro il 30 maggio 2025	70,00%	Redigere i documenti della gara lavori, con determinazione a contrattare del Direttore, entro il 31 dicembre 2025. Nel 2026, nel secondo semestre, inizieranno i lavori
	Indizione CDS del PFTE aggiornato con elaborati integrativi valutazione di incidenza ambientale (V.Inc.A.) entro il 20 settembre 2025	30,00%	
Progetto "Sala Convegni" in Località Pantaleo (Santadi) (70%)	Provvedimento unico a seguito di CDS di approvazione del progetto definitivo con verifica della progettazione ai sensi dell'articolo 42 del D.Lgs. 36/2023 entro il 30 maggio 2025	50,00%	Redigere i documenti della gara lavori, con determinazione a contrattare del Direttore, entro il 31 dicembre 2025. Nel 2026, nel secondo semestre, inizieranno i lavori
	Predisposizione dei documenti relativi alla verifica e validazione del progetto esecutivo e approvazione del progetto esecutivo entro il 30 novembre 2025	50,00%	
OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (peso 30%) cfr. tabella 2 obiettivo di cui al punto 2			

**Tabella 6: COMPORTAMENTO PROFESSIONALE DEI DUE FUNZIONARI (PESO TOTALE PER CIASCUN**

**FUNZIONARIO 20%**

COMPORTAMENTO PROFESSIONALE	DESCRIZIONE
<b>Capacità relazionale (15%)</b>	Capacità di gestire i rapporti interpersonali con colleghi, direttore e gli altri Organi del Parco con capacità di collaborazione e spirito costruttivo
<b>Autonomia (30%)</b>	Capacità di gestire in piena autonomia i procedimenti assegnati sulla base delle disposizioni del Direttore
<b>Capacità di adattamento al cambiamento (15%)</b>	Capacità di innovare le procedure attraverso il corretto utilizzo delle nuove dotazioni tecnologiche a disposizione e innovazione delle procedure finalizzata al risultato
<b>Capacità operativa (20%)</b>	Capacità di utilizzare le proprie competenze nella gestione operativa dei procedimenti assegnati, garantendo capacità operativa e pragmatismo
<b>Capacità propositiva (20%)</b>	Capacità di proporre, sulla base della volontà del Parco delle azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi

## 2.3 Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

### **Premessa**

Con la pubblicazione del DPR n°81 del 24 giugno 2022 e l'approvazione del DM n°132 del 30 giugno 2022 si è completato il quadro normativo relativo al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare e sono stati individuati i precedenti documenti di programmazione che ora devono confluire nel suddetto PIAO. Tra questi adempimenti rientra anche il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che quindi non è più previsto adempimento autonomo. Con il DM n°132 del 30 giugno 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 deliberazione n°7 del 17 gennaio 2023, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, incentrando l'attenzione in particolare al settore dei contratti pubblici, area alla quale afferiscono le risorse del PNRR e quindi particolarmente a rischio di fenomeni corruttivi. Tale documento costituisce pertanto il nuovo principale punto di riferimento per l'aggiornamento del presente documento.

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

### **Gli obiettivi strategici del piano in materia di lotta alla corruzione e alla sua prevenzione**

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

- la trasparenza dell'attività amministrativa e gestionale;
- il contrasto e la prevenzione dei fenomeni corruttivi, di mala amministrazione e di conflitto di interessi;
- lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico;
- la garanzia dei diritti e dei servizi dei cittadini;
- la promozione della partecipazione;

- il libero esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal D.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati, nei limiti della deliberazione Anac n. 1309/2016 e pubblicazione sul sito del registro degli accessi con cadenza semestrale;
- diffusione tramite i canali di comunicazione e la newsletter delle attività e dei progetti in corso in modo da informare e coinvolgere gli stakeholders e garantire la massima trasparenza sulle attività dell'Ente.

### **Soggetti coinvolti**

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

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

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

L'individuazione del ruolo ha tenuto conto del fatto che nell'Ente non ci sono altre figure dirigenziali oltre il Direttore ed essendo stato appena assunto, con contratto stipulato e a valere dalla medesima data, il 14 marzo 2025, il Presidente provvederà con proprio decreto alla conseguente nomina dell'interessato.

#### **b) L'organo di indirizzo**

L'organizzazione dell'Ente è definita dagli articoli 3,5,6 e 7 della legge istitutiva n°20 del 24 ottobre 2014, per come successivamente modificata ai sensi della successiva Legge Regionale n°9 del 23 ottobre 2023 all'articolo 78.

Sono Organi dell'Ente Parco:

- l'Assemblea
- il Presidente;
- il Revisore Unico
- E' inoltre presente la Giunta Esecutiva composta da 5 membri facenti parte dell'Assemblea.

Sono inoltre presenti:

- c)** Il Direttore Generale;
- d)** Il Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario;
- e)** Il Responsabile del Servizio Tecnico;
- f)** L'Organismo Indipendente di Valutazione.

<b>Tabella 7: SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	
<b>Sottosezione di programmazione Valore pubblico</b>	Documento Unico di Programmazione 2025-2027 approvato con Deliberazione dell'Assemblea del Parco n°1 del 25 febbraio 2025
<b>Sottosezione di programmazione Performance</b>	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui alla Deliberazione dell'Assemblea del Parco n°10 del 25 maggio 2022;
<b>Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, di cui alla Deliberazione dell'Assemblea del Parco n°11 del 25 maggio 2022. L'aggiornamento nel triennio di vigenza avverrà in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

### **3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1 Struttura organizzativa**

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

A capo della struttura dell'Ente è presente il Direttore Generale con qualifica dirigenziale. Fanno parte inoltre della struttura, coordinati dal Direttore, con contratto a tempo indeterminato un Funzionario Amministrativo (a tempo pieno o full time, FT) e un ingegnere tecnico (a tempo parziale o part-time, PT).

L'organigramma d'organizzazione prevede:

Il Direttore generale come figura dirigenziale apicale che coordina:

<i>Funzionario contabile cat. D (presente)</i>
<i>Servizio Finanziario</i>
<i>Funzionario amministrativo cat. D (vacante)</i>
<i>Servizio Amministrativo</i>

<i>Funzionario tecnico ambientale cat. D (Biologo, naturalista, Laurea in Scienze ambientali, vacante)</i>
<i>Funzionario tecnico cat. D (Ingegnere o Architetto, presente)</i>
<i>Servizio Tecnico Tutela ambientale</i>

<i>Funzionario tecnico cat. D (Agronomo o Forestale, vacante)</i>
<i>Funzionario cat. D esperto in marketing e sviluppo territoriale (vacante)</i>
<i>Servizio Valorizzazione del territorio</i>

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

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

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n°124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che con l'art.14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" stabilisce che "le amministrazioni, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spaziotemporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di

avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”. La successiva Legge 22 maggio 2017, n°81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l’applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e l’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa “in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”. Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l’attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all’epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure più efficaci per affrontare l’emergenza. Numerosi decreti e circolari hanno disciplinato il lavoro agile in periodo emergenziale. Tra le misure più significative, vi è il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le Linee Guida per il POLA e le “Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell’articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021”. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, nelle amministrazioni pubbliche, il lavoro agile cessa la sua qualificazione di modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, che ritorna ad essere quella svolta in presenza a decorrere dal 15 ottobre 2021, per consentire il massimo supporto alla ripresa delle attività produttive e alle famiglie. A seguire, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell’8 ottobre 2021 ha individuato le modalità organizzative per il rientro in presenza del

personale applicato nelle pubbliche amministrazioni. Infine, in considerazione del rischio sanitario correlato al protrarsi della diffusione pandemica degli agenti virali da COVID-19 è stata disposta una ulteriore proroga dello stato di emergenza sino al 31 marzo 2022 e con circolare 5 gennaio 2022, a firma congiunta dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali, sono state fornite ulteriori indicazioni operative sulle modalità di svolgimento del lavoro agile.

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

#### Livello di attuazione

L'Ente intende adottare un regolamento interno per poter fruire di tale modalità di lavoro.

### **3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale**

Con delibera n°2 del 31 gennaio 2024 è stata modificata la programmazione dei fabbisogni del personale secondo il seguente schema (Tabella 8).

Tabella 8: La programmazione fabbisogni del personale

<b>Profili professionali</b>		<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Direttore Generale (FT) – assunto dal 14 marzo 2025		1	1	1
<b>DIPENDENTI PER QUALIFICA</b>	<b>Cat.</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Funzionario Direttivo Amministrativo-Contabile – tempo pieno e indeterminato (FT) - assunto dal 2023	D	1	1	1
Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere Ambientale – tempo parziale e indeterminato (PT) – assunto dal 2023	D	1	1	1
Istruttore amministrativo a scavalco in eccedenza in convenzione con altro ente (Parco Naturale Regionale di Molentargius-Saline) – Vacante dal 31 dicembre 2024	C	1	1	

A partire dal mese di aprile 2024 si è provveduto all'assunzione di un Istruttore, categoria C, in forza secondo scavalco in eccedenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n°311/2004 mediante convenzione con altro ente, come collaboratore dei due funzionari neoassunti, fino alla data del 31 dicembre 2024. Oggi tale posto è purtroppo vacante.

Il 30 settembre 2024 ha cessato il proprio incarico, il Direttore del Parco, Dott. Carlo Murgia, in seguito a presentazione della domanda di pensionamento ed è stata conseguentemente attivata la procedura per la nomina del nuovo Direttore.

Il nuovo Direttore, il Dottore agronomo Claudio M. Papoff, è stato selezionato quale vincitore di pubblico concorso, ha preso servizio in data 14 marzo 2025, con un contratto di anni tre.

Nel corso dell'anno 2025 si prevede di procedere con l'assunzione di due Istruttori Amministrativi categoria C a tempo determinato secondo scavalco in eccedenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 311/2004 mediante convenzione con altro ente per un massimo di 12 ore settimanali, per ciascuno dei due. Si prevede di procedere mediante convenzione con altro ente locale all'assunzione di un terzo Istruttore Amministrativo, sempre a tempo determinato, con una forma contrattuale differente, finalizzata alla messa a punto, alla pubblicazione del sistema concorsuale di reclutamento di personale a tempo pieno e indeterminato e fino alla sua assunzione. Queste 3 assunzioni a tempo determinato riguarderanno il periodo aprile/dicembre 2025 eventualmente estendibili nel 2026, nel caso di bisogno e nel rispetto dei vincoli di bilancio per questa spesa. Le necessità sono dovute al potenziamento dell'azione amministrativa, funzionale alle necessità urgenti legate al bando di reclutamento e alla costituzione di un gruppo di lavoro, coordinato dal Direttore, per efficientare la spesa e dare un impulso all'azione degli appalti e della partecipazione ai bandi di assegnazione di finanziamenti, fondamentali per la vita del parco e per le correlate erogazioni di servizi ecosistemici e a favore dei suoi frequentatori.

Si aggiorna pertanto per le annualità 2025-27 la struttura organizzativa secondo il seguente schema (Tabella 9). Da tale schema è evidenziato che, anche nel caso di conferma delle 3 figure a tempo determinato di categoria C, ipotizzabili nel 2026, non viene mai sfiorata la previsione massima di 7 unità lavorative, compreso il Direttore Generale.

Tabella 9: La struttura organizzativa

<b>Profili professionali</b>		<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	
Direttore Generale		1	1	1	Full time
<b>DIPENDENTI PER QUALIFICA</b>	<b>Cat.</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	
Istruttore amministrativo	C	3	3		Sostituzione di personale per mesi 9 (2025) eventualmente estendibili nel 2026 mediante scavalco in eccedenza, (n°2) e mediante convenzione (n°1) mediante accordi con altro ente
Funzionario Direttivo Amministrativo-Contabile – tempo pieno e indeterminato	D	1	1	1	Assunto
Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere– tempo parziale e indeterminato	D	1	1	1	Assunto
Funzionario Direttivo – tempo pieno e indeterminato	D	1	1	1	Assunto nel 2026

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

<b>TABELLA 10: SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	
<b>Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa</b>	La struttura organizzativa, approvata dall'Ente Parco e dall'Assessorato Regionale della Difesa Ambiente, è articolata in 7 unità di cui 6 a tempo indeterminato e una (il Direttore) a tempo determinato a tempo pieno. Pertanto nelle ipotesi di cui alla precedente tabella, non viene sorpassata mai tale previsione massima.
<b>Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile</b>	L'istituto del lavoro agile presso il Parco naturale regionale di Gutturu Mannu potrà essere regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 e dagli accordi individuali sottoscritti tra i dipendenti e l'Amministrazione.

#### **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale**

I contenuti relativi al Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 del Parco naturale regionale di Gutturu Mannu sono preliminarmente indicati nel DUP 2025-2027 e nella sua deliberazione di Assemblea n°1 del 25 febbraio 2025.

Il personale in servizio al 31 dicembre 2024 era composto da n°1 unità a tempo determinato a tempo pieno (Direttore), cessata il 30 settembre 2024 per collocamento a riposo e due unità a tempo indeterminato di cui una a tempo pieno e una a tempo parziale e un'unità a tempo determinato secondo scavalco in eccedenza, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 311/2004, al momento cessata.

## PIANO OCCUPAZIONALE 2025-2027

### ANNO 2025

ANNO 2025 (COSTO REALE)									
AREA	FIGURA PROFESSIONALE	TI/TD	FT/PT	VACANTE	LORDO (PER IL DIRETTORE COMPRESI ONERI E IRAP)	RETRIBUZIONE DI RISULTATO (PER IL DIRETTORE)	ONERI (PER IL DIRETTORE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO)	IRAP (PER IL DIRETTORE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO)	TOTALE
DIRETTORE GENERALE	DIRETTORE GENERALE	TI	FT	NO	€ 102.549,62	€ 28.274,20	€ 6.870,63	€ 2.403,31	€ 140.097,76
AREA TECNICA	Funzionario Diret. Ito Tecnico	TI	PT 50%	NO	€ 20.599,91		€ 5.496,06	€ 1.750,99	€ 27.846,96
	Funzionario Diret. Ito Amm.vo-Contabile	TI	FT	NO	€ 41.199,82		€ 10.992,11	€ 3.501,98	€ 55.693,91
AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA	3 Istrut. Iri amministrat. Iri a tempo determinato a scavalco di eccedenza per n°2 e a convenzione per n°1	TD	PT 33,33%	SI	€ 18.462,87		€ 4.925,90	€ 1.569,20	€ 24.957,97
AREA DA DEFINIRE	Nuovo Funzionario Diret. Ito	TI	FT	SI	€ 13.733,27		€ 3.664,04	€ 1.167,33	€ 18.564,64
	<b>TOTALE</b>								€ 267.161,23

### ANNO 2026/2027

ANNI 2026-2027 (COSTO ANNUO)									
AREA	FIGURA PROFESSIONALE	TI/TD	FT/PT	VACANTE	LORDO (PER IL DIRETTORE COMPRESI ONERI E IRAP)	RETRIBUZIONE DI RISULTATO (PER IL DIRETTORE)	ONERI (PER IL DIRETTORE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO)	IRAP (PER IL DIRETTORE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO)	TOTALE
DIRETTORE GENERALE	DIRETTORE GENERALE	TI	FT	NO	€ 129.536,36	€ 28.274,20	€ 6.870,63	€ 2.403,31	€ 167.084,50
AREA TECNICA	Funzionario Direttivo Tecnico	TI	PT 50%	NO	€ 20.599,91		€ 5.496,06	€ 1.750,99	€ 27.846,96
AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA	Funzionario Direttivo Amm.vo-Contabile	TI	FT	NO	€ 41.199,82		€ 10.992,11	€ 3.501,98	€ 55.693,91
AREA DA DEFINIRE	Nuovo Funzionario Direttivo	TI	FT	NO	€ 41.199,82		€ 10.992,11	€ 3.501,98	€ 55.693,91
	<b>TOTALE PER ANNO</b>								€ 306.319,28

## **4. MONITORAGGIO**

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