



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025

INDICE



Premessa

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

2. Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Rischi corruttivi e trasparenza

2.2 Obiettivi di risparmio energetico

2.3 Piano delle performance 2023/2025

3. Sezione Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano delle Azioni Positive

3.4 Piano triennale dei fabbisogni del personale



PREMESSA

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale.

Il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione e governance che assorbe, in ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Nella sua redazione sono state adottate le modalità semplificate previste dall'art. 6 del Decreto ministeriale 30/06/2022, n. 132, applicate alle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è suddiviso in tre sezioni:

- 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione
- 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione
- 3 – Organizzazione e capitale umano



SEZIONE 1

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

L'isola dell'Asinara ha un'estensione di 52 km². È situata nella parte nord-occidentale della Sardegna. La sua lunghezza è pari a circa 17 km; il perimetro costiero raggiunge i 110 km.

- **Comuni interessati dal Parco:** Comune di Porto Torres
- **Stato giuridico:** Ente di diritto pubblico non economico, sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica.
- **Attività:** Gestione, conservazione e promozione degli aspetti naturalistici, territoriali, culturali e strutturali del Parco Nazionale dell'Asinara, attraverso attività di sorveglianza del territorio, educazione e comunicazione ambientale, attività di monitoraggio della biodiversità, controllo ambientale e ricerca scientifica, promozione delle visite e di altre attività socioeconomiche sostenibili.
- **Codice IPA (Indice Pubbliche Amministrazioni):** epna_ss
- **Gli organi istituzionali dell'Ente sono:**
 - Il Presidente;
 - Il Consiglio Direttivo;
 - La Giunta Esecutiva;
 - Il Collegio dei Revisori dei Conti;
 - La Comunità del Parco.

L'Ente Parco Nazionale dell'Asinara è sottoposto alla vigilanza diretta del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica

- **Commissario Straordinario:** Dott. Gian Carlo Muntoni dal 09.08.2023
- **Direttore:** Dott. Vittorio Gazale dal 11.02.2020
- **Sede:** Porto Torres (SS), Via Ponte Romano n.81
- **Codice fiscale:** 92059350907 – Partita IVA: 01862510904



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

- **Sito web:** www.parcoasinara.org
- **Contatti:** e-mail: parco@asinara.org
- **PEC:** enteparcoasinara@pec.it
- **Telefono:** 079.503388
- **Personale al 01.01.2023:** un Direttore, tre dipendenti a tempo indeterminato e un dipendente a tempo determinato.



SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE TRIENNIO 2023-2025

Art. 1 - Oggetto e finalità

Le Amministrazioni pubbliche devono approntare il piano per la prevenzione e della corruzione, unitamente al piano della trasparenza perché il D.lgs. n.94/2016 ha abolito l'obbligo della redazione annuale di quel piano prevedendo che le azioni della trasparenza divenissero azioni necessarie alla prevenzione della corruzione. Si ricorda che la Legge 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" ha disposto che compito primario del piano è quello di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. Anche nell'anno corrente, sono stati riesaminati i procedimenti amministrativi e valutato quali tra questi possano avere un rischio corruttivo e se questo è da considerarsi basso, medio, alto. Sono state verificate le azioni e la loro efficacia. Dal 2017 l'ANAC ha ampliato l'obbligo di trasparenza anche alle Società Partecipate.

Si fa riferimento, inoltre, al Piano nazionale Anticorruzione 2022 (*cfr. Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, con avviso nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023*).

Si prende atto, inoltre, che, nel corso dell'anno precedente, non si sono verificati fatti corruttivi, disfunzioni amministrative significative ovvero modifiche organizzative o degli obiettivi strategici di performance rilevanti.

Art. 2 - Responsabile della prevenzione della corruzione

Il responsabile della prevenzione della corruzione anche per l'anno 2023 è il Direttore dell'Ente Vittorio Gazale nominato con Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 27 dal 04.02.2020.

Il Piano viene pubblicato sul sito internet del Parco Nazionale dell'Asinara nella pagina AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE nella apposita sezione.



Art. 3 - I soggetti coinvolti nella stesura ed aggiornamento del Piano

Il Direttore: Responsabile della prevenzione della corruzione.

Tutti i dipendenti: in fase di individuazione e mappatura dei processi, per ciascuna delle aree di rischio individuata dal Parco Nazionale dell'Asinara.

Art. 4 - I soggetti coinvolti nella gestione del rischio

Il Direttore: Responsabile della prevenzione della corruzione.

Tutti i dipendenti: in fase di individuazione e mappatura dei processi, per ciascuna delle aree di rischio individuata dal Parco Nazionale dell'Asinara.

Art. 5 - Aree di rischio ed attività con elevato rischio di corruzione

I processi dell'istituzione del Parco Nazionale dell'Asinara che possono presentare un elevato rischio di corruzione sono indicati nell'allegato 1); gli stessi sono stati individuati, in concertazione con i dipendenti dell'Ente, prendendo come riferimento le aree di rischio del P.N.A.

Art. 6 – Formazione

L'Ente ha tutt'oggi 4 dipendenti e un Direttore. Tutti dovranno partecipare ad una formazione continua per l'attuazione del piano sia per evitare i fenomeni corruttivi che per poter attuare sempre più le azioni di pubblicazione degli atti ai fini della trasparenza.

Nel corso del 2023 saranno svolte in particolare le seguenti attività:

- per il Responsabile della prevenzione della corruzione e per i Responsabili degli Uffici: l'applicazione del piano anticorruzione; l'applicazione delle norme sulla trasparenza; lo svolgimento delle attività di controllo e prevenzione;
- per i dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione: l'applicazione del dettato normativo; l'applicazione del piano anticorruzione.

I costi per l'attività di formazione relativa alla prevenzione della corruzione sono stati stanziati nel bilancio di previsione 2023 nel capitolo 101090.

Art. 7 - Rotazione degli incarichi

La dotazione organica dell'Ente è composta dal Direttore e da n.4 dipendenti. Essendo una dotazione molto limitata, non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. Non esistono figure professionali perfettamente fungibili, per cui la rotazione, come misura di prevenzione, risulta di difficile attuazione essendo i responsabili in numero limitato e con professionalità difficilmente interscambiabili. Si attua però la segregazione delle funzioni e la cogestione dei procedimenti.

Art. 8 - Direttive su cause di incompatibilità e inconferibilità



Al momento del conferimento di ogni incarico dirigenziale, ogni incaricato deve sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di cause di inconferibilità dell'incarico e di assenza di conflitti di interessi. Al momento del conferimento di ogni incarico dirigenziale ogni incaricato dovrà sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di cause di incompatibilità.

Art. 9 - Direttive su formazione commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento incarichi

Sono obbligati (pena l'inconferibilità dell'incarico/nomina/assegnazione) a produrre apposita dichiarazione sostitutiva circa l'inesistenza di condanne per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice penale:

- a) i membri ed i segretari nominandi nelle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) coloro che sono da assegnare, con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) i membri nominandi nelle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

In mancanza delle dichiarazioni di cui al presente punto (o in caso di esito positivo della verifica) il soggetto non può essere nominato nella commissione oppure sono adottate le misure di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013.

Art. 10 - Direttive su attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Vengono approvate le seguenti misure:

- a) nei contratti di assunzione del personale è inserita clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Istituzione, a favore dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- b) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata o affidamento diretto, è inserita la condizione di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali (per conto delle pubbliche amministrazioni) nei loro confronti e per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- c) i soggetti privati che non hanno rispettato tali condizioni sono esclusi dagli affidamenti;



- d) l'Ente agisce in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53 comma 16 ter del d.lgs. n. 165/2001;
- e) I Funzionari assegnati all'ufficio interessato effettueranno (entro il 31 Gennaio di ogni anno) i controlli sui soggetti di cui alla lettera c) che sono stati destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente cessato.

Art. 11 - Attività extra lavoro vietate (art. 53 comma 3 bis D.lgs. n.165/2001)

Per tutti i dipendenti dell'amministrazione, viene rispettato quanto previsto dall'art.53 comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001.

Art. 12 - Attività extra lavoro che possono essere svolte previa autorizzazione (art. 53 comma 5 D. Lgs. n.165/2001)

1. Fatto salvo e nel rispetto di quanto indicato dall'articolo precedente e dal D.lgs. 165/2001, il dipendente può, previa autorizzazione, svolgere, fuori dall'orario di lavoro, le seguenti attività purché non incompatibili con la posizione ricoperta nell'amministrazione:

- a) incarichi retribuiti, purché in forma temporanea, saltuaria ed occasionale a favore di soggetti sia pubblici sia privati;
- b) partecipazione (retribuita) a commissioni di concorso esterne all'ente per assunzioni di personale e commissioni di gara per l'affidamento di contratti.

Art. 13 - Incarichi non soggetti ad autorizzazione ed a procedura di autorizzazione semplificata (art. 53 comma 5 D. Lgs. n.165/2001)

1. Tutti i dipendenti possono svolgere senza autorizzazione gli incarichi di cui all'art. 53, comma 6, del D.lgs. n.165/2001.

2. Gli incarichi sottoelencati possono essere svolti fuori dall'orario di lavoro, previa comunicazione preventiva scritta indicante il tipo di attività, il soggetto beneficiario e l'importo da percepire, al servizio personale:

- a) collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- b) incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
- c) incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- d) partecipazione (retribuita) in qualità di docente e/o relatore a lezioni e corsi, sempre che tali attività non siano incompatibili con l'attività d'istituto svolta presso l'amministrazione;



e) attività non retribuite.

3. Non è considerata attività incompatibile la mera utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali.

Art. 14 - Criteri per conferimento incarichi dirigenziali

Non è previsto il conferimento di altri incarichi dirigenziali.

Art. 15 - Contratti di lavoro e codice disciplinare

Il rispetto delle disposizioni del Piano vale nell'ambito dei contratti di lavoro di qualsiasi tipologia e natura, inclusi quelli con i dirigenti, a progetto, part time, nonché nei contratti di collaborazione, rientranti nella c.d. parasubordinazione.

Il Piano costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente deve uniformarsi, anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

Pertanto, la violazione delle previsioni del Piano e delle procedure di attuazione comportano l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi della legge e dei citati CCNL.

Fermo restando quanto sopra ed a titolo esemplificativo, costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- violazione, anche con condotte omissive ed in eventuale concorso con altri, delle procedure previste dal presente Piano o stabilite per la sua attuazione;
- la redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione incompleta o non veritiera;
- l'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri di documentazione incompleta o non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Piano o dalle procedure stabilite per l'attuazione dello stesso;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Piano, in qualsiasi modo effettuata, incluse la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione inerente la procedura, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposte ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, ovvero la realizzazione di altre condotte idonee alla violazione e elusione del sistema di controllo medesimo.

Art. 16 - Il Codice di comportamento



I meccanismi di denuncia delle violazioni del codice possono avvenire secondo quanto indicato nel Codice, soprattutto in materia di denuncia di fenomeni di illegalità, ogni dipendente può effettuare le segnalazioni al Responsabile della Prevenzione o comunque tramite una piattaforma o un canale dedicato che garantisca l'anonimato. Il codice di comportamento disciplina anche i casi di conflitto di interessi di dipendenti e collaboratori dell'Ente.

Art. 17 - Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti

Il destinatario delle segnalazioni relative ad illeciti adotta ogni cautela affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La segnalazione di illecito è sottratta alla richiesta di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. n. 241/1990.

L'amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione; a tal fine il dipendente può effettuare le segnalazioni suddette senza effettuare la protocollazione: il Responsabile del Servizio, in tal caso, rilascia l'attestazione di ricevuta su copia della comunicazione.

Il parco si impegna ad adeguarsi, in tempi brevi, al D.lgs. n. 24/2023 recate la nuova Direttiva *whistleblowing*.

Art. 18 - Trasmissione e Pubblicazione del Piano Triennale

Il Piano triennale è trasmesso: ai dipendenti (con qualsiasi tipo di rapporto contrattuale), ai collaboratori (a vario titolo) dell'Ente.

Art. 19 - Relazione dell'attività svolta e monitoraggio.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione pubblica sul sito internet nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE nella apposita sezione una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

In relazione al monitoraggio, l'RPCT si impegna a seguire i criteri (riferiti al sistema di campionamento



e alla cadenza temporale) indicati dall'Autorità.

Inoltre, con particolare riguardo al rapporto con gli OIV, vale precisare che, al fine di coordinare meglio gli obiettivi di performance con l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, il legislatore ha rafforzato la sinergia tra il RPCT e l'OIV (cfr. Parte generale "Programmazione e monitoraggio PIAO e PTPCT", § 7 "La necessaria collaborazione fra i responsabili delle sezioni del PIAO nonché tra il RPCT e l'OIV", del presente PNA).

Art. 20 - Disposizioni finali

1. Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il Responsabile della prevenzione della corruzione in qualsiasi momento può richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento.

2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo parzialmente a rischio di corruzione e illegalità.

Allegati del Piano:

Allegato 1: Mappatura dei processi

Allegato 2: Misure anticorruzione

- Allegato 1: Mappatura dei processi

Le attività dell'Istituzione che possono presentare un elevato rischio di corruzione sono le seguenti:

Ufficio coinvolto	Attività	Grado di rischio	Tipo di misura
Direzione	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Medio	Rotazione tra fornitori e procedure su piattaforme Cat e Mepa
Ufficio tecnico, risorse marine e terrestri	Lavori pubblici	Alto	Rotazione tra fornitori e procedure su piattaforme Cat e Mepa
Ufficio amministrativo e contabile	Concorsi e procedure selettive, progressioni di carriera, gestione del bilancio, gestione atti	Alto	Richiesta pareri organi competenti



	amministrativi		
--	----------------	--	--

- **Allegato N. 2 – Misure anticorruzione**

MISURE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025			
MISURE DERIVANTI DAL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI			
Tipo di misura	Termine temporale	Responsabile	Destinatari
Report controllo di gestione	31 luglio e 31 Gennaio	Direzione	Tutti gli uffici
Controllo di regolarità contabile	Secondo il regolamento di contabilità dell'Ente Parco	Responsabile Area amministrativa ed economica	Tutti gli uffici
MISURE PER IL TRIENNIO 2023 – 2025			
MISURE ULTERIORI			
Tipo di misura	Termine temporale	Responsabile	Destinatari
Pubblicazione elenco provvedimenti adottati e rientranti nelle aree di rischio	Entro 30 gg dalla comunicazione del Direttore che predispone l'elenco	Area amministrativa	Cittadini
Elenco affidamenti superiori ad € 100.000,00	Pubblicazione costante degli atti relativi agli affidamenti	Responsabile per la prevenzione della corruzione	Cittadini

Al fine di conseguire l'obiettivo strategico di garantire adeguati livelli di trasparenza e di prevenzione della corruzione si intendono fissare le seguenti azioni da intraprendere:

Anno 2023: Verifica straordinaria da parte del RPCT su almeno 1 Sezione dell'Amministrazione Trasparente entro il 30 settembre 2023, Pubblicazione verbale in AT. Adozione direttiva di raccomandazione uffici di adeguamento ai rilievi.
Anno 2024: Verifica straordinaria da parte del RPCT su almeno 2 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente entro il 30 settembre 2024, Pubblicazione verbale in AT. Adozione direttiva di raccomandazione uffici di adeguamento ai rilievi.
Anno 2025: Adeguamento misura in base agli esiti degli anni precedenti.

LE MISURE PER LA TRASPARENZA

Il responsabile per la trasparenza è stato individuato dall'Ente nel responsabile per la prevenzione della corruzione, con Delibera del Consiglio Direttivo n. 41 del 15.10.2019.

Spettano al responsabile per la trasparenza le seguenti incombenze:

- adottare le opportune iniziative per garantire il rispetto dei vincoli dettati dal legislatore e dal



- presente piano in materia di trasparenza, garantendo il coordinamento delle attività svolte;
- controllare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'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;
 - garantire la regolare attuazione dell'accesso civico e dare risposta alle relative richieste.

I Responsabili degli Uffici avvalendosi delle indicazioni e del supporto del Responsabile della trasparenza e delle strutture preposte alla gestione del sito, adempiono agli obblighi di pubblicazione di propria competenza; garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni; garantiscono, integrità, completezza, chiarezza e accessibilità delle informazioni fornite.

L'OIV, oltre alla verifica della coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC con riferimento al rispetto dei vincoli dettati in materia di trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, dà corso alla attestazione sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Viene prevista la realizzazione di una giornata della trasparenza, da svolgere nella seconda metà dell'anno, nella quale saranno illustrate le principali iniziative messe a punto dall'Ente Parco nella materia, verranno illustrate le caratteristiche essenziali del sito e verranno raccolti gli stimoli e le sollecitazioni provenienti dai cittadini e dalle associazioni. A tal fine l'Ente garantisce il massimo coinvolgimento delle associazioni accreditate presso il Parco sia nella preparazione che nello svolgimento della giornata. Alle iniziative è prevista anche la partecipazione di gruppi di studenti.

Nel corso degli anni 2022 e 2023 saranno garantite le seguenti implementazioni delle informazioni pubblicate nella sezione amministrazione trasparente del sito del Parco: tutte le informazioni previste dalla legge.



SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2 OBIETTIVI DI RISPARMIO ENERGETICO

Il Parco prevede misure volte a ridurre i consumi attuando le seguenti azioni:

- Collaborazione a una campagna di comunicazione e di sensibilizzazione nelle scuole. A partire dagli studenti delle scuole secondarie di primo grado, è opportuno promuovere iniziative di sensibilizzazione sui temi del risparmio energetico e dell'uso intelligente e razionale dell'energia. Tale campagna verrà inserita all'interno del programma didattico "Laboratorio della conoscenza". Dal 2017 l'Ente Parco, inoltre, organizza la Scuola di Ecologia ed Economia in collaborazione con l'Università di Sassari, giunta alla sesta edizione, che contempla nel programma i temi legati all'efficienza energetica; la scuola è aperta a giovani laureati e laureandi in materie tecnico-scientifiche ed economiche.
- Rinnovo di impianti e apparecchiature, sostituendoli con nuovi sistemi ad alta efficienza energetica (caldaie, sistemi di illuminazione, serramenti, valvole termostatiche), intervenendo per settori della PA. Sono in atto programmi di efficientamento energetico nelle strutture in uso al Parco all'interno dei programmi "Parchi per il clima" promossi dal Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica.
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Il tema del risparmio energetico e dell'uso intelligente e razionale dell'energia deve rientrare nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, chiamati a partecipare attivamente ai programmi di riduzione e contenimento dei consumi energetici degli enti di appartenenza e a impegnarsi quotidianamente per adottare comportamenti orientati all'efficienza energetica.

LA TRANSAZIONE DIGITALE

La digitalizzazione, l'innovazione e sicurezza nell'amministrazione rappresenta uno degli obiettivi dell'Ente. Il percorso della transizione digitale procede nella direzione di accorciare il divario tra cittadini e amministrazione, avviando un processo di digitalizzazione che favorisca l'utilizzo delle tecnologie per agevolare gli utenti nella fruizione dei servizi pubblici, quali ad esempio le autorizzazioni dell'Area Marina Protetta, nonché l'accesso all'informativa e alla modulistica dell'Ente. Alla luce delle disposizioni del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, nell'ambito del PNRR, si prevede di intervenire in tre ambiti strategici della gestione di parchi nazionali e aree marine protette, non solo per modernizzarne la gestione ma anche per aumentarne l'efficienza e l'efficacia:

- Conservazione della natura e monitoraggio degli habitat e delle specie. Verrà sviluppata



un'azione di monitoraggio e di valutazione permanente sullo stato di conservazione del capitale naturale, promuovendo la sostenibilità nell'uso delle risorse naturali, introducendo nella loro gestione un approccio ecosistemico e il principio di precauzione e attuando azioni pilota di protezione e ripristino.

- Servizi digitali ai visitatori dei parchi nazionali e delle aree marine protette. Il progetto mira a creare le condizioni per un'economia basata sul capitale naturale attraverso servizi e attività incentrate sulle risorse locali (natura, enogastronomia, artigianato, arte, cultura, ecc.) e al contempo promuovere educazione, formazione, informazione e sensibilizzazione sui temi del turismo sostenibile e del consumo critico di risorse. Per raggiungere questi obiettivi è prevista la realizzazione di piattaforme e servizi dedicati ai visitatori.
- Semplificazione amministrativa. La digitalizzazione e semplificazione delle procedure per i servizi velocizzerà le procedure per i cittadini nei comuni delle aree protette, garantendo chiarezza dei termini e certezza dei tempi di risposta.



SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.3 PIANO DELLE PERFORMANCE 2023/2025

PREMESSA

La riforma Brunetta (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) ha introdotto l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di manifestare, attraverso un sistema di misura e di resoconto dell'operato di ciascun Ente, una rendicontazione oggettiva e trasparente delle attività svolte e dei risultati ottenuti fornendo informazioni fruibili all'esterno e oggettivamente comparabili. Ogni Ente ad inizio anno avvia pertanto il "Ciclo della performance" che darà conto dell'efficacia del modello gestionale. La misura delle performance è regolarmente sottoposta al controllo strategico ed operativo ed è collegata a sistemi di valutazione della performance organizzativa dell'Ente e individuale del personale.

Secondo la norma, ciascuna amministrazione è tenuta a definire un Piano triennale "strategico", un Piano annuale operativo e un Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale, integrati tra loro nel Piano della performance, da approvare e pubblicare ogni anno entro fine gennaio.

Il Parco redige il Piano della performance per l'anno 2023, attraverso il quale si pone l'obiettivo di realizzare un modello gestionale che, in coerenza con le disposizioni della norma e sulla base di quanto già costruito finora, coniughi pianificazione, strategia, gestione per obiettivi e sistema di incentivazione.

ORGANIZZAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

La struttura del piano della performance 2023 rispetta le disposizioni della delibera Civit 112/2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance", tiene conto degli elementi chiave richiamati nella delibera Civit n. 6/2013 sviluppando allo stesso tempo, all'interno dei singoli capitoli, articolazioni di dettaglio rispondenti alla specificità dell'Ente Parco Nazionale dell'Asinara.

1. Presentazione e introduzione.

In questa sezione viene presentato il Piano, con illustrazione dei punti salienti e della filosofia di fondo.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini.

In questa sezione sono riportate le caratteristiche organizzative e gestionali salienti dell'amministrazione, le aree di intervento e i principali scopi perseguiti per le aspettative dei vari cittadini e le relative modalità di azione.

3. Identità.

In questa sezione è definito il profilo dell'amministrazione in termini di dimensione di risorse umane e finanziarie, sedi, utenti serviti, ecc., è precisato il "mandato istituzionale" ovvero il perimetro nel quale l'amministrazione opera sulla base delle sue attribuzioni e competenze istituzionali; è presentato l'albero delle performance, ovvero una riproduzione sintetica di come gli obiettivi, ai vari livelli, sono inseriti in un quadro organico, complessivo e coerente.

4. Analisi del contesto.

In questa sezione si illustra la visione integrata della situazione in cui opera l'amministrazione, si stimano preliminarmente le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nell'attuazione delle strategie che si intendono realizzare, si verificano i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente di riferimento e i punti di forza e di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione rispetto alle strategie da realizzare.

5. Pianificazione Strategica: dagli indicatori di risultato alle azioni strategiche.

In questa sezione vengono presentati innanzitutto i risultati che l'Ente intende prefiggersi in ciascuna area strategica, poi le mappe dei conseguenti obiettivi strategici da perseguire nel triennio di riferimento, le azioni da porre in atto per conseguirli e gli indicatori che permettono di misurare oggettivamente l'avvenuto



raggiungimento dei traguardi.

6. Pianificazione Operativa: dagli obiettivi operativi ai progetti.

In questa sezione vengono presentati gli obiettivi operativi annuali legati agli obiettivi strategici precedentemente illustrati; per ciascun obiettivo operativo si riportano, oltre agli indicatori e ai target, che permettono di misurarne oggettivamente l'avvenuto raggiungimento, anche i progetti che ne abilitano il raggiungimento.

7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Si veda l'allegato "*SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2023*"

8. Allegati tecnici.

Sono specifici repertori in cui sono definiti gli strumenti e le schede di rilevazione utilizzati per la costruzione del Piano.

9. Programma di sviluppo del lavoro agile.

Allegato - SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* - ANNO 2023

Per misurare la *performance* dell'Ente Parco bisogna focalizzare i "bisogni" ovvero le necessità e i desideri che hanno dato luogo alla costituzione dell'amministrazione che ha come finalità la gestione dell'area del Parco Nazionale dell'Asinara e dell'Area Marina Protetta.

Le 10 priorità che caratterizzano l'azione dell'Ente attraverso le decisioni assunte dall'Organo politico, sviluppati dall'organizzazione con il coordinamento esecutivo della direzione sono i seguenti:

1. Rendere noti i risultati ottenuti nella conservazione della biodiversità;
2. Condividere efficacemente gli obiettivi di salvaguardia ambientale;
3. Comunicare e far conoscere il lavoro svolto dall'Organo di Governo e dalle persone che operano nell'Ente;
4. Migliorare l'immagine positiva del Parco per integrarlo pienamente nel territorio;
5. Rafforzare l'attrattiva per l'immaginario collettivo;
6. Rendere disponibili i dati che l'Ente ha messo insieme in questi anni grazie all'esperienza di dar sostanza alle idee;
7. Condividere le riflessioni sulle necessità di imprimere cambiamenti per l'adozione diffusa di comportamenti ecosostenibili;
8. Agire più efficacemente per perseguire le finalità di tutela;
9. Presentare il risultato degli sforzi compiuti per applicare correttamente Legge n. 394/91;
10. Potenziare gli strumenti che consentano di migliorare il feedback positivo sull'operato complessivo dell'organizzazione, sul lavoro della dirigenza e del personale.

Si ritiene fondamentale che il Parco operi per essere parte integrante della Comunità locale e che si apra alla partecipazione della collettività, anche se ciò non è un compito istituzionale espresso e indicato nella L. 394/91. Le azioni programmate puntano a rendere concreta la finalità di conservazione del patrimonio naturale, che è il vero scopo del Parco. Si vuole garantire il perseguimento della trasparenza, dell'efficacia, dell'economicità rispondenti alla metodologia di analisi imposta dalle nuove normative sul riordino della pubblica amministrazione. Si vuole consolidare la fiducia nell'Ente attraverso l'ascolto attivo delle esigenze dei portatori di interesse. Per questo si presentano le aree di intervento cercando di sviluppare buone prassi che consentano di superare criticità e incomprensioni. Si vuole comunicare con chiarezza come opera l'Ente per coinvolgere sia le persone residenti nell'area vasta del Parco che i visitatori che raggiungono l'isola a scopi turistici.

Per il Parco rimane strategico agire con il supporto del mondo della ricerca per promuovere interventi efficaci per custodire efficacemente la biodiversità. È quindi importante attivare partenariati con il mondo scientifico e portare avanti i numerosi progetti che hanno ricevuto risorse su programmi finanziari europei. Si svolgono campagne di monitoraggio e ricerche scientifiche per ottenere dati aggiornati indispensabili per la gestione delle



specie di valore conservazionistico.

Il Parco è presente nelle scuole di ogni grado di tutta l'area vasta con i programmi didattici proposti dal CEAS.sinara, il Centro di Educazione Ambientale che sviluppa il "*laboratorio della conoscenza*" per indurre, soprattutto verso le nuove generazioni, comportamenti che esprimono valori culturali improntati al rispetto e alla responsabilità individuale per la tutela.

Il Parco dell'Asinara dal 2020 è certificato da Europarc con la Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette ed è impegnato ad attuare la strategia ed il piano delle azioni condivise con le amministrazioni del territorio, gli operatori economici, le associazioni, le Università e tutti i portatori di interesse che hanno partecipato ai forum. All'interno del piano quinquennale sono descritte 50 azioni con le risorse stimate, il cronoprogramma, i responsabili e gli altri soggetti coinvolti. Uno dei compiti principali è quello di monitorare il piano delle azioni, in conformità con il modello di "sistema di monitoraggio" messo a punto da Federparchi-Europarc Italia.

L'Organo politico ha predisposto la Relazione Programmatica al Bilancio 2023. In tale documento sono stabilite le aree strategiche che caratterizzeranno l'operato dell'Ente nell'annualità corrente. Sono state altresì assegnate le risorse ai capitoli di spesa che l'Ente potrà impegnare per conseguire gli obiettivi. Per gli aspetti che attengono alla condivisione e alla trasparenza, l'Organo politico ha sottoposto la Relazione e la documentazione contabile alla Comunità del Parco per il necessario parere obbligatorio preliminare all'approvazione.

Ad integrazione di quanto redatto nelle annualità precedenti, a seguito delle nuove norme D. Lgs. n. 91/2011, DPCM 18.09.2012 e L.190/2012, si dà conto espressamente dell'osservanza delle ultime disposizioni sul contenimento della spesa pubblica, richiamando in modo esplicito anche le misure che si intendono adottare per la prevenzione e il contrasto verso i fenomeni di corruzione. Infine, per descrivere i contenuti in funzione della comparabilità delle *performance* con altri Enti Parco, si è prestata particolare attenzione all'utilizzo di griglie standardizzate e all'impiego di indicatori oggettivi e di facile percezione.



1) PRESENTAZIONE E INTRODUZIONE

1. Il Piano della *Performance* è stato predisposto in attuazione delle disposizioni di cui all'art.10, comma 1, lettera a, del D.lg. 27.10.2009, n. 150 e con riferimento alle linee guida per la sua redazione esplicitate nella delibera n. 112/2010 di Civit.

La stesura è stata uniformata al modello predisposto dal legislatore. Nel Piano, pertanto, si individua un sistema di obiettivi integrati che concorrono a dare risposte ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e strategiche che l'Organo politico ha a sua volta individuato con la Relazione Programmatica al Bilancio 2023 e che avvia pertanto anche il Ciclo di programmazione finanziaria 2023-2025.

2. Il Piano è un documento leggibile dai portatori di interesse.

Il testo del documento è formulato per assicurare la migliore comprensibilità dei contenuti. Vi è un capitolo introduttivo, quale sintesi iniziale, con le informazioni di interesse per i cittadini e per i soggetti pubblici e privati che si interfacciano con l'amministrazione del Parco e in generale con tutti i possibili utenti. Le schede allegare con la definizione del quadro delle azioni possono essere facilmente esaminate poiché riassumono le attività che verranno svolte, le risorse umane e finanziarie che saranno necessarie che verranno impiegate per conseguire i risultati attesi. Le amministrazioni pubbliche deliberano ogni anno il Bilancio di Previsione che, per norma, è strutturato in un linguaggio tecnico complesso.

3. Il Piano è stato redatto sulla base degli orientamenti e delle finalità istitutive dell'Ente Parco e sulle indicazioni statutarie.

Le finalità sono dichiarate all'art. 1 della Legge 394/1991 e ss. mm. e ii. e sono richiamate nel DPR 3.10.2002 che ha istituito il Parco Nazionale dell'Asinara e nel D.M. 13.08.2002 che ha istituito l'Area Marina Protetta Isola dell'Asinara. A questi si aggiunge il Piano del Parco, strumento pianificatorio di gestione, pubblicato nel luglio 2010, sovraordinato alla pianificazione comunale e regionale ma basato sulla condivisione delle politiche locali. Il Regolamento del Parco, strumento di controllo della gestione, è stato approvato dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare nel 2016 ed il Parco Nazionale dell'Asinara è il primo parco nazionale italiano a dotarsi di tale strumento essenziale per la gestione, e ciò è ampiamente riconosciuto a livello nazionale. Per l'Area Marina Protetta il regolamento, approvato con decreto del Ministro il 30 luglio 2009, porta ad esecuzione il decreto istitutivo e l'organizzazione della riserva marina.

4. Il Piano si integra con i documenti programmatici vigenti e con le procedure negoziali.

Il Piano assume i riferimenti contenuti nei documenti di programmazione e regolamentazione del Bilancio 2023 e traduce i contenuti di mandato istituzionale in termini di obiettivi, consentendo dunque di misurare oggettivamente i risultati dell'azione amministrativa dell'Ente, quella dirigenziale per gli aspetti esecutivi e operativi dell'organizzazione e di valutare adeguatamente l'apporto dei lavoratori. Al processo di misura della *performance* segue il processo di valutazione che permette di assegnare gli emolumenti aggiuntivi al direttore e al personale, sulla base dei risultati conseguiti dalla struttura e dell'apporto individuale.

5. Il Piano include sia l'attività straordinaria che l'attività ordinaria a carico dell'Ente e coinvolge tutto il personale.

Le attività richiamate all'interno del presente Piano sono analizzate nel loro intreccio consequenziale e con riferimento all'operatività delle diverse aree in cui è ripartita la struttura organizzativa. Le azioni che concorrono a sviluppare gli obiettivi operativi sono descritte in via presuntiva stimando l'apporto di ore lavorative necessarie e le risorse utilizzabili. Il Piano fa riferimento a tutte le risorse gestite dall'amministrazione per realizzare le attività programmate e tutto il personale risulta coinvolto nelle azioni previste dal Piano. Gli impegni individuali ricadono pertanto in diversi obiettivi operativi.

Gli obiettivi strategici sono stati già formulati e resi noti alla collettività con la Relazione Programmatica al Bilancio 2023 nella quale vi è una proiezione a medio termine con la nota allegata al Bilancio Pluriennale del triennio 2023-2025.

6. Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025.

Le attività richiamate all'interno del presente Piano sono coerenti con il piano triennale del fabbisogno del



personale che ha il compito di programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane in relazione alle esigenze dell'Ente.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025 del Parco nazionale dell'Asinara prevede che per l'anno 2023 sia portata a compimento la procedura concorsuale pubblica, per la copertura di n. 2 (due) posti di personale amministrativo finanziario, categoria B1, a tempo pieno e indeterminato, e due posti dell'area tecnica, categoria C3, per coprire un dipendente collocato a riposo dal 01.01.2022 e un dipendente in aspettativa per incarico dirigenziale.

7. Il Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2023-2025

Il Piano delle *performance* tiene conto del Piano triennale delle azioni positive, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, rientrando a pieno titolo nel ciclo della *performance*. A tal fine, gli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle azioni positive sono collegati a corrispondenti obiettivi del Piano della *performance*.

8. Il Piano della Performance 2023 si fonda sul Bilancio di previsione 2023 che può contare su un contributo annuale da parte dello Stato e su altri contributi regionali ed europei.

Il riferimento al contesto statale è d'obbligo per la natura stessa degli Enti Parco Nazionali e Aree Marine Protette. Si tratta di soggetti pubblici autonomi ma vigilati dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica. Non avendo una autonomia finanziaria derivante da entrate proprie, se non in misura ridotta, appare chiara l'importanza del trasferimento del contributo annuale da parte dello Stato. Il contributo riesce a coprire solo l'attività ordinaria dell'Ente senza la possibilità di programmare gli investimenti del medio e lungo periodo; solo grazie alla partecipazione a programmi finanziati dall'Unione Europea o dallo stesso Ministero l'Ente riesce a finanziare investimenti e realizzare programmi specifici di tutela ambientale e di divulgazione della cultura ambientale.



2) SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

Il territorio

L'isola dell'Asinara ha un'estensione di 52 km². È situata nella parte nord-occidentale della Sardegna. La sua lunghezza è pari a circa 17 km; il perimetro costiero raggiunge i 110 km. Morfologicamente è collinare con coste alte e frastagliate, tra le quali si trovano spiagge bianchissime e insenature con mare trasparente. Da un punto di vista geologico, all'Asinara coesistono rocce granitoidi e rocce metamorfiche scistose. Anche il paesaggio, quindi, mostra caratteristiche differenti: massicci granitici che fanno somigliare l'interno e le coste dell'isola alla Gallura e zone caratterizzate da rocce metamorfiche scistose che si pongono in continuità con la Nurra paleozoica.

La vegetazione è caratterizzata principalmente dalla macchia mediterranea, è scarsamente alberata sia per l'attività umana che per il clima ventoso e arido. La vegetazione supera le 700 specie vegetali, con alta densità di endemismi, 29 entità.

La fauna ha subito negli ultimi decenni profonde modificazioni. Nell'isola oggi sono segnalate 99 specie di vertebrati terrestri riprodottesi appartenenti alle classi degli Anfibi, Rettili, Uccelli e Mammiferi. Tuttavia, il numero non fornisce un'idea dell'importanza che l'isola riveste a livello internazionale per la conservazione e riproduzione della fauna selvatica che annovera diverse specie rare e in via di estinzione. Di recente sono state scoperte diverse colonie di pipistrelli, tra cui il rinolofo minore, protetto dall'Allegato II della Direttiva *Habitat*. Di importanza conservazionistica e genetica la pernice sarda, la *Testudo hermanni* e la popolazione di asini bianco e grigio.

L'AMP contribuisce notevolmente alla biodiversità del sistema Asinara, con 27 biocenosi descritte e specie come *Laminaria rodriguezii*, *Litophyllum byssoides* e *Patella ferruginea*, oltre ad una popolazione ittica di importanza strategica per l'intero Golfo dell'Asinara, caratterizzata da specie come saraghi spp., corvina, cernia bruna.

L'aspetto dell'insediamento umano sull'isola dell'Asinara e le vicende storiche legate al periodo carcerario fanno assumere all'isola una importanza di carattere nazionale ed internazionale, dal lazzaretto sanitario, alle vicende della Prima guerra mondiale con i campi di prigionia e agli eventi legati alla storia d'Italia per oltre un secolo di detenzione penitenziaria, con le diverse tipologie di pena dalla colonia penale sino al carcere di massima sicurezza.

La mobilità e i servizi ai turisti

L'aspetto della fruizione turistica dell'isola assume in maniera crescente una importanza che necessita di una impegnativa gestione. Dall'istituzione ad oggi si è passati da una presenza annua di poche migliaia di persone ad un flusso ormai stabilizzato intorno alle 100.000 presenze, per lo più concentrate nel periodo estivo.

Per i visitatori del Parco sono previsti diversi servizi: in primo luogo l'escursione guidata, condotta da guide esclusive formate dal Parco, che consente di visitare l'isola in tutte le stagioni con il supporto di conoscenza e informazione. Poi escursioni guidate con fuoristrada, con bus o con trenino gommato, escursioni a piedi sui sentieri del Parco, escursioni a cavallo, in bicicletta anche servoassistita, con macchina elettrica, in canoa. Un altro tipo di escursione molto richiesto è quello con le barche da pesca, che consente ai pescatori locali autorizzati di svolgere le attività di pesca turismo e ai visitatori del Parco ad usufruirne. È possibile effettuare immersioni subacquee nel mare dell'Area Marina Protetta oppure l'escursione in barca a vela. Inoltre, è possibile accedere all'isola con barca a vela privata con ormeggio presso il campo boe di Cala Reale e presso gli altri campi di Cala d'Oliva, di Trabuccato e di Fornelli. Viene consentito anche l'ingresso con barche a motore in zona C e attraverso i due corridoi di accesso per i campi boe di Cala Reale e di Cala d'Oliva.

È presente un servizio di trasporto pubblico marittimo con traghetto sulla tratta Porto Torres-Cala Reale e trasporto passeggeri privato sulla tratta Stintino-Fornelli. Nella stagione estiva, il servizio è integrato con mezzi di trasporto veloci da Stintino e anche un servizio di navetta lungo la dorsale dell'isola.

L'informazione turistica

Il Parco Nazionale dell'Asinara è visitabile tutto l'anno. L'accesso al Parco è libero, gratuito e aperto a tutti. Dal 2017 i visitatori che arrivano sull'Asinara devono conferire una tassa di sbarco al Comune di Porto Torres. Non è consentito l'ingresso ai mezzi privati a motore, se non con autorizzazione esplicita del Parco. I servizi per la visita, offerti dagli operatori autorizzati, sono regolati dalle tariffe elaborate dagli operatori stessi, sulla base di regole approvate ogni anno dall'organo politico del Parco. Ingressi e modalità di fruizione dell'Area Marina Protetta e dei Campi Boe sono esplicitati nel Regolamento dell'Area Marina Protetta e nei Disciplinari integrativi di Terra e di Mare approvati dall'organo politico.



La valorizzazione ambientale e culturale

Le regole del Parco Nazionale e dell'Area Marina Protetta dell'Asinara sono contenute nei due Decreti istitutivi (Parco e AMP) pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 20.12.2002, nel regolamento dell'Area Marina Protetta, approvato con decreto del Ministro il 30 luglio 2009, e nel Regolamento del Parco, approvato nel 2016 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 20.04.2016 e vigente dal 20 luglio 2016.

In sintesi, per il Parco Nazionale sono istituite zone a diverso livello di protezione.

- Zone A: riserve integrali nelle quali l'ambiente naturale è conservato nella sua integrità. Le Zone A sono a Cala Sant'Andrea, a Cala di Scombro e a nord in prossimità del faro di Punta Scorno;

- Zone B: riserve generali, nelle quali è vietato costruire nuove opere edilizie, ampliare le costruzioni esistenti, eseguire opere di trasformazione del territorio. La zona B rappresenta il cuore naturale del Parco dell'Asinara.

- Zone C: aree di protezione nelle quali, in armonia con le finalità istitutive ed in conformità ai criteri generali fissati dall'Ente parco, possono continuare le attività agro-silvo-pastorali nonché di pesca e raccolta di prodotti naturali. Le zone C sono ubicate a Campo Perdu, Trabuccato, Fornelli e Case Bianche.

- Zone D: aree di promozione economica e sociale nelle quali sono consentite attività compatibili con le finalità istitutive del parco e finalizzate al miglioramento della vita socioculturale delle collettività locali e al miglior godimento del parco da parte dei visitatori. Le zone D coincidono con le aree urbane di Cala Reale e Cala d'Oliva. Nell'Area Marina Protetta esiste una zonizzazione simile.

- La zona di riserva integrale (A) è quella in cui sono vietate le attività che possano arrecare danno o disturbo all'ambiente marino. La zona A è un'area «no entry-no take» si trova in corrispondenza delle aree a tutela integrale dell'area terrestre.

- La Zona riserva generale (B) che coniuga la conservazione dei valori ambientali con la fruizione compatibile dell'ambiente marino. Sono consentite la balneazione, le visite guidate anche subacquee, la navigazione (a remi, a vela o a velocità ridotta), l'ormeggio in zone limitate individuate dall'ente gestore. Le attività di pesca limitate alle attività professionali esercitate dai residenti, mentre è vietata la pesca sportiva e quella subacquea.

- La Zona di riserva parziale (C) che si può considerare una fascia tampone (buffer zone) con i settori esterni all'AMP.

Inoltre, è necessario ricordare la Rete Natura 2000, principale strumento della politica dell'Unione Europea per la conservazione della biodiversità. Si tratta di una rete ecologica diffusa su tutto il territorio dell'Unione, istituita ai sensi della Direttiva 92/43/CEE "Habitat" e della Direttiva 79/409/CEE "Uccelli" per garantire il mantenimento a lungo termine degli *habitat* naturali e delle specie di flora e fauna minacciati o rari a livello comunitario. In tal senso il Parco Nazionale dell'Asinara rientra a pieno all'interno delle visioni Europee; infatti, in esso ricade per intero il SIC ITB010082 (Sito di Importanza Comunitaria), denominato Isola dell'Asinara, dal 2018 ZSC (Zona Speciale di Conservazione) ITB010082, e la ZPS ITB 013010 (Zona di Protezione Speciale) denominata Isola dell'Asinara.

L'intera isola e il suo mare rientrano infine nell'area del Santuario dei Cetacei, grande Area Marina Protetta tra la Francia, la Liguria e la Sardegna, ove vige una normativa di protezione per i mammiferi marini.

Gli itinerari

L'Asinara presenta una forma stretta e allungata percorsa da una strada in cemento, ben integrata nel paesaggio, che va da Fornelli nella parte meridionale a Cala d'Oliva, più a nord, per una lunghezza di circa 25 km. Seguendo la stessa è possibile incontrare i principali ambienti dell'isola, osservare le specie più caratteristiche e i principali nuclei antropizzati: Fornelli, Tumberino, La Reale, Trabuccato, Cala d'Oliva. A questa strada principale sono collegati i sentieri tematici del Parco, per la maggior parte realizzati su strade sterrate e mulattiere già esistenti o su percorsi utilizzati in passato per attività prevalentemente pastorali, segnalati con appositi segnavia. Le mappe e le descrizioni dei sentieri oltre ad essere visibili sul sito ufficiale, sono in vendita presso i centri visita e presso i fornitori di questo tipo di materiale. Dal 2017, oltre al sentiero Cala d'Oliva - Cala dei Ponzesi, per l'accesso pedonale alla spiaggia più frequentata, è presente un nuovo sentiero costiero da Cala Reale a Cala d'Oliva. Il più importante rimane comunque il "Sentiero Natura", 900 m circa di sentiero con pannelli tattili e relative scritte in Braille, utilizzabile anche da visitatori non vedenti.



L'Osservatorio del Mare

L'osservatorio nasce nel vecchio edificio della Casa dei Fanalisti a Cala Reale, recuperato dall'Ente Parco con fondi Europei POR-FESR. La sua funzione è quella di essere un punto di riferimento per la ricerca scientifica e sviluppo e raccolta di informazioni relative all'ambiente marino. All'interno della struttura sono ospitati aule didattiche attrezzate e laboratori di biologia marina. Al piano terra della struttura è presente il Centro di recupero di animali marini, facente parte del nodo regionale di recupero di animali marini, dove è possibile visitare le tartarughe marine in degenza.

Il Centro Recupero tartarughe marine è dotato di una sala veterinaria (completa di camera operatoria, apparecchio radiologico e camera oscura e tutte le attrezzature specialistiche di laboratorio); due sale con vasche modulari per la degenza degli animali feriti o bisognosi di cure con impianto di filtraggio e depurazione dell'acqua di mare; una sala informativa e di divulgazione sia sulle attività del Centro sia sulla biologia e l'etologia delle tartarughe.

L'Osservatorio Faunistico

L'osservatorio faunistico di Tumarino, interamente recuperato dal Parco con diversi interventi sugli edifici e sugli allestimenti, ha come scopo l'organizzazione, la realizzazione e la divulgazione di studi e ricerche sulla fauna selvatica, con particolare riguardo alle strategie e alle attività di Conservazione e Gestione. In particolare, durante le migrazioni primaverili e autunnali nell'osservatorio si svolgono attività di inanellamento scientifico degli uccelli, in altre fasi dell'anno l'osservatorio svolge attività di monitoraggio di colonie di uccelli marini e censimenti di mammiferi terrestri. All'interno dell'osservatorio sono presenti delle strutture ricettive e per la ristorazione, che vengono messe a disposizione di ricercatori scientifici.

L'Osservatorio della Memoria

L'osservatorio della Memoria vede la luce nel 2017 presso la ex Diramazione Centrale di Cala d'Oliva, per iniziativa del Parco e con il determinante contributo di ricercatori, storici e archivisti e volontari ex dipendenti del Ministero della Giustizia, che collaborano all'allestimento sulla memoria del carcere. Nel difficile compito di ricordare oltre 100 anni di vita carceraria, l'Osservatorio della Memoria raccoglie reperti, scritti e documenti delle varie fasi della vita carceraria, dai semplici oggetti, ad abiti, lettere, documenti e allestimenti di celle. L'Osservatorio della Memoria è il nucleo iniziale del più ambizioso progetto di recupero e gestione di tutta la documentazione archivistica originale del carcere dell'Asinara, in parte già raccolta e in parte depositata presso carceri isolate, in collaborazione con l'Archivio di Stato e con l'Amministrazione penitenziaria, e con la collaborazione operativa di alcuni detenuti in articolo 21.

La Casa del Parco

Situata a Cala Reale, nel vecchio ospedale recuperato dall'Ente Parco, la Casa del Parco nasce con l'obiettivo di consentire ai bambini e ai visitatori dell'Area Marina Protetta e del Parco Nazionale dell'Asinara di potersi avvicinare agli aspetti più interessanti del mondo marino e terrestre dell'isola Asinara.

Le strutture fanno parte del CEAS.isara e della Rete per l'Educazione Ambientale dell'Asinara, un insieme di strutture per la didattica posizionate in diversi siti, ciascuno con un proprio tematismo. Il centro fa inoltre parte del sistema dei "Laboratori della Conoscenza", come supporto ai corsi residenziali di educazione ambientale caratterizzati da esperienze dirette con l'ambiente naturale. Il Centro è costituito da un sistema di sale polifunzionali, utilizzate per educazione ambientale, mostre, eventi e convegni.

Il CEAS.inara

Il Centro di Educazione Ambientale Sostenibile si avvale dei consolidati programmi didattici del "Laboratorio della Conoscenza", basati sulla realizzazione di corsi da svolgersi all'interno del territorio del Parco Nazionale dell'Asinara e dell'Area Marina Protetta "Isola dell'Asinara". Ha l'obiettivo di promuovere, in particolare nelle nuove generazioni, la consapevolezza dell'ambiente e l'importanza del ruolo e del comportamento dell'uomo nel territorio in cui vive.

Le attività si svolgono principalmente nell'ambito della Flora e la Fauna terrestre e marina dell'area Parco. Il programma intende guidare alunni e insegnanti attraverso un percorso di conoscenza e di scoperta attiva della Flora e della Fauna terrestre e marina, intesa sia nel suo aspetto puramente naturalistico di risorse primarie da tutelare, sia come chiave di lettura per comprendere la vita degli esseri viventi, ricostruire il rapporto con il territorio.



Nel 2016 il CEASINARA è stato qualificato dalla Regione Sardegna nella rete INFEA ed ha raggiunto il livello di certificazione di 4 eccellenze, il più elevato a livello regionale.

Principali progetti comunitari in essere

Sea Forest Life

Il progetto ha, come obiettivo generale, l'incremento della capacità dei serbatoi di carbonio delle praterie di Posidonia, attraverso azioni di riduzione del degrado e successivo consolidamento dell'*habitat* 1120*. Gli obiettivi specifici sono: (1) quantificare i depositi di carbonio e i tassi di sequestro degli *habitat* di prateria di fanerogame; (2) analizzare i futuri sviluppi, dal tasso di perdita di carbonio, alla potenziale fissazione del carbonio e i tassi di accumulo; il rapporto tra emissione e sequestro di carbonio nelle formazioni soggette a degradazione ed erosione; (3) definire gli standard di valutazione dei serbatoi di carbonio degli *habitat*; (4) identificare buone pratiche per la difesa di queste formazioni e dei loro serbatoi di carbonio e per il loro ampliamento; (5) incoraggiare il dialogo a livello nazionale per attivare una rete di aziende e organizzazioni coinvolte nel mercato del carbon trading; (6) coinvolgere la rete delle Aree Marine Protette italiane al fine di promuovere progetti di trasferimento dei risultati tecnici conseguiti.

Life A-Mar Program

È un progetto coordinato da Federparchi è coordinatore, si provvede a stanziare l'importo di € 48.000,00 per il 2023, € 48.000,00 per il 2024 e infine € 24.000,00 per il 2025 quale quota di cofinanziamento dell'Ente Parco. Obiettivo principale è promuovere una partecipazione attiva e consapevole della cittadinanza alla tutela della biodiversità nei siti marini della Rete Natura 2000 (RN2000) attraverso la sensibilizzazione di specifiche categorie di utenti del mare sull'esistenza, la localizzazione, le caratteristiche e l'importanza di essi, ma anche promuovere comportamenti ecosostenibili nella loro fruizione, attivare la cittadinanza alla conoscenza e al monitoraggio dell'ambiente marino migliorando la comunicazione e il loro riconoscimento.

Strong Sea life

Il progetto, che vede capofila Ispra, coinvolge le marinerie di pesca di Porto Torres e Stintino e riguarda la gestione dei rifiuti marini dell'area vasta del Parco Nazionale e dell'Area Marina Protetta, anche attraverso il recupero degli attrezzi persi e abbandonati in mare.

Life Pinna

Il progetto ha come capofila Arpal Liguria e vede la partecipazione di diverse aree marine protette ed è finalizzato a favorire il ripopolamento della specie *Pinna nobilis*, attraverso la riproduzione artificiale e l'accrescimento di individui provenienti da siti donatori dell'alto Adriatico.



3) IDENTITA'

Struttura dell'Ente

Il Parco Nazionale dell'Asinara ha un unico Centro di Responsabilità e un unico dirigente che corrisponde alla figura del Direttore. L'Ente è strutturato in aree, come meglio specificato. All'attualità, l'Ente si trova in una fase di profonda riorganizzazione, attuata in una visione prospettica di lungo periodo, degli uffici e della dotazione organica che ha comportato, nel corso del 2021, e comporterà negli anni a venire, un notevole sforzo diretto a sopperire alla carenza di personale nelle more dell'avvio delle procedure di selezione pubblica previste dal Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023.

In virtù del DPCM 23 gennaio 2013 la dotazione organica dell'Ente è formata da sole sette unità. Un dipendente è collocato in aspettativa per svolgere l'incarico di Direttore ed il responsabile dell'Ufficio Finanziario segue un regime di lavoro part-time al 50% delle ore; un'unità è vacante dal 2016 a seguito di mobilità con esito negativo e nel corso del 2021 è intervenuto il pensionamento di n. 2 dipendenti. Il personale dipendente alla data odierna è dunque formato da quattro unità a tempo indeterminato di cui una di essa svolge attualmente l'incarico di Direttore nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 27 del 4 febbraio 2020, come di seguito specificato:

- 1 Responsabile risorse marine qualifica funzionale C3 attualmente in aspettativa per svolgere l'incarico di Direttore
- 1 Responsabile servizio amministrativo e finanziario qualifica funzionale C3 in regime di lavoro part-time
- 1 Addetto alle risorse marine qualifica funzionale C1
- 1 Addetto al servizio tecnico qualifica funzionale B1
- 1 Posto attualmente vacante: 1 (uno) B1 posto vacante per collocamento a riposo nell'anno 2016 e ancora non ricoperto nonostante la procedura di mobilità volontaria (conclusasi negativamente).
- 1 Posto attualmente vacante: 1 (uno) C1 - posto vacante per collocamento a riposo dal 01.11.2021
- 1 Posto attualmente vacante: 1(uno) C3 – posto vacante per collocamento a riposo dal 31.12.2021.

Sono pertanto previste profonde ristrutturazioni dell'organizzazione degli uffici, con l'accorpamento dell'Ufficio Finanziario con quello Amministrativo e dell'Ufficio risorse marine con quello risorse terrestri e tecnico, nonché l'avvio delle seguenti procedure di selezione di personale:

ANNO 2023:

- 2 unità (B1) con profilo professionale di segreteria amministrativa e contabile, mediante procedura concorsuale a tempo parziale 90% e indeterminato riservata, nella misura del 50% dei posti disponibili, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, ai dipendenti del Parco con contratto a tempo determinato, categoria B, aventi i requisiti di legge per partecipare alla procedura di stabilizzazione.
- 1 unità (C1) con caratteristiche professionali inerenti all'area marina mediante copertura del posto vacante tramite assunzione a tempo determinato o comando da altra amministrazione, sino alla data di scadenza dell'incarico di Direttore che tale posto ricopre;
- 1 unità (C1) con caratteristiche professionali inerenti all'area tecnica mediante copertura del posto vacante per collocamento a riposo dal 01.01.2022 del dipendente dell'ufficio tecnico, tramite assunzione a tempo indeterminato con concorso pubblico, previo espletamento di procedure di mobilità volontaria neutra come sopra già descritto e con copertura del posto vacante nell'anno 2021 tramite comando da altra amministrazione sino a conclusione della procedura di selezione pubblica.

Tutto quanto sopra incide nella valutazione e pianificazione del ciclo della *performance* in quanto il contesto contingente impone il massimo impegno di tutti per sopperire alle carenze di personale; dunque, le *performance* devono necessariamente essere massimizzate in termini di qualità dell'attività e di raggiungimento degli obiettivi di risultato. In modo corrispondente, in tale contesto, il sistema premiale assume notevole importanza.

Area Amministrativa-finanziaria

L'Area amministrativa/finanziaria provvede alla predisposizione degli atti per l'attuazione delle deliberazioni adottate dal Consiglio Direttivo e Presidente e per gli atti di competenza del Direttore. Cura la pubblicazione degli atti, fornisce assistenza nelle procedure amministrative e nella redazione dei regolamenti di rilevanza interna ed esterna all'Ente, cura la predisposizione di contratti e convenzioni, segue le procedure di gara d'appalto. Si occupa della gestione della corrispondenza in entrata e in uscita, della connessione con tutti gli atti procedimentali. Provvede alla realizzazione e alla gestione del bilancio di previsione, alla predisposizione delle eventuali



variazioni al bilancio ed alla redazione del conto consuntivo, gestisce le entrate e le uscite dell'Ente e i rapporti con la tesoreria, adempie inoltre alle comunicazioni obbligatorie dei dati richiesti da altri enti quali MEF, Corte dei conti e ISTAT. Predisporre tutti gli atti per il personale. Cura le attività di attuazione della Carta Europea del Turismo Sostenibile e l'organizzazione dei corsi di formazione del personale interno.

L'obiettivo del servizio amministrativo per l'anno 2023 è il miglioramento dell'efficienza/efficacia in tutti gli ambiti delle funzioni amministrative e delle azioni rivolte alla trasparenza. L'ufficio amministrativo inoltre è il supporto di tutti i progetti degli altri uffici. Si procede con il perfezionamento dell'informatizzazione in linea con le direttive nazionali in materia.

L'area amministrativa-finanziaria è formata da:

- Ufficio Organi Istituzionali e Legali;
- Ufficio Trasparenza e Relazioni con il Pubblico, protocollo e archivio;
- Ufficio Finanziario contabile.

Le funzioni dell'Area Amministrativa-finanziaria sono assegnate a:

- Gian Luca Idini: Responsabile dell'Area Amministrativa e finanziaria qualifica funzionale C3 in regime di lavoro part-time.
- Anna Maria Masala: Addetto dell'Area Amministrativa e finanziaria qualifica funzionale B1 a tempo determinato.

Area tecnico-ambientale

L'attività contempla la gestione dell'area marina protetta e provvede alla tutela delle risorse naturalistiche terrestri e marine. Le principali linee sulle quali è incentrata l'attività sono le seguenti: la protezione della natura e dell'ambiente; la gestione delle concessioni degli operatori; il controllo delle attività degli Osservatori e dei Centri Visita; la valutazione degli effetti conseguenti all'istituzione dell'area protetta; gestione dei progetti comunitari.

Una delle azioni più importanti cui il Parco destina una considerevole parte delle risorse e delle capacità operative del personale in servizio, è destinata alla predisposizione degli interventi necessari per realizzare una drastica riduzione del sovra-pascolo, che le popolazioni di animali domestici inselvatichiti esercitano sull'intero territorio dell'Isola. Le popolazioni più numerose sono costituite dalle capre e dagli ibridi cinghiale-maiale, ma anche le altre specie domestiche come cavalli, asini bianchi ed asini grigi.

Un'altra attività strategica riguarda lo studio, la predisposizione e il coordinamento di programmi ed attività di ricerca ed educazione ambientale, formazione e gestione (rapporti con istituti ed enti, centri di educazione ambientale, attività di educazione ambientale), predisposizione e valutazione di percorsi naturalistici.

La prevenzione e la vigilanza sia a terra che a mare in collaborazione con il Corpo Forestale e di Vigilanza ambientale e la Capitaneria di Porto.

La pianificazione e gestione delle problematiche relative all'esecuzione delle opere e/o lavori pubblici, alle strutture, le infrastrutture, gli impianti e i servizi, provvede alla predisposizione di procedure tecnico-amministrative per la realizzazione di interventi, di lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria, esercita azione di controllo delle attività di servizio (impianti elettrici, impianti di telecomunicazione, gestione delle risorse idriche, raccolta e smaltimento rifiuti, trasporti).

L'area tecnico-ambientale è formata da:

- Ufficio risorse marine e terrestri.
- Ufficio tecnico.

Le funzioni dell'Area Tecnico-Ambientale sono assegnate a:

- Aldo Zanella: Responsabile servizio risorse marine qualifica funzionale C1.
- Gavino Moro: Addetto all'Ufficio tecnico qualifica funzionale B1.

Attività svolte dalla struttura

Le due Aree svolgono compiti distinti ma, dal punto di vista dei procedimenti, non sono ovviamente disgiunte poiché le fasi operative si intersecano in continuo e necessitano della cooperazione tra più uffici e, in generale, molti processi sono seguiti da gruppi di più persone. La direzione svolge un ruolo di impostazione, di coordinamento, di controllo finale e di rilascio dei diversi atti amministrativi e tecnici.

Tutta l'attività dell'organizzazione è integrata per conseguire i risultati attesi, attraverso un sistema informatizzato



di gestione delle procedure e dei documenti.

La dimensione della attività esecutiva ordinaria può essere stimata con riferimento alla media annuale di documenti/atti/incontri prodotti da tutta l'organizzazione nel 2022.

PROVVEDIMENTI DIRETTORE	543	Impegni di spesa, provvedimenti di liquidazione, approvazione di progetti,
AUTORIZZAZIONI VARIE	258	Accesso di veicoli per lavori, svolgimento di ricerche scientifiche in aree a massima tutela, accessi per documentazione fotografica e video, per manifestazioni sportive, ecc.
NUMERO DI VISITATORI NELL'ANNO	100.000	Numero orientativo dei visitatori nel corso del 2020
MANDATI	791	Numero di ordinativi di pagamento emessi nel corso dell'anno
REVERSALI	680	Numero di ordinativi di incasso emessi nel corso dell'anno
PROTOCOLLO	4343	Numero di documenti protocollati in entrata e in uscita
STUDENTI COINVOLTI IN PROGETTI EDUCATIVI	1.100	Programmi annuali indirizzati a diverse tematiche che attengono alla cultura della sostenibilità, alla conoscenza del valore della biodiversità.
VISITE MEDIE DI UTENTI SUL SITO	50.000	Dato rilevato mediante dispositivo contatore sul sito
PARTECIPAZIONE A RIUNIONI DELLA DIREZIONE E DEI DIPENDENTI	50	Periodici incontri di lavoro con Ministero dell'Ambiente, Regione Sardegna, Comune di Porto Torres, Soprintendenza, Università, Guardia Costiera, CFVA
GESTIONE PROBLEMA UNGULATI	Capre 687 Cinghiali 236 Cavalli 15	Attività con Forestas per prestazioni di servizi orientati al contenimento delle specie

La comunicazione sull'attività amministrativa dell'Ente e amministrazione trasparente

Il principale canale di comunicazione è il sito istituzionale del Parco www.parcoasinara.org dove sono indicate tutte le informazioni ambientali naturalistiche e storiche del Parco. Sulla homepage del sito vi è la sezione dedicata agli adempimenti relativi alla "Amministrazione Trasparente" che è regolarmente aggiornata con i dati previsti dalle norme. Nel campo Albo Pretorio sono inseriti gli atti del Parco.

La documentazione on-line viene periodicamente aggiornata. Gli uffici inoltre predispongono singole note di risposta per tutte le richieste scritte che pervengono all'Ente, elaborano le istruttorie e compilano



relazioni e documenti a supporto di tutta l'attività istituzionale in cui si trova coinvolto il Parco.

Nel corso del 2022 sono stati inoltre utilizzati i canali social, come le pagine *Facebook* e *Instagram*, con oltre 13.000 *follower*, raggiungendo 2.200.000 persone, 325.000 visualizzazioni dei video e 3.400 iscritti nella piattaforma www.asinarawebmeeting.it.

Alla pagina web del sito istituzionale dell'Ente https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n1201777 si trova la sezione dedicata agli adempimenti relativi alla "Amministrazione Trasparente" che è regolarmente aggiornata con i dati previsti dalle norme vigenti (in particolare d.lgs. 33/2013).

Dalla home page del sito <http://www.parcoasinara.org/> si accede con facilità ai contenuti che riguardano l'attività amministrativa di dettaglio. Nel campo Albo Pretorio sono inserite le delibere del Commissario Straordinario e i provvedimenti del Direttore.

Il capitale umano

Il capitale umano dell'Ente, sebbene, come detto, al momento estremamente ridotto, è costituito dalla sommatoria delle conoscenze, delle competenze, dei talenti, dell'esperienza, delle motivazioni e delle attitudini del personale dell'Ente, gran parte del quale presente sin dalla nascita del Parco, non solo come lavoratori ma come persone impegnate nella difficile impresa di costituire un Parco Nazionale come elemento di eccellenza del territorio. Il personale dell'Ente è gestito da un Direttore, nominato a seguito di concorso pubblico con Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 27 del 04.02.2020.

Il numero dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato alla data dal 1° gennaio 2023 è pari a quattro unità, di cui una in *part-time* e una in aspettativa per ricoprire l'incarico di Direttore.

È inoltre presente una figura con contratto a tempo determinato sino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione e comunque non oltre il 31.12.2023.

La dotazione organica è notevolmente sottodimensionata per la complessità organizzativa che caratterizza l'operato dell'Ente, che gestisce anche l'Area Marina Protetta e la Zona Speciale di Conservazione. La carenza di personale ha effetti di sovraccarico di lavoro su tutti gli uffici dell'Ente anche per la distanza tra la sede amministrativa di Porto Torres e la sede operativa sull'isola dell'Asinara.

Il personale dell'Ente ha maturato una competenza e una professionalità assolutamente preziose per operare in condizioni di estrema flessibilità e di adattamento alle continue e mutevoli esigenze e richieste degli organi Istituzionali. Oltre ai compiti prevalenti e specifici, tipicamente connessi alla realizzazione delle finalità istituzionali dell'Ente, sono svolte anche quelle funzioni di supporto indispensabili per costruire un gruppo di lavoro in grado di accollarsi le criticità derivanti proprio dal tipo di compiti da svolgere che attengono in modo prevalente alla tutela del territorio. Gran parte dei dipendenti tecnici svolge anche mansioni amministrative, per sopprimere alla mancanza di figure specifiche.

Nel 2006 erano presenti al Parco ben 14 unità. Alla data odierna la situazione del personale in servizio è, come già visto, la seguente:

- 2 dipendenti a tempo indeterminato C3 di cui uno *part-time* al 50% e uno in aspettativa;
- 1 dipendente a tempo indeterminato C1;
- 1 dipendente a tempo indeterminato B1;
- 1 dipendente a tempo determinato di categoria B con contratto in scadenza il 31 dicembre 2023.

L'albero della performance

L'albero della *performance* rappresenta la struttura degli elementi necessari per lo sviluppo annuale degli obiettivi di *performance* dell'Ente, partendo dalla missione per arrivare alla definizione dei progetti annuali. Esso rappresenta schematicamente l'integrazione esistente tra il Piano della *performance* e i documenti strategici di programmazione dell'attività del Parco, a partire dal bilancio di previsione 2023 e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.



ALBERO DELLA *PERFORMANCE*



VISION: Il Parco è una risorsa straordinaria di valore internazionale che si adopera per conciliare rispetto e tutela della natura ad uno sviluppo turistico attraverso il sostegno e la valorizzazione di attività di fruizione delle risorse naturali e culturali tali da non comprometterne la conservazione.



MACROAREE STRATEGICHE DI SVILUPPO

Protezione ambientale

**Educazione ambientale e
alla sostenibilità**

Programmi e progetti

A	12 ambiti di intervento
B	- Gestione degli osservatori - Attività di educazione e sensibilizzazione ambientale - Marchio del Parco - Ricerca Scientifica
C	-Disciplinari e programmi di gestione -Sistemi di rete e progetti comunitari



PIANIFICAZIONE OPERATIVA

INDICATORI DELLE *PERFORMANCE* (obiettivi programmatici e operativi)



4) ANALISI DEL CONTESTO

Il contesto nel quale opera il Parco Nazionale dell'Asinara può essere suddiviso in due ambiti di intervento:

Il macro-ambito è rappresentato dall'area vasta contigua del Parco, la regione nord-occidentale della Sardegna che si affaccia sul Golfo dell'Asinara. Tale spazio rappresenta il territorio delle relazioni tra il sistema urbano e il sistema ambientale, con riflessi significativi sull'isola dell'Asinara. Il Parco, mediante lo strumento del Piano del Parco, propone agli enti territoriali scelte di conservazione e di valorizzazione ambientale coerenti con quelle formulate per il territorio del Parco, in particolare nei modelli di gestione delle risorse per la costruzione collettiva del progetto ambientale del territorio quale unica possibilità di gestione sostenibile del sistema Parco.

In particolare, il Piano del Parco suggerisce l'attivazione di una rete ecologica dell'area vasta contigua, una organizzazione della rete infrastrutturale coerente con il disegno del Parco, al fine di rendere i flussi turistici compatibili, l'organizzazione di attività turistiche, ricreative, educative e culturali che fanno riferimento al Parco, la cura e il mantenimento degli *habitat* di alcune importanti e rare specie animali, la cui sopravvivenza non può essere garantita solo dai regimi di tutela attivati dal Parco. Suggerisce inoltre una relazione socioeconomica compatibile con il territorio.

Il micro-ambito è rappresentato dall'Isola dell'Asinara nelle sue componenti terrestri e marine, un ambito che in particolare per l'area marina è difficilmente confinabile, ma che in via preliminare può far riferimento alla delimitazione dell'area protetta. Dalla grande densità di Natura e Storia che caratterizzano quest'area derivano alcuni orientamenti, che riguardano la conservazione del patrimonio naturale e storico non solo nella sua integrità fisica, ma in quella dimensione nella quale l'uomo non è specie esclusiva e dominante. Ciò può comunque essere vanificato dalle modalità invase e banali della fruizione nei parchi che devono, nel caso dell'Asinara, essere intelligenti e sostenibili. Questo spazio si rende disponibile ad accogliere nuclei di società con un recupero conservativo prudente e storicamente legittimato. Lo spazio intorno al patrimonio si dispiega nell'area vasta, dove i centri dovrebbero tendere ad adeguare in senso ambientale le proprie attività urbane anche assumendo come riferimento simbolico e operativo il Parco dell'Asinara.

Contesto esterno

Quadro internazionale

1. Il percorso individuato dal Congresso Mondiale IUCN sulle Aree Protette 2014 e gli obiettivi di Agenda 2030. La comunità mondiale si confronta per trovare soluzioni per frenare il degrado del pianeta e il pericolo rappresentato dai cambiamenti climatici. Le organizzazioni internazionali premono affinché gli Stati adottino misure adeguate per rendere lo sviluppo umano possibile nel contesto della globalizzazione. Nel dibattito tecnico viene riconfermata l'importanza delle Aree protette come baluardo indispensabile per la tutela degli ecosistemi terrestri e marini, unitamente al ruolo di modello per uno sviluppo sostenibile e duraturo con il pieno coinvolgimento delle comunità locali, specialmente di quelle indigene (*IUCN World Parks Congress*, Sidney 2014). Ormai sono ben tangibili le prove che evidenziano che il mantenimento salute degli ecosistemi naturali rappresenta un efficace sostegno per limitare danni alle popolazioni, contenere le spese per la gestione del territorio e garantire una migliore qualità della vita. A rinforzare ulteriormente gli impegni in tale contribuisce il programma d'azione Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – *Sustainable Development Goals* (SDGs) – in un grande programma d'azione per un totale di 169 'target' o traguardi. L'avvio ufficiale degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile ha coinciso con l'inizio del 2016, guidando il mondo sulla strada da percorrere nell'arco dei successivi 15 anni: i Paesi, infatti, si sono impegnati a raggiungerli entro il 2030. In questo contesto il PNAT sta elaborando azioni e progetti in coerenza con alcuni degli obiettivi strategici individuati da Agenda 2030.
2. La politica strategica della UE. Nel 2011 era stata lanciata una nuova sfida per arrestare la perdita di biodiversità nei Paesi dell'Unione con programmi e azioni che pongono un traguardo al 2020 ormai prossimo. Negli anni specifici finanziamenti hanno sviluppato interventi volti a conservare e proteggere meglio le risorse naturali.
3. Attuazione della Rete Natura 2000. Il processo di designazione delle ZSC previste dalla direttiva 92/43 *Habitat* si è ormai praticamente concluso in tutti gli Stati membri. In parallelo, si stanno attivando i Piani di gestione dei Siti della Rete Natura 2000 che devono concretamente favorire la conservazione della biodiversità adottando specifiche misure di conservazione, tarate a livello del singolo Sito. Con il monitoraggio si evidenzia tuttavia che i segnali non



sono soddisfacenti poiché le politiche in materia di consumo di suolo e di contenimento delle specie invasive devono essere sviluppate ulteriormente.

Livello nazionale

1. Direttiva del MASE sulla Biodiversità e network tra Parchi Nazionali. Un contributo alla Strategia Nazionale per la tutela della biodiversità proviene dal mondo della ricerca scientifica che sta cercando di dare un valore oggettivo al capitale naturale del nostro Paese. Dalle indagini effettuate a scala nazionale si evince il ruolo importante costituito dalle Aree protette. Il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica con una propria specifica Direttiva sostiene i progetti di sistema tra i Parchi nazionali per coordinare interventi su vasta scala. Oltre venti di milioni di euro sono stati assegnati dal 2012 al 2020 ai Parchi Nazionali che hanno cooperato in tal senso. Gli interventi di sistema cercano di affrontare criticità rilevanti, come la gestione problematica della fauna selvatica o si propongono di effettuare azioni di conservazione su *habitat* e specie vulnerabili da tutelare

2. Biodiversità all'interno delle Aree Protette.

Nelle Aree Protette si trova la maggior parte degli *habitat* importanti per la vita delle oltre 57.000 specie di fauna e delle circa 7000 specie botaniche presenti in Italia. I dati scientifici provenienti dalle analisi prodotte da ISPRA e dagli approfondimenti scaturiti attraverso l'insieme delle ricerche realizzate nei parchi contribuiscono a migliorare lo stato delle conoscenze sulla biodiversità del nostro Paese. Sono sempre più numerose le pubblicazioni di manuali e repertori, spesso disponibili on line sui siti web, che contribuiscono a far luce sullo stato delle popolazioni di diversi gruppi sistematici, favorendo l'implementazione di formule di gestione appropriate.

3. Servizi Ecosistemici e Capitale Naturale.

L'art. 19 del D.lgs. 91/2011 prevede che le PA adottino un Piano degli Indicatori di Bilancio. Il testo della Legge 28 dicembre 2015 n. 221 detta disposizioni relative alla protezione della natura e per la strategia dello sviluppo sostenibile e introduce il principio di attribuire valore economico ai servizi ecosistemici. Gli ecosistemi vitali forniscono infatti servizi di supporto al benessere umano: per esempio, la formazione del suolo e il ciclo dei nutrienti; anche servizi di fornitura, come la produzione di cibo, acqua potabile, materiali combustibili; servizi di regolazione come la regolazione del clima e delle maree, la depurazione dell'acqua, l'impollinazione e il controllo delle infestazioni e infine i servizi culturali, per valori estetici, etici, educativi, ricreativi. Con l'articolo 67 della Legge 28 dicembre 2015, n. 221, recante "*Disposizioni in materia ambientale per promuovere misure di green economy e per il contenimento dell'uso eccessivo di risorse naturali*", è stato istituito presso il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica il Comitato per il Capitale Naturale. L'obiettivo è quello di valorizzare il fondamentale ruolo ricoperto dal capitale naturale italiano rispetto al sistema socioeconomico collettivo del Paese.

4. Aree Protette e *Recovery Fund*.

Nell'ambito degli obiettivi di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ovvero la strategia che indica come verranno spesi i soldi elargiti dall'Unione Europea all'Italia grazie al programma *Next Generation EU*, altrimenti conosciuto come *Recovery Fund*, le Aree Protette potranno svolgere un ruolo molto importante relativamente ai temi della rivoluzione verde e della transizione ecologica, da declinare in linea anche con gli obiettivi del Green Deal europeo. Nella parte del *Recovery Plan* dedicata all'ambiente sono previsti investimenti per ridurre le emissioni di CO₂, l'implementazione delle energie rinnovabili e la spinta all'uso dell'idrogeno verde, attività di rimboschimento, riqualificazione degli edifici ed efficientamento energetico, la gestione sostenibile delle risorse idriche, la necessità di contrastare il dissesto idrogeologico, la sostenibilità della filiera agroalimentare. In questo contesto dovranno essere delineate nuove opportunità di intervento anche in materia di conservazione della biodiversità e tutela del capitale naturale di cui le Aree Protette sono straordinari contenitori.



5. Enti di gestione delle Aree Protette come Enti della pubblica Amministrazione.

Essendo gli Enti Parco amministrazioni pubbliche, effettuano la loro azione con le regole tipiche della pubblica Amministrazione applicando tutte le normative di settore. Questa normativa è stata ed è oggetto di una continua revisione per arginare i fenomeni corruttivi diffusi. Ciò dà luogo ad una elevata proceduralità che impegna le strutture amministrative in una formula di rendicontazione molto stringente per piccole unità organizzative quali sono gli staff degli Enti Parco e, in particolar modo, il Parco dell'Asinara. Per assicurare il dovuto livello di trasparenza nelle modalità di approvvigionamento di beni e servizi, nella scelta dei contraenti beneficiari, nella pubblicazione di tutti gli atti di rilevanza per il cittadino, nella facilitazione all'accesso delle informazioni rivolte al pubblico, si redige il Piano annuale per la Trasparenza e la prevenzione della Corruzione (PTPC). In tale documento ogni anno sono definiti i settori a rischio e sono descritte specifiche misure da applicare nei procedimenti amministrativi e nel controllo di gestione per prevenire la corruzione ed è nominato il responsabile della procedura complessiva. L'OIV ha funzioni di vigilanza nei confronti dell'operato degli Organi e della dirigenza.

6. Compiti di sorveglianza e vigilanza nelle Aree protette.

A fine 2016 vi è stato il passaggio dell'ex CFS al Reparto Carabinieri dei Parchi. Parte delle competenze sono state inoltre attribuite alle Capitanerie di Porto – Guardia Costiera e Guardia di Finanza per la parte a mare. I Parchi si sono confrontati con questo nuovo assetto e hanno avviato formule di collaborazione specifiche per ciascuna area protetta.

7. Il controllo della spesa pubblica nei parchi.

Le risorse affidate agli Enti Parco sono sottoposte a limiti e vincoli di spesa sanciti da dispositivi introdotti dalle normative finanziarie. Il sommarsi di successivi riferimenti in testi diversi, spesso porta ad un labirinto di precetti anche di incerta armonizzazione. Le ripercussioni sulla costruzione del Bilancio di previsione sono evidenti: i budget di alcuni capitoli di spesa connessi al funzionamento dell'Ente sono assolutamente incongrui rispetto alle necessità di buona organizzazione e possono tarpare le attività gestionali più di qualsiasi altra interferenza. Ciò comporta altresì un aumento di proceduralità nelle attività interne per dimostrare ogni anno il parametro dell'economicità conseguita. Sarebbe veramente auspicabile che anche i parchi italiani, al pari di quelli europei, potessero lavorare su una logica di budget, con la quantità di risorse contingentate ma con la giusta autonomia nella definizione della spesa per la realizzazione degli obiettivi e il miglior conseguimento dei risultati.

Livello locale

La credibilità di un'Area Protetta dipende dal buon funzionamento delle istituzioni pubbliche preposte alla gestione e dalla capacità della leadership di stabilire rapporti concreti e positivi con la *governance* locale per la condivisione di programmi ed azioni finalizzati alla conservazione della biodiversità. In questa direzione il Parco dell'Asinara sta portando avanti varie forme di partenariato, lavorando per la diffusione della *mission* e dei valori portati dall'Ente tra tutti gli *stakeholders* del territorio e in particolare delle imprese operanti nel Parco e nell'Area Marina Protetta.

Contesto interno

Premessa

Il Parco Nazionale dell'Asinara - Area Marina Protetta Isola dell'Asinara si adopera, fin dalla sua istituzione, per conciliare rispetto e tutela della natura ad uno sviluppo turistico attraverso il sostegno e la valorizzazione di attività di fruizione delle risorse naturali e culturali tali da non comprometterne la



conservazione.

Per evitare un eccessivo impatto ambientale si è reso necessario individuare e adottare delle strategie finalizzate al mantenimento e allo sviluppo di un turismo sostenibile. Il Parco - Area Marina Protetta ha attuato un'azione continua di dialogo e collaborazione con i propri *stakeholders* e avviato una strategia articolata per l'affermazione di una cultura di turismo fondata sulle vocazioni del territorio in grado di cogliere le esigenze di un mercato in evoluzione. È nell'ottica di una valorizzazione territoriale e di un turismo diversificato che sono state promosse nel corso degli anni, diverse attività innovative come la promozione del pesca turismo, con la creazione di nuove opportunità di occupazione e l'integrazione dell'attività di pesca, del charter a vela, dei centri di immersione e delle visite guidate terrestri e marine. Dal 2009 il Parco lavora per una qualificazione dell'offerta turistica creando un coinvolgimento attivo degli operatori locali, nella convinzione che la condivisione di principi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica rappresenti un utile strumento di cooperazione con la propria comunità e costituisca un elemento essenziale per integrare le altre iniziative avviate ed accrescerne l'efficacia.

L'obiettivo è quello di creare condizioni di sviluppo nel territorio del Parco e dell'Area Marina Protetta, caratterizzato da una forte vocazione turistica, prestando una particolare attenzione alla salvaguardia delle risorse ambientali, culturali ed enogastronomiche e assicurare allo stesso tempo un modello sostenibile, durevole ed anche replicabile in altri contesti ambientali.

La situazione del Parco Nazionale dell'Asinara per l'aspetto della sicurezza non desta alcun tipo di preoccupazione, sia per l'assenza di residenti sull'isola, di superficie modesta 50 km², sia per la difficile accessibilità dovuta all'insularità e alla storia dell'ex carcere, che tuttora garantisce una sorta di rispetto per il luogo.

Il contesto territoriale prossimo al Parco, in seguito alla chiusura del polo industriale di Porto Torres, comune di riferimento del Parco a circa 15 miglia dall'isola Asinara, si presenta piuttosto degradato, con un elevatissimo tasso di disoccupazione (circa 7.000 disoccupati su 22.000 abitanti a Porto Torres) e quindi fortemente esigente verso una opportunità di sviluppo come quella ipotizzabile per la presenza di un Parco nazionale. Ciò genera aspettative, nei rapporti tra l'Ente Parco e la comunità locale e i media, che lamentano un vantaggio socioeconomico locale nelle attività del Parco.

Il Comune di Porto Torres ha il principale compito amministrativo sul territorio dell'isola. Per motivi legati alla gestione politica dell'isola negli ultimi venti anni, il Comune resta il primo interlocutore nella gestione dei servizi primari, basilari per qualsiasi azione di sviluppo: gestione della risorsa idrica, istituzione di un presidio medico permanente, raccolta e smaltimento dei rifiuti, depurazione dei reflui, sicurezza della balneazione, illuminazione pubblica, distribuzione di carburante, mobilità e trasporti, gestione urbana degli immobili e delle infrastrutture. Purtroppo, la difficoltà di risolvere queste problematiche in tempi brevi ha determinato un rallentamento di ogni possibile sviluppo dell'isola.

Il Ministero dell'Ambiente supporta il Parco mediante finanziamento economico e supporto alle attività prettamente istituzionali, nelle quali al Parco Nazionale dell'Asinara viene riconosciuto un livello di eccellenza a livello nazionale. Il Parco si è infatti dotato di tutti gli strumenti previsti per legge per la gestione, Regolamento dell'Amp dal 2009, Piano del Parco dal 2010 e Regolamento del Parco dal 2015. Il Parco Nazionale dell'Asinara è il primo parco nazionale d'Italia ad essersi dotato del Regolamento del Parco, essenziale e obbligatorio strumento di gestione e regolamentazione del territorio a Parco. Nel 2020 sono stati approvati anche i Piani Particolareggiati delle aree urbane di Cala Reale e Cala d'Olive, che consentiranno l'avvio di procedure per l'insediamento umano dell'isola. Sono state completate le procedure di consegna al Parco degli immobili in uso governativo del Ministero dell'Ambiente a Cala Reale, con la condivisione di un piano di razionalizzazione degli usi degli immobili. Dal 2022 è in atto l'aggiornamento del Piano del Parco che proseguirà nel corso del 2023.

La Regione Sardegna è la proprietaria del 95% degli immobili presenti all'Asinara, patrimonio di notevolissima valenza storica e culturale che gestisce attraverso l'Agenzia della Conservatoria delle Coste. Tutti gli Enti competenti (Regione, Comune e Abbanoa) sono impegnati nella soluzione



dell'annoso problema della gestione idrica dell'isola, che consentirà l'auspicato avvio delle procedure per l'utilizzo degli immobili e dei terreni e di tutte quelle attività di sviluppo previste nel Piano del Parco. All'Asinara è assente ogni forma di bracconaggio; gli unici reati riguardano la pesca illegale, principalmente individuata nella parte sud dell'Area Marina Protetta, e qualche tentativo di pesca illegale a strascico nella parte interna del golfo, dovuti alla particolare conformazione ed estensione dell'area marina. Per questo è importante la collaborazione con gli organi di vigilanza, come il Corpo Forestale e di Vigilanza ambientale e la messa a regime del sistema di videosorveglianza recentemente realizzato dal Parco.

Il controllo della Area Marina Protetta è effettuato dalla Capitaneria di Porto di Porto Torres, che deve garantire per legge la vigilanza. Sull'isola è inoltre presente un Comando di Stazione dei Carabinieri. L'Ente Parco è un Ente Pubblico non Economico, che gestisce oltre al Parco nazionale, anche l'Area Marina Protetta, la ZSC e la ZPS. Ai sensi della Legge n. 394/91 costituiscono gli organi del Parco:

- a) il Presidente;
- b) il Consiglio direttivo;
- c) la Giunta esecutiva;
- d) il Collegio dei revisori dei conti;
- e) la Comunità del parco.

Il ruolo del Presidente è vacante dal 2016 ed il Consiglio Direttivo ha concluso il suo mandato quinquennale il 16 gennaio 2020.

Dal 26 febbraio 2020 al 3 marzo 2023 l'Ente è stato guidato da un Commissario Straordinario, la Dr.ssa Gabriela Scanu.

Censimento degli operatori

Il reperimento delle informazioni utili all'analisi dell'offerta di turismo marino e terrestre si è concentrato sulle imprese di servizi di fruizione turistica delle risorse naturali (escursioni, charter a vela e a motore, campi boe, *diving*, trasporto passeggeri, WW, trekking) che svolgono attività nell'area del Nord Sardegna ed in particolare all'interno del Parco Asinara - Amp e della sua area vasta contigua, riportati nel sito istituzionale www.parcoasinara.org. Per quanto riguarda il censimento degli operatori del settore subacqueo è stato consultato l'elenco regionale delle imprese iscritte ed operanti nel territorio di cui sopra; per il settore del charter a vela è stata effettuata una consultazione di pagine web di settore; per le guide ambientali ed escursionistiche è stato consultato l'elenco regionale, che riguarda sia le visite a terra, sia le visite a mare.

Sistema di certificazione di qualità per ecoturismo marino e terrestre

Per quanto riguarda gli aspetti relativi ai sistemi di certificazione/coerenza con i principi istitutivi dell'Area Protetta, si mette in evidenza che le imprese del territorio sono state coinvolte in processi finalizzati al miglioramento della propria sostenibilità ambientale, con lo scopo di identificare i soggetti e i prodotti/servizi che contribuiscono a mantenere e migliorare la qualità ambientale del territorio di riferimento con un atteggiamento positivo e l'applicazione di buone pratiche ambientali particolarmente finalizzata a:

- migliorare la prestazione ambientale del territorio;
- dare un riconoscimento a produttori e/o prestatori di servizi la cui attività fornisce effetti positivi sull'ambiente attraverso la riduzione degli impatti ambientali, con la finalità di miglioramento continuo e costante delle *performance* ambientali;
- distinguere e rendere visibile presso i consumatori e i fruitori il contributo reso dai beneficiari nel miglioramento ambientale del territorio;
- promuovere lo sviluppo sostenibile di alcuni settori economici del territorio;
- promuovere l'adozione di tecniche di produzione rispettose dell'ambiente;
- promuovere una rete di collaborazione tra gli attori del sistema di certificazione pubblici e privati;
- contribuire ad una migliore qualità della vita delle collettività locali e alla salvaguardia ambientale del territorio;



- diffondere e valorizzare l'immagine del territorio presso i consumatori e i cittadini.

Quanto sopra è stato avviato anche grazie all'adesione del Parco Nazionale Asinara al sistema di concessione di un marchio comune denominato Marchio della Rete dei Parchi e delle Aree Protette che ha coinvolto anche altri Parchi della Sardegna (Parco Nazionale di La Maddalena, Parco Regionale di Porto Conte e Parco Regionale di Molentargius), sviluppato nell'ambito dei Progetti Comunitari Interreg – Italia Francia Marittimo – Retraparc (Rete Transfrontaliera dei Parchi) e successivamente Resmar (Rete di tutela ambientale nello spazio marittimo). I campi di applicazione sono ascrivibili a: prodotti agroalimentari - prodotti dell'artigianato - prodotti cosmetici - prodotti per la casa - prodotti farmaceutici - servizi turistici e di ricettività. L'attività del PNA è stata svolta inoltre nell'ottica di aggregare le imprese virtuose in un sistema coordinato e integrato di relazioni e di offerta dei propri prodotti/servizi. In particolare, l'attenzione del Parco Asinara si è incentrata sul settore economico che più di ogni altro esercitava un'azione importante nell'Area Parco, quello del turismo naturalistico e culturale; da qui la necessità di formalizzare con i portatori di interesse un sistema di condivisione di comportamenti e principi di sostenibilità ambientale.

Tutto ciò si è concretizzato con la predisposizione di un Disciplinare di Qualità Ambientale, basato sulla Classificazione internazionale dei prodotti e dei servizi di Nizza, categorie 39-41-43, per i settori ricettivo; agenzie di viaggi; *tour operator* ed organizzazioni di eventi/visite; noleggio di attrezzature sportive; sosta camper; parco divertimenti; visite turistiche terrestri e acquatiche (es. trekking, escursioni a piedi a cavallo e in *mountain bike*, arrampicata e speleologia, escursioni in canoa e in barca); pesca turismo; centri di immersione; noleggio di mezzi nautici sportivi e da diporto e campo boe; servizi di trasporto passeggeri pubblici o privati (marittimo e terrestre); stabilimento balneare; noleggio di autovetture, biciclette, motocicli. Il processo di realizzazione del Disciplinare è un processo partecipato di condivisione con le imprese del territorio che ha coinvolto oltre 200 imprese. Attualmente sono una cinquantina le imprese del settore turistico balneare ad aver aderito al Disciplinare di qualità.

Diving

L'analisi dei dati del Registro della Regione Sardegna evidenzia che i centri di immersione in attività nel territorio regionale è pari a 210 unità, distribuite per il 56, 19% nel Nord Sardegna, in prevalenza ad Alghero (19), Arzachena (13), Palau (13) e La Maddalena (11). Nell'Area che insiste nel Golfo dell'Asinara e dunque nell'Area Marina Protetta del Parco Asinara il numero di *diving* è pari a 17, con una concentrazione maggiore nel comune di Stintino (8).

Tra essi attualmente un centro di immersione ha aderito al Disciplinare di Qualità del Parco, che prevede l'osservazione di buone pratiche rivolte al rispetto dell'ambiente marino, sia mediante un codice di condotta dei subacquei in immersione che garantisca la tutela degli *habitat* e delle specie marine, sia mediante la riduzione di vari tipi di impatti legati alla conduzione dei *diving* center come modalità di risparmio idrico, risparmio energetico, gestione dei rifiuti e dei liquami a bordo, miglioramento continuo delle *performance* aziendali e particolare attenzione ai servizi resi alle classi svantaggiate (portatori di *handicap*).

Pescaturismo/ittiturismo

Gli elenchi consultati, disponibili nel sito ufficiale della Regione Sardegna riguardo le attività di pescaturismo risultano incoerenti rispetto ai dati disponibili dell'Ente Parco Asinara; infatti, le sole imprese che attualmente svolgono tale attività nell'Area Marina Protetta è pari a 9, mentre i dati ufficiali regionali indicano un numero complessivo degli iscritti a livello regionale inferiore.

Per quanto riguarda l'attività di ititurismo, l'elenco ufficiale Regionale dà indicazione di un numero complessivo di imprese pari a 13 distribuite su tutto il territorio della Sardegna, due delle quali in attività



nell'area del Parco Nazionale-AMP Asinara; in particolare una svolge l'attività sull'Isola dell'Asinara, dove gestisce un edificio strutturato per la degustazione di piatti a base del pescato giornaliero prelevato nell'AMP Asinara.

Visite guidate a mare

Il Registro della Regionale Sardegna riguardo le guide ambientali escursionistiche comprende circa 800 iscritti, ma non è possibile discriminare tra le attività svolte a terra e quelle in mare. Per quanto riguarda il Parco Nazionale - Amp Asinara nell'elenco delle imprese autorizzate allo svolgimento dell'attività sono indicate 3 attività che svolgono il servizio con mezzi nautici a motore; tre di essi hanno aderito al Disciplinare di Qualità.



4) PIANIFICAZIONE STRATEGICA

Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici dell'Ente sono quelli desumibili dalla Relazione Programmatica allegata al Bilancio 2023 e il loro raggiungimento è subordinato alle risorse umane e finanziarie disponibili in bilancio. È del tutto evidente che l'attività di gestione ordinaria dell'ente risulta essere un obiettivo strategico preponderante su tutti gli altri, data la enorme limitatezza delle risorse umane e finanziarie in dotazione.

Sulla Direzione del Parco ricadono tutte le incombenze di gestione dell'ente a partire da quelle di segreteria a quelle naturalistico scientifico e tecnico a quelle finanziarie, contabile e di ragioneria e del personale. Nel sistema di misurazione e di valutazione è stata definita una mappatura strategica, attraverso la definizione di ambiti strategici, dei macro-obiettivi, degli obiettivi, delle azioni previste e degli strumenti per la valutazione dei risultati. Per ciascuna Area sono stati individuati gli obiettivi strategici a loro volta declinati in obiettivi operativi. Le risorse finanziarie assegnate per dare effettiva concretizzazione a ciascun progetto derivano dalle risorse finanziarie assegnate nel bilancio di previsione 2023 alla cui lettura si rinvia per avere a disposizione ulteriori elementi contabili con particolare riferimento alla Nota Preliminare di cui all'articolo 11, del DPR 97/2003 ed alla Relazione Programmatica prevista dall'articolo 7 del citato Decreto.

Gli obiettivi strategici costituiscono le priorità per l'ente Parco ma è anche del tutto evidente che l'attività di gestione ordinaria di tutti i settori costituisce obiettivo altrettanto strategico per l'intero funzionamento del Parco, sebbene questo non compaia come obiettivo strategico nel Piano della *performance*. Il raggiungimento di questo obiettivo deve considerarsi come scontato per far sì che quelli assegnati e previsti nel Piano possano costituire elemento finale di valutazione. Pertanto, tutto il personale deve continuare a sentirsi coinvolto sull'intero quadro delle attività, che siano esplicitamente presenti nel Piano o meno.

Gli obiettivi del piano della *performance* si distinguono in due categorie: gli obiettivi assegnati al Direttore dall'Organo politico e gli obiettivi assegnati dalla Direzione agli uffici dell'Ente.

Obiettivi strategici assegnati al Direttore

Il Direttore, in qualità di unico dirigente dell'Ente, svolgerà le attività di coordinamento di tutta la struttura dell'Ente. Gli obiettivi sono i seguenti:

AREA STRATEGICA – DIREZIONE	ATTIVITA' DA SVOLGERE	DESCRIZIONE DELL' INDICATORE	SCADENZA TEMPORALE
Aggiornamento del Piano del Parco	Attività di aggiornamento e avvio del confronto con <i>gli stakeholders</i>	Scheda sullo stato di avanzamento e relativamente agli incontri di coordinamento con il GdL e all' avvio del confronto con <i>gli stakeholders</i>	1 anno
Adesione alla Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	Azioni di certificazione della fase 2 della Cets e partecipazione ad eventi internazionali	Relazione annuale sul numero delle imprese certificate nella fase 2 Cets e partecipazione ad almeno due eventi internazionali	2 anni
Predisposizione di un programma delle iniziative di comunicazione	Iniziative di comunicazione e di divulgazione scientifica e culturale	Iniziative di comunicazione del parco per almeno 8 attività	1 anno



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

Monitoraggio delle convenzioni in essere per la ricerca scientifica	Gestione delle convenzioni in essere per la ricerca scientifica	Scheda informativa sullo stato di avanzamento di almeno tre convenzioni	1 anno
Coordinamento della progettazione comunitaria	Coordinamento dei progetti comunitari che vedono coinvolti il Parco e l' Amp, al fine di ottimizzare la partecipazione degli uffici	Relazione annuale sulle azioni e sui prodotti secondo il cronoprogramma dei progetti	3 anni
Attuazione delle procedure di prevenzione alla corruzione e trasparenza (obiettivo trasversale alla Direzione generale e agli Uffici)	Applicazione dei contenuti del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.	Assenza di rilievi definitivi e non risolti da parte dell' ANAC, del RPCT o dell' OIV	3 anni

Gli specifici obiettivi individuati nella tabella sono individuati per il solo anno 2023 e sono aggiuntivi a quelli assegnati agli Uffici, visto che lo stesso Direttore è il responsabile di tutti gli uffici.

Obiettivi strategici assegnati dalla Direzione agli uffici

Le azioni che la struttura operativa svilupperà nel corso del 2023 sono indicate nelle seguenti tabelle:

Linee strategiche

Le linee strategiche ed i programmi per l'esercizio finanziario 2023, come riassunte nell'albero della *performance*, sono elencate qui di seguito e costituiscono gli obiettivi di valore pubblico dell'Ente:

- A) la protezione ambientale;**
- B) l'educazione ambientale e alla sostenibilità;**
- C) programmi e progetti di interesse del Parco.**

Per ogni area strategica vengono illustrati nel seguito le attività da svolgere, la descrizione dell'indicatore e la scadenza temporale:

AREA STRATEGICA A – PROTEZIONE AMBIENTALE	ATTIVITA' DA SVOLGERE	DESCRIZIONE DELL' INDICATORE	SCADENZA TEMPORALE
Aggiornamento del Piano del Parco	Aggiornamento del piano del Parco, condivisione dello stato di avanzamento dei contenuti con l' organo politico e avvio del confronto con gli <i>stakeholders</i>	Scheda informativa relativamente agli incontri di coordinamento con il GdL e all' avvio del confronto con gli <i>stakeholders</i>	1 anno
Adesione alla Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	Avvio della certificazione Cets fase 2 e partecipazione ad eventi internazionali	Avvio delle azioni della fase 2 della CETS e partecipazione a numero 2 eventi internazionali	2 anni
Eradicazione dei cinghiali e delle capre e gestione degli equidi e dei gatti	Monitoraggio e gestione degli animali selvatici con Forestas per l' allontanamento degli individui in esubero. Convenzione con veterinari per la cura degli animali. Acquisto di prodotti per la loro alimentazione (foraggio)	Numero di capi eradicati (500 capre; 200 cinghiali; 10 equidi). Verifica dei risultati e dello stato di salute degli equidi.	3 anni
Gestione attività di pesca dell' AMP Isola dell' Asinara a valere sulle risorse MASAF	Monitoraggio della piccola pesca nell'AMP, elaborazione dei dati raccolti e costituzione di un tavolo tecnico per la gestione	Costituzione di un tavolo tecnico per la gestione della pesca nell' AMP Isola dell' Asinara, almeno tre incontri	1 anno
Attività di vigilanza per il Parco e AMP	Convenzione con il CTA e collaborazione con la Capitaneria di Porto. Gestione del sistema di videosorveglianza da parte delle autorità preposte.	Rendicontazione delle attività svolte e analisi dei risultati	1 anno



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

Piano Antincendi Boschivi	Approvazione del Piano AIB in coerenza al piano AIB Regione Sardegna. Attività di prevenzione e lotta attiva	Applicazione del Piano AIB secondo il cronoprogramma	5 anni
Sistemazione degli approdi	Posizionamento di un pontile galleggiante a Fornelli e consolidamento del molo di Cala d' Oliva e posizionamento di una sottobanchina a La Reale	Realizzazione delle opere	1 anno
Realizzazione del progetto Asinara emissioni zero	Conclusione del progetto	Realizzazione del progetto	1 anno
Realizzazione dei progetti di efficientamento energetico finanziati dal MASE	Efficientamento energetico degli immobili in uso al parco e valorizzazione del lecceto di Elighe Mannu	Pubblicazione dei bandi e attuazione degli interventi secondo la tempistica del MASE	3 anni
Interventi sul patrimonio in uso al parco	Manutenzione degli edifici in uso al Parco	Manutenzione degli edifici e interventi sugli immobili	2 anni
Interventi a Campu Perdu e edificio della Marina	Riqualificazione degli immobili a Campu Perdu per realizzare strutture a supporto della formazione e delle attività di educazione ambientale e dell' immobile della Marina ad uso foresteria	Avvio della gara	2 anni

AREA STRATEGICA B – EDUCAZIONE AMBIENTALE E ALLA SOSTENIBILITA'	ATTIVITA' DA SVOLGERE	DESCRIZIONE DELL' INDICATORE	SCADENZA TEMPORALE
Gestione dell' osservatorio faunistico di Tumarino	Monitoraggio ornitologico, monitoraggio e censimento di mammiferi e uccelli nell' ambito dei programmi di educazione ambientale	Acquisizione dei dati raccolti con produzione di un documento finale Numero degli esemplari catturati e liberati	3 anni
Gestione dell' osservatorio del mare a Cala Reale	Monitoraggio dell' attività di recupero cura e degenza dei mammiferi e dei rettili marini nell' ambito dei programmi di educazione ambientale	Numero degli esemplari curati e liberati e dei visitatori	3 anni
Gestione dell' Osservatorio della Memoria a Cala d' Oliva	Gestione dell' osservatorio della memoria riguardante il periodo carcerario dell' isola dell' Asinara	Numero dei visitatori	3 anni
Progetti per le scuole	Educazione ambientale con scuole primarie e secondarie, anche in modalità a distanza	Numero delle scuole e delle persone coinvolte, 500 studenti	1 anno
Le scuole estive residenziali	Educazione ambientale con scuole e Università, anche in modalità a distanza	Numero delle scuole coinvolte, almeno una	1 anno
Pescaturismo (Fish & Cheap)	Promozione attività di pescaturismo	Numero dei pescatori coinvolti, almeno 5 imbarcazioni	1 anno
Partecipazione a Festival ed eventi	Realizzazione di eventi, anche in modalità a distanza	Numero di eventi, almeno 2	1 anno
Marchio di qualità ambientale	Certificazione delle aziende che operano nel parco e nell' area vasta	Numero delle imprese, almeno 5 certificazioni, e verifica del rispetto del disciplinare delle aziende certificate, attraverso istruttorie sul campo e verifiche a campione	1 anno
Contabilità ambientale	Catalogazione degli studi effettuati sulla consistenza del patrimonio naturale e realizzazione di nuovi studi e applicazione del modulo di lavoro secondo quanto indicato dal Ministero vigilante	Completamento delle indagini sulle biocenosi coralligene e sugli insetti impollinatori secondo il cronoprogramma del Mase, con stesura di un documento	1 anno
Aggiornamento del sito istituzionale dell' Ente	Realizzazione di un intervento di aggiornamento del sito dell' Ente	Relazione di avvenuto aggiornamento	1 anno

AREA STRATEGICA C – 1 PROGRAMMI E PROGETTI DI INTERESSE DEL PARCO	ATTIVITÀ' DA SVOLGERE	DESCRIZIONE INDICATORE	SCADENZA TEMPORALE
Disciplinari del Parco	Elaborazione ed adozione dei disciplinari	Approvazione e adozione formale	2 anni
Programma di gestione dell' AMP a valere sulle risorse MASE	Elaborazione del documento per il parere della Commissione di riserva	Redazione del documento	2 anni
Progetti europei ed internazionali	Partnership e azioni previste nei progetti SEAFORST, STRONG SEA LIFE, <i>Pinna e A-Mar</i>	Realizzazione delle azioni previste nei progetti approvati secondo i cronoprogrammi	3 anni
Rete di rapporti e convenzioni	Accordi con enti e rispetto degli accordi	Realizzazione sulle attività	3 anni



5) PIANIFICAZIONE OPERATIVA

Obiettivi e programmi del Direttore

L'individuazione degli obiettivi del Direttore ed i singoli pesi per ogni azione è legata alla retribuzione di risultato. Per quanto riguarda l'annualità 2023, nei relativi allegati tecnici, sono riportati i pesi relativi agli obiettivi assegnati.

OBIETTIVI	2023	Indicatori - Formula di calcolo	Fonte del Dato	Target
Aggiornamento del Piano del Parco	Attività di aggiornamento e avvio del confronto con gli <i>stakeholders</i>	Grado di realizzazione delle attività nei tempi: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività totali *100 1/1	Scheda informativa sullo stato di avanzamento e relativamente agli incontri di coordinamento con il GdL e all' avvio del confronto con gli <i>stakeholders</i> , almeno 2 incontri	100%
Adesione alla Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	Avvio della fase 2 della Cets	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di istruttorie completate nei tempi /numero di attività previste *100 e incontri internazionali 1/1	Numero delle imprese certificate nella fase 2, almeno 5 Incontri internazionali, almeno 2	100%
Predisposizione di iniziative di comunicazione del parco e di divulgazione scientifica	Predisposizione di iniziative di comunicazione	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività annuali totali *100 1/1	Realizzazione di iniziative di comunicazione del Parco, per almeno 8 attività	100%
Monitoraggio delle convenzioni in essere per la ricerca scientifica	Gestione delle convenzioni in essere per la ricerca scientifica	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività annuali totali *100 1/1	Relazione annuale o scheda informativa sullo stato di avanzamento delle convenzioni, almeno 3	100%
Coordinamento della progettazione comunitaria	Coordinamento dei progetti comunitari che vedono coinvolti il Parco e l' Amp, al fine di ottimizzare la partecipazione degli uffici	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività totali *100 1/1	Scheda informativa sulle azioni di coordinamento e sui prodotti secondo il cronoprogramma dei progetti	100%
Attuazione delle procedure di prevenzione alla corruzione e trasparenza (obiettivo trasversale alla Direzione generale e agli Uffici)	Applicazione dei contenuti del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.	Grado di realizzazione delle attività. Assenza di rilievi definitivi e non risolti da parte dell' ANAC, del RPCT o dell' OIV relativamente a tutta la struttura dell' Ente 1/1	Una relazione annuale che attesti l' assenza di rilievi definitivi e non risolti	100%



Obiettivi e programmi per ogni Ufficio

Area Amministrativa-finanziaria (Ufficio Amministrativo)

OBIETTIVI	2023	Indicatori – Formula di calcolo	Fonte del Dato	Target
Supporto alle selezioni del personale	Redazione degli atti connessi	Grado di efficacia delle attività volte all'assunzione del personale e progressioni interne: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100 1/1	Atti amministrativi comprovante l'assunzione del personale secondo quanto previsto dal DPCM	100%
Progetti clima	Assistenza alla redazione, pubblicazione e aggiudicazione dei progetti e lavori	Grado di attuazione delle procedure di aggiudicazione dei lavori: numero di aggiudicazioni realizzate /numero di aggiudicazioni	Atti di aggiudicazione dei lavori	100%
Registri obbligatori e pubblicazione degli atti	Cura del registro informatico delibere e delle determinazioni e pubblicazioni e digitalizzazione	Grado di implementazione del Registro informatico: numero	Atti comprovanti il numero delle delibere e delle determinazioni (scheda informativa)	>=500
Progetti comunitari	Gestione amministrativa dei progetti	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste totali *100	Scheda informativa comprovante la realizzazione delle azioni previste nei progetti approvati secondo i cronoprogrammi	100%
Adesione alla Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	Avvio della fase 2 della Cets	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di istruttorie completate nei tempi /numero di attività previste *100 e incontri internazionali 1/1	Numero delle imprese certificate nella fase 2, almeno 5 Incontri internazionali, almeno 2	100%
Presidio delle attività obbligatorie di trasparenza e di prevenzione della corruzione	Pubblicazione dati, redazione relazione annuale	Livello di completezza e di aggiornamento di una sezione di Amministrazione Trasparente	Scheda informativa attestante l'assenza di rilievi definitivi e non risolti da parte dell'ANAC, dell'OIV o del RPCT	100%
Formazione	Organizzazione di corsi di formazione per personale interno oltre quelli obbligatori	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti. Numero: 3 corsi	Scheda informativa comprovante il numero di corsi attivati nei tempi programmati	100%



Area Amministrativa-finanziaria (Ufficio Finanziario)

OBIETTIVI	2023	Indicatori – Formula di calcolo	Fonte del Dato	Target
Attività di referto alla Corte dei conti	Invio del documento	Raccolta dei documenti e predisposizione della relazione: *100 1/1	Nota di invio alla Corte dei conti	1
Progetti clima	Assistenza alla redazione, pubblicazione e aggiudicazione dei progetti e lavori	Grado di attuazione delle procedure di aggiudicazione dei lavori: numero di aggiudicazioni realizzate /numero di aggiudicazioni	Atti di aggiudicazione dei lavori	100%
Progetti comunitari	Gestione amministrativa dei progetti	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste totali *100	Scheda informativa comprovante la realizzazione delle azioni previste nei progetti approvati secondo i cronoprogrammi	100%
Bilancio Ente	Aggiornamento del sistema di invio dati a MEF e Corte dei conti	Livello di completezza degli aggiornamenti del sistema di invio dati MEF: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività annuali totali *100	Scheda informativa attestante l'ultimazione delle procedure secondo i termini di legge o di regolamento	100%
Formazione	Organizzazione di corsi di formazione per personale interno oltre quelli obbligatori	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti. Numero: 3 corsi	Scheda informativa comprovante il numero di corsi attivati nei tempi programmati	100%



Area Tecnico-ambientale (Ufficio Risorse terrestri e marine)

OBIETTIVI	2023	Indicatori – Formula di calcolo	Fonte del Dato	Target
Gestione della fauna selvatica	Catture e monitoraggio	Grado di gestione della fauna selvatica: Numero di animali allontanati dall' isola	Numero di animali allontanati dall' isola, Numero	≥ 20
Gestione Osservatori e progetti di educazione ambientale	Coordinamento delle attività e acquisizione dei risultati della ricerca scientifica	Grado di coordinamento delle attività e acquisizione dei risultati della ricerca scientifica nei tempi previsti: Data	Scheda comprovante l' attività di coordinamento nei tempi previsti	31.12.2023
Gestione AMP e attività di vigilanza del Parco e dell'Amp	Gestione della convenzione con il CTA	Grado di realizzazione delle attività di vigilanza nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	Scheda informativa comprovante la gestione della convenzione nei tempi previsti (relazione informativa o scheda)	100%
Marchio del Parco	Concessione marchio per i prodotti e i servizi	Grado di implementazione della concessione del marchio del parco: Numero di nuove imprese certificate nell' anno	Scheda informativa comprovante il numero delle nuove imprese certificate	≥ 5
Attuazione dei progetti comunitari	Gestione tecnica dei progetti	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	Scheda informativa comprovante la realizzazione delle azioni previste nei progetti approvati secondo i cronoprogrammi	100%



Area Tecnico-ambientale (Ufficio Tecnico)

OBIETTIVI	2023	Indicatori – Formula di calcolo	Fonte del Dato	Target
Gestione autorizzazioni attività del Parco e manutenzione automezzi	Manutenzione ordinaria e adempimenti obbligatori	Assicurare la realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	Scheda informativa comprovante il numero di interventi di manutenzione realizzati nei tempi previsti (relazione informativa o scheda)	100%
Interventi sul patrimonio	Manutenzione ordinaria e straordinaria	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	Scheda informativa comprovante lo svolgimento dei lavori	100%
Progetto Parchi per il clima di efficientamento energetico	Pubblicazione dei bandi secondo le tempistiche del MASE e realizzazione	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	Scheda informativa comprovante la pubblicazione dei bandi secondo le tempistiche MASE	100%
Progetti Campu Perdu, Edificio della Marina e Muretti a secco	Conclusione progettazione esecutiva	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	Scheda informativa comprovante la conclusione della progettazione	100%



6) **IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

L'elaborazione del Piano delle *performance* 2023 è attuata sulla base di indirizzi strategici proposti dall'organo politico dell'Ente a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione 2023. Il confronto è stato successivamente condotto dal Direttore con i responsabili degli uffici per tracciare il quadro degli interventi da realizzare con le risorse del bilancio e con gli input assegnati. **Nella situazione contingente ampiamente descritta, che vede le risorse umane del Parco ridotte attualmente a tre sole unità di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, oltre al Direttore, l'intento nell'anno 2023 è quello di condurre le medesime azioni del passato, per mantenere inalterati gli standard già raggiunti di qualità del ciclo della *performance*.**

Si veda l'allegato documento "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2023", il quale descrivono le metodologie di valutazione degli esiti del ciclo della *performance* attesi.



7) ALLEGATI TECNICI

SCHEDA PER VALUTAZIONE DEL DIRETTORE ANNO 2023

1) LA PERFORMANCE STRATEGICA (fino al 40%)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Aggiornamento del Piano del Parco	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		
Gestione della Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		
Realizzazione di iniziative di comunicazione e divulgazione scientifica	15	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste*100	100%		

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino al 30%)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Monitoraggio delle convenzioni per la ricerca scientifica	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste*100	100%		
Coordinamento della progettazione comunitaria	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		
Attuazione delle procedure di prevenzione alla corruzione e trasparenza	10	Grado di realizzazione delle attività. Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino al 20%)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	BREVE DESCRIZIONE DELLE AZIONI POSTE IN ESSERE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno e orientamento al risultato con gli organi di indirizzo politico Capacità di raggiungere i risultati attesi dall organo politico di riferimento nel rispetto dei tempi previsti e di attuare tempestivamente le direttive e le disposizioni emanate		4		



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

2	Qualità della prestazione. Capacità di gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare efficacemente le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati		4		
3	Qualità della prestazione. Capacità di gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ed efficienza, ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità		3		
4	Qualità della prestazione. Capacità di innovazione e di propositività Capacità di approccio proattivo ai problemi, di ricerca di soluzioni innovative ai problemi di lavoro, manifestando capacità di proposta e proficui rapporti di collaborazione con l'esterno		3		
5	Impegno e orientamento al risultato. Capacità di autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, con attenzione alla qualità del lavoro svolto e di superare le difficoltà in modo flessibile e partecipativo		3		
6<=2	Capacità relazionali con l'interno Capacità di instaurare proficui rapporti di collaborazione per contribuire al raggiungimento di obiettivi comuni e di stabilire un clima di lavoro sereno e dinamico		3		

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino al 10%)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL' ENTE (come da allegato A):	fino al 5%
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da allegato B):	fino al 5%

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE STRATEGICA	
LA PERFORMANCE OPERATIVA	
LE COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
TOTALE	

EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER IL DIRETTORE (art.5 Contratto Ente Parco-Direttore)

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 80 punti: erogazione del 50% della indennità
- Punteggio da oltre 81 punti: erogazione del 100% della indennità

ALLEGATO A)

INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto del pareggio di bilancio;
2. Rispetto del tetto di spesa del personale;
3. Rispetto dei "tempi medi" di pagamento;
4. Attuazione del programma delle opere previsto dal Codice degli appalti

ALLEGATO B)

PRINCIPALI VINCOLI FISSATI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE DEVONO ESSERE RISPETTATI E VERIFICATI

1. Pubblicazione dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell' ente;
2. Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013;
3. Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca;
4. Rispetto dei principali vincoli dettati dal codice dell' amministrazione digitale (CAD);
5. Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della P.A.;
6. La partecipazione alle conferenze dei servizi e la tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali;
7. La verifica della certificazione delle assenze per malattia;
8. Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi.



SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE
UFFICIO AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO – GIANLUCA IDINI
ANNO 2023

1) OBIETTIVI DELL'UFFICIO (fino al 40 %)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Bilancio e attività di referto alla Corte dei Conti	10	Raccolta dei documenti e predisposizione della relazione: *100 1/1	100%		
Progetti clima	10	Grado di attuazione delle procedure di aggiudicazione dei lavori: numero di aggiudicazioni realizzate /numero di aggiudicazioni	100%		
Progetti comunitari	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste totali *100	100 %		

2) OBIETTIVI INDIVIDUALI (fino al 30%)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Supporto alle selezioni del personale e alle progressioni interne	5	Grado di efficacia delle attività volte all'assunzione del personale e progressioni interne: Numero di attività completate nei tempi /numero attività previste *100	100%		
Progetti clima	10	Grado di attuazione delle procedure di aggiudicazione dei lavori: numero di aggiudicazioni realizzate /numero di aggiudicazioni	100%		
Aggiornamento del sito istituzionale dell'Ente nell'anno 2023	5	Grado di realizzazione	100 %		



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

		delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste*100			
Attività obbligatorie in tema trasparenza e di prevenzione della corruzione	10	Livello di completezza e aggiornamento di una sezione di Amministrazione Trasparente: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste*100	100%		

3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino al 20%)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	BREVE DESCRIZIONE DELLE AZIONI POSTE IN ESSERE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno e orientamento al risultato Capacità di tensione al risultato e di risoluzione delle problematiche		4		
2	Qualità della prestazione Capacità di garantire una prestazione di qualità in relazione agli esiti delle proprie attività		4		
3	Autonomia operativa Capacità di svolgere autonomamente le attività connesse al proprio ruolo		4		
4	Capacità relazionale esterna e attenzione all'utenza Capacità collaborare attivamente con gli interlocutori esterni e di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza		4		
5	Capacità relazionale interna Capacità di collaborare attivamente con i colleghi dell'Ufficio		4		

4) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino al 10%)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A):	fino al 5%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRETTORE:	fino al 5%

TABELLA RIASSUNTIVA

OBIETTIVI DELL'UFFICIO	
OBIETTIVI INDIVIDUALI	
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
TOTALE	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE
 - Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
 - Punteggio da 51 a 80 punti: erogazione del 50% della indennità
 - Punteggio da oltre 81 punti: erogazione del 100% della indennità

ALLEGATO A)
INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto del pareggio di bilancio;
2. Rispetto del tetto di spesa del personale;
3. Rispetto dei "tempi medi" di pagamento;
4. Attuazione del programma delle opere di cui al Codice degli appalti



SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE
UFFICIO AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO – ANNAMARIA MASALA
ANNO 2023

1) OBIETTIVI DELL'UFFICIO (fino al 40 %)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Registri obbligatori e pubblicazione degli atti	10	Grado di implementazione del Registro informatico: numero	100%		
Adesione alla Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di istruttorie completate nei tempi /numero di attività previste *100 e incontri internazionali 1/1	100 %		
Presidio delle attività obbligatorie di trasparenza e di prevenzione della corruzione	10	Livello di completezza e di aggiornamento di una sezione di Amministrazione Trasparente	100%		
Formazione	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti. Numero: 3 corsi	100%		

2) OBIETTIVI INDIVIDUALI (fino al 30%)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Procedure amministrative per paghe e contributi	5	Numero atti: numero	12		
Attività di pubblicazione su Amministrazione Trasparente	10	Numero atti predisposti e pubblicati: numero	30		
Supporto alle procedure per fondo di produttività	5	Predisposizione delle relazioni per il fondo dei dipendenti e del direttore nei tempi: numero	2		
Organizzazione corsi formazione personale interno	5	Numero di corsi: numero	3		
Adesione alla Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	5	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di istruttorie completate nei	5 aziende 2 incontri		



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

		tempi /numero di attività previste *100 e incontri internazionali 1/1			
--	--	--	--	--	--

3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino al 20%)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	BREVE DESCRIZIONE DELLE AZIONI POSTE IN ESSERE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno e orientamento al risultato Capacità di tensione al risultato e di risoluzione delle problematiche		4		
2	Qualità della prestazione Capacità di garantire una prestazione di qualità in relazione agli esiti delle proprie attività		4		
3	Autonomia operativa Capacità di svolgere autonomamente le attività connesse al proprio ruolo		4		
4	Capacità relazionale esterna e attenzione all'utenza Capacità collaborare attivamente con gli interlocutori esterni e di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza		4		
5	Capacità relazionale interna Capacità di collaborare attivamente con i colleghi dell'Ufficio		4		

4) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino al 10%)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A):	fino al 5%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRETTORE:	fino al 5%

TABELLA RIASSUNTIVA

OBIETTIVI DELL'UFFICIO	
OBIETTIVI INDIVIDUALI	
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
TOTALE	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 80 punti: erogazione del 50% della indennità
- Punteggio da oltre 81 punti: erogazione del 100% della indennità

ALLEGATO A)

INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto del pareggio di bilancio;
2. Rispetto del tetto di spesa del personale;
3. Rispetto dei "tempi medi" di pagamento;
4. Attuazione del programma delle opere di cui al Codice degli appalti



SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE
UFFICIO RISORSE MARINE E TERRESTRI – ALDO ZANELLO
ANNO 2023

1) OBIETTIVI DELL'UFFICIO (fino al 40 %)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Piano di Gestione AMP a valere sui fondi MASAF o MASE	10	Redazione del documento: numero	1		
Attività di vigilanza del Parco e dell Amp	10	Grado di realizzazione delle attività di vigilanza nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		
Progetti educazione ambientale CEAS.sinara	10	Grado di coinvolgimento delle scuole: numero studenti coinvolti	100 %		
Marchio del Parco	10	Grado di implementazione della concessione del marchio del parco: Numero di nuove imprese certificate nell'anno	100%		

2) OBIETTIVI INDIVIDUALI (fino al 30%)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Gestione fauna selvatica	5	Numero capi eliminati: numero	500 capre 200 cinghiali 10 equidi		
Attuazione dei progetti comunitari	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		
Sistemazione degli approdi	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		
Gestione Osservatori	5	Numeri esemplari e numero visitatori: numero	5 interventi 20.000 visitatori		



3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino al 20%)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	BREVE DESCRIZIONE DELLE AZIONI POSTE IN ESSERE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno e orientamento al risultato Capacità di tensione al risultato e di risoluzione delle problematiche		4		
2	Qualità della prestazione Capacità di garantire una prestazione di qualità in relazione agli esiti delle proprie attività		4		
3	Autonomia operativa Capacità di svolgere autonomamente le attività connesse al proprio ruolo		4		
4	Capacità relazionale esterna e attenzione all'utenza Capacità collaborare attivamente con gli interlocutori esterni e di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza		4		
5	Capacità relazionale interna Capacità di collaborare attivamente con i colleghi dell'Ufficio		4		

4) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino al 10%)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A):	fino al 5%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRETTORE:	fino al 5%

TABELLA RIASSUNTIVA

OBIETTIVI DELL'UFFICIO	
OBIETTIVI INDIVIDUALI	
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
TOTALE	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 80 punti: erogazione del 50% della indennità
- Punteggio da oltre 81 punti: erogazione del 100% della indennità

ALLEGATO A)

INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto del pareggio di bilancio;
2. Rispetto del tetto di spesa del personale;
3. Rispetto dei "tempi medi" di pagamento;
4. Attuazione del programma delle opere di cui al Codice degli appalti



**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE
UFFICIO TECNICO – GAVINO MORO**

ANNO 2023

1) OBIETTIVI DELL'UFFICIO (fino al 40 %)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Gestione e manutenzione automezzi	10	Assicurare la realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		
Interventi sul patrimonio dell'Ente	5	Numero interventi sul patrimonio numero	2		
Gestione autorizzazioni attività del Parco	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100 %		
Progetto Parchi per il clima di efficientamento energetico	15	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		

2) OBIETTIVI INDIVIDUALI (fino al 30%)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Bandi di efficientamento energetico parco	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		
Gestione autorizzazioni	5	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

Gestione Progetto Campo Perdu e edificio della Marina: almeno una conferenza di servizi, un progetto esecutivo e un bando	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		
Muretti a secco: affidamento bando progettazione secondo stralcio	5	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste *100	100%		

3) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino al 20%)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	BREVE DESCRIZIONE DELLE AZIONI POSTE IN ESSERE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno e orientamento al risultato Capacità di tensione al risultato e di risoluzione delle problematiche		4		
2	Qualità della prestazione Capacità di garantire una prestazione di qualità in relazione agli esiti delle proprie attività		4		
3	Autonomia operativa Capacità di svolgere autonomamente le attività connesse al proprio ruolo		4		
4	Capacità relazionale esterna e attenzione all'utenza Capacità collaborare attivamente con gli interlocutori esterni e di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza		4		
5	Capacità relazionale interna Capacità di collaborare attivamente con i colleghi dell'Ufficio		4		

4) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino al 10%)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A):	fino al 5%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL DIRETTORE:	fino al 5%

TABELLA RIASSUNTIVA

OBIETTIVI DELL'UFFICIO	
OBIETTIVI INDIVIDUALI	
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
TOTALE	

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE
 - Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
 - Punteggio da 51 a 80 punti: erogazione del 50% della indennità
 - Punteggio da oltre 81 punti: erogazione del 100% della indennità

ALLEGATO A)

INDICATORI PER LA MISURAZIONE DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto del pareggio di bilancio;
2. Rispetto del tetto di spesa del personale;
3. Rispetto dei "tempi medi" di pagamento;
4. Attuazione del programma delle opere di cui al Codice degli appalti



SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Parco Nazionale dell'Asinara ha un unico centro di responsabilità ed un unico dirigente, che corrisponde alla figura del Direttore.

UFFICIO AMMINISTRATIVO – FINANZIARIO

Dotazione: 1 dipendente a tempo indeterminato (attualmente *part time*) + 1 dipendente a tempo determinato in scadenza il 31.12.2023.

L'Area amministrativa/finanziaria provvede alla redazione degli atti per l'attuazione delle deliberazioni adottate dal Consiglio Direttivo e Presidente e degli atti di competenza del Direttore. Cura la pubblicazione degli atti, l'assistenza nelle procedure amministrative e la redazione dei regolamenti di rilevanza interna ed esterna all'Ente, cura la predisposizione di contratti e convenzioni, segue le procedure di gara d'appalto. Si occupa della gestione della corrispondenza in entrata e in uscita, della connessione con tutti gli atti procedimentali. Provvede alla realizzazione e alla gestione del bilancio di previsione, alla predisposizione delle eventuali variazioni al bilancio ed alla redazione del conto consuntivo, gestisce le entrate e le uscite dell'Ente e i rapporti con la tesoreria, adempie inoltre alle comunicazioni obbligatorie dei dati richiesti da altri enti quali MEF, Corte dei conti e ISTAT. Predisponde tutti gli atti per il personale ecc.

UFFICIO TECNICO, RISORSE TERRESTRI E MARINE

Dotazione: 3 dipendenti a tempo indeterminato di cui uno in aspettativa per ricoprire l'incarico di Direttore.

L'attività dell'Area tecnico-ambientale contempla la gestione operativa del Parco e dell'area marina protetta e provvede alla tutela delle risorse naturalistiche terrestri e marine. Le principali linee sulle quali è incentrata l'attività sono la protezione della natura e dell'ambiente; la gestione delle concessioni degli operatori; il controllo delle attività degli Osservatori e dei Centri Visita; la valutazione degli effetti conseguenti alle attività umane e alla gestione dei progetti comunitari.

Una delle azioni più importanti riguarda la predisposizione degli interventi necessari per il monitoraggio e il controllo delle popolazioni floro-faunistiche comprese quelle degli animali domestici inselvatichiti, principalmente capre e ibridi di cinghiale x maiale. Un'altra attività strategica riguarda lo studio, la predisposizione e il coordinamento di programmi ed attività di ricerca ed educazione ambientale,



formazione e gestione (rapporti con istituti ed enti, centri di educazione ambientale), predisposizione e valutazione di percorsi naturalistici.

Un'altra azione riguarda la prevenzione e la vigilanza sia a terra che a mare in collaborazione principalmente con la Capitaneria di Porto e il Corpo Forestale e di Vigilanza ambientale attraverso il coordinamento territoriale per l'ambiente.

Infine l'ufficio è impegnato nella pianificazione e nella gestione delle problematiche relative all'esecuzione delle opere e di lavori pubblici, le strutture, le infrastrutture, gli impianti e i servizi, provvede alla predisposizione di procedure tecnico-amministrative per la realizzazione di interventi, di lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria, esercita azione di controllo delle attività di servizio (impianti elettrici, impianti di telecomunicazione, gestione delle risorse idriche, raccolta e smaltimento rifiuti, trasporti).



SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

4. PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE:

Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo

PARTE 1

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Nel corso del periodo dell'emergenza, l'Ente ha adottato diversi provvedimenti per regolamentare il ricorso allo svolgimento del lavoro agile. Tutt'ora è consentito ai dipendenti che ne facciano richiesta la possibilità di lavorare in smart working.

Avendo l'Ente Parco Nazionale, al momento, un numero estremamente ridotto di dipendenti, l'attività lavorativa non in presenza è organizzata in modo tale da garantire comunque un efficiente servizio e la presenza in sede di almeno un addetto per ogni ufficio.

PARTE 2

MODALITA' ATTUATIVE

L'Ente è dotato, già dal 2019, di programmi gestionali in asp per tutti gli atti amministrativi, la contabilità, così come per la gestione del personale e pertanto gli adempimenti previsti dalla legge possono essere svolti in modalità di lavoro agile.

Per quanto riguarda i compiti istituzionali riferiti alla Direzione e alla parte tecnica: salvaguardia dell'ambiente, attività di ricerca, gestione degli immobili in uso al Parco, ecc., i dipendenti degli uffici tecnici (Risorse marine, Risorse terrestri e Ufficio Tecnico) hanno la necessità di avere un confronto diretto con i portatori di interesse, le imprese, gli operatori economici e inoltre di recarsi sull'isola per poter svolgere i compiti assegnati, che non possono essere svolti a distanza.

PARTE 3

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Nella sotto riportata tabella si riepilogano per ufficio le attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile:

UFFICIO	ATTIVITA'	ATTIVITA' CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN MODALITA' DI LAVORO AGILE
DIREZIONE	Direttore Gazale Vittorio Contratto a tempo determinato	Atti amministrativi Webinar



UFFICIO DIREZIONE, AFFARI GENERALI, AMMINISTRAZIONE, U.R.P., CONTENZIOSO - UFFICIO FINANZIARIO	Dipendente part time di area C Idini Gian Luca Contratto a tempo indeterminato	Atti amministrativi Attività contabile
	Dipendente di area B Masala Anna Maria Contratto a tempo determinato	Atti amministrativi Attività contabile Gestione personale
UFFICIO DELLE RISORSE TERRESTRI E UFFICIO DELLA RISORSE MARINE	Dipendente di area C Gazale Vittorio Contratto a tempo indeterminato Nota: Dipendente in aspettativa per svolgere mansione Direzione	
	Dipendente di area C Zanello Aldo Angelo Contratto a tempo indeterminato	Atti amministrativi Gestione gare
UFFICIO TECNICO	Dipendente di area B Moro Gavino Contratto a tempo indeterminato	Atti amministrativi Gestione gare

Nel corso dell'anno 2022 con determinazioni del Direttore n. 214 del 16.05.2022 e n. 217 del 17.05.2022 sono state determinate le modalità operative per lo svolgimento del lavoro agile.

PARTE 4

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Per quanto riguarda gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative descritte sinteticamente nella parte 2, si prevede di giungere nell'arco di un biennio ad una fase di sviluppo avanzato in cui verranno monitorate tutte le dimensioni indicate.

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Nel corso del periodo dell'emergenza Covid, l'Ente ha adottato diversi provvedimenti per regolamentare il ricorso allo svolgimento del lavoro agile. Tutt'ora è consentito ai dipendenti che ne facciano richiesta la possibilità di lavorare in *smart working*.

Avendo l'Ente Parco Nazionale, al momento, un numero estremamente ridotto di dipendenti, l'attività lavorativa non in presenza è organizzata in modo tale da garantire comunque un efficiente servizio e la presenza in sede di almeno un addetto per ogni ufficio.



MODALITA' ATTUATIVE

L'Ente è dotato, già dal 2019, di programmi gestionali in asp per tutti gli atti amministrativi, la contabilità, così come per la gestione del personale e pertanto gli adempimenti previsti dalla legge possono essere svolti in modalità di lavoro agile.

Per quanto riguarda i compiti istituzionali riferiti alla Direzione e alla parte tecnica: salvaguardia dell'ambiente, attività di ricerca, gestione degli immobili in uso al Parco, ecc., i dipendenti degli uffici tecnici (Risorse marine, Risorse terrestri e Ufficio Tecnico) hanno la necessità di avere un confronto diretto con i portatori di interesse, le imprese, gli operatori economici e inoltre di recarsi sull'isola per poter svolgere i compiti assegnati, che non possono essere svolti a distanza.

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Nella sotto riportata tabella si riepilogano per ufficio le attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile:

UFFICIO	ATTIVITA'	ATTIVITA' CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN MODALITA' DI LAVORO AGILE
DIREZIONE	Direttore Gazale Vittorio Contratto a tempo determinato	Atti amministrativi Webinar
UFFICIO DIREZIONE, AFFARI GENERALI, AMMINISTRAZIONE, U.R.P., CONTENZIOSO - UFFICIO FINANZIARIO	Dipendente part time di area C Idini Gian Luca Contratto a tempo indeterminato	Atti amministrativi Attività contabile
	Dipendente di area B Masala Anna Maria Contratto a tempo determinato	Atti amministrativi Attività contabile Gestione personale
UFFICIO DELLE RISORSE TERRESTRI E UFFICIO DELLA RISORSE MARINE	Dipendente di area C Gazale Vittorio Contratto a tempo indeterminato Nota: Dipendente in aspettativa per svolgere mansione Direzione	
	Dipendente di area C Zanello Aldo Angelo Contratto a tempo indeterminato	Atti amministrativi Gestione gare



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

UFFICIO TECNICO	Dipendente di area B Moro Gavino Contratto a tempo indeterminato	Atti amministrativi Gestione gare
------------------------	---	--

Il Direttore con determinazioni n.214 del 16.05.2022 del e n.217 del 17.05.2022 ha determinato le modalità operative per lo svolgimento del lavoro agile.



SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2023-2025

PREMESSA

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Un ulteriore passo in tale direzione è stato fatto con l'istituzione dei Comitati unici di garanzia (di seguito CUG) previsti dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (il c.d. "Collegato lavoro"), con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro



pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

L'impegno nel contrastare qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi, ha trovato conferma nella approvazione, nella seduta del Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, previsto dal decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119.

Tale Piano ha previsto la realizzazione di una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori della educazione, della formazione e del lavoro.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015" ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, smart working) e la Roadmap della Commissione europea "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020.

Da ultimo, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per lo conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione del c.d. "*Jobs act*", ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il Ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" infine detta le linee di indirizzo, che ne



costituiscono parte integrante, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

Organizzazione del Parco nazionale dell'Asinara

La Legge 6 dicembre 1991 "*Legge quadro sulle Aree Protette*", in attuazione degli articoli 9 e 32 della Costituzione e nel rispetto degli accordi internazionali, detta principi fondamentali per l'istituzione e la gestione delle aree naturali protette, al fine di garantire e di promuovere, in forma coordinata, la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale del paese.

Al centro del sistema organizzativo della legge 394/91, viene individuata una specifica autorità di governo, che ha il compito di perseguire i fini stabiliti dalla legge e garantire la tutela integrale del patrimonio naturale presente nel territorio dell'area protetta. Questa autorità è l'Ente Parco, che ha personalità di diritto pubblico, sede legale nel territorio del parco ed è sottoposto alla vigilanza del Ministro dell'ambiente.

Il decreto ministeriale 13 agosto 2002 istituisce l'Area marina protetta "Isola dell'Asinara" e il D.P.R. 3 ottobre 2002 istituisce l'Ente Parco Nazionale dell'Asinara.

Gli organi del Parco sono:

- a) Il/la Presidente;
- b) Il Consiglio Direttivo;
- c) La Giunta esecutiva;
- d) Il Collegio Dei Revisori;
- e) La Comunità del Parco

Il PNA è in attesa della nomina da parte del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica del/della Presidente e del Consiglio Direttivo.

Attualmente l'Ente è privo dell'organo politico di vertice (Presidente) in quanto è decaduto, a scadenza, l'incarico della Commissaria Straordinaria e non è stata ancora individuata un'altra figura.

Con Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 19.12.2019 è stato nominato il



Collegio dei Revisori dei Conti composto dalla Presidente Dott.ssa Sechi Giovanna Pasqualina e i dai componenti Dott. Salvatore Chirra e Dott. Giorgio Alimonda.

Con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 10.01.2023, in seguito a procedura pubblica è stato nominato l'organismo monocratico indipendente di valutazione della *performance* del PNA nella persona dell'avv. Pietro Cucumile.

Il Personale dipendente del Parco nazionale dell'Asinara

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica è composta da sette unità. Alla data odierna il personale dipendente è composto da quattro unità a tempo indeterminato, delle quali una di esse svolge l'incarico di Direttore (nomina con decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 27 del 4 febbraio 2020), come di seguito specificato:

- 1 Responsabile risorse marine qualifica funzionale C3 attualmente in aspettativa per svolgere l'incarico di Direttore;
- 1 Responsabile servizio amministrativo e finanziario qualifica funzionale C3;
- 1 Addetto alle risorse marine qualifica funzionale C1;
- 1 Addetto al servizio tecnico qualifica funzionale B1;
- 2 Posti attualmente vacanti: 2 (due) B1
- 1 Posto attualmente vacante: 1 (uno) C1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DOTAZIONE

Il Parco Nazionale dell'Asinara ha un unico centro di responsabilità ed un unico dirigente, che corrisponde alla figura del Direttore.

UFFICIO AMMINISTRATIVO - FINANZIARIO

Dotazione: 1 dipendente a tempo indeterminato (attualmente part time) + 1 dipendente a tempo determinato

L'Area amministrativa/finanziaria provvede alla redazione degli atti per l'attuazione delle deliberazioni adottate dal Consiglio Direttivo e Presidente e degli atti di competenza del Direttore. Cura la pubblicazione degli atti, l'assistenza nelle procedure amministrative e la



redazione dei regolamenti di rilevanza interna ed esterna all'Ente, cura la predisposizione di contratti e convenzioni, segue le procedure di gara d'appalto. Si occupa della gestione della corrispondenza in entrata e in uscita, della connessione con tutti gli atti procedurali. Provvede alla realizzazione e alla gestione del bilancio di previsione, alla predisposizione delle eventuali variazioni al bilancio ed alla redazione del conto consuntivo, gestisce le entrate e le uscite dell'Ente e i rapporti con la tesoreria, adempie inoltre alle comunicazioni obbligatorie dei dati richiesti da altri enti quali MEF, Corte dei conti e ISTAT. Predisporre tutti gli atti per il personale ecc.

UFFICIO TECNICO, RISORSE TERRESTRI E MARINE

Dotazione: 3 dipendenti a tempo indeterminato di cui uno in aspettativa per ricoprire l'incarico di Direttore.

L'ufficio cura la pianificazione e gestione delle problematiche relative all'esecuzione delle opere e lavori pubblici, alle strutture, alle infrastrutture, agli impianti e ai servizi, provvede alla predisposizione di procedure tecnico-amministrative per la realizzazione di interventi, di lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria.

Inoltre, l'ufficio provvede alla gestione delle risorse naturalistiche marine e terrestri del Parco.



Il Comitato Unico di Garanzia

Con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 18 del 18.12.2020 l'Ente Parco nazionale dell'Asinara ha aderito alla costituzione in forma associata del Comitato Unico di garanzia con il Parco nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena.

Con Determinazione n. 203 del 03.05.2021 il Direttore del PNA ha provveduto a rinominare formalmente il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del PNA nella seguente composizione:

- Gian Luca Idini Istruttore Amministrativo Contabile Categoria C, componente effettivo,
- Anna Maria Masala, collaboratore amministrativo - contabile, categoria B3 - componente effettiva
- Gavino Moro, collaboratore tecnico, categoria B1 - componente supplente;
- Aldo Angelo Zanello, Istruttore tecnico, categoria C1, componente supplente;

Il Comitato Unico di garanzia in forma associata con il Parco nazionale de L'Arcipelago di La Maddalena si è Costituito il 13.07.2021.

Analisi del contesto lavorativo

L'isola dell'Asinara ha un'estensione di 52 km². È situata nella parte nord-occidentale della Sardegna. La sua lunghezza è pari a circa 17 km; il perimetro costiero raggiunge i 110 km. Morfologicamente è collinare con coste alte e frastagliate, tra le quali si trovano spiagge bianchissime e insenature con mare trasparente.

Le regole del Parco Nazionale e dell'Area Marina Protetta dell'Asinara sono contenute nei due Decreti istitutivi (Parco e AMP) pubblicati nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 20.12.2002, nel regolamento dell'Area Marina Protetta, approvato con decreto del Ministro il 30 luglio 2009, e nel Regolamento del Parco, approvato nel 2016 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 20.04.2016 e vigente dal 20 luglio 2016.

Gli Uffici amministrativi del Parco nazionale dell'Asinara hanno la sede nel Comune di Porto



Torres, sede di supporto alla collettività completamente ristrutturata e consegnata nel 2019. Il luogo di lavoro è salubre, accogliente e funzionale, con postazioni di lavoro rispondenti ai requisiti previsti dalla vigente normativa. Gli spazi sono ampi e le pareti divisorie in vetro garantiscono luminosità.

Gli uffici divisi in tecnico, risorse marine e terrestri si occupano in particolare di:

- pianificazione e gestione delle problematiche relative all'esecuzione delle opere e lavori pubblici, alle strutture, alle infrastrutture, gli impianti e i servizi;
- predisposizione di procedure tecnico-amministrative per la realizzazione di interventi, di lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria con azione di controllo delle attività di servizio (impianti elettrici, impianti di telecomunicazione, gestione delle risorse idriche, raccolta e smaltimento rifiuti, trasporti)
- monitoraggio dei fondali dove insistono i campi boe e i sistemi di segnalazione dei limiti della AMP.
- attività di riduzione del carico pascolante e dei cavalli allo stato brado, in sovrannumero, e sui gatti inselvaticati.

L'Ufficio amministrativo/finanziario provvede in particolare:

- alla predisposizione degli atti per l'attuazione delle deliberazioni adottate dal Consiglio Direttivo, dal Presidente, e per gli atti di competenza dal Direttore;
- alla pubblicazione degli atti in base alla normativa vigente, assistenza nelle procedure di gara, amministrative e nella redazione dei regolamenti di rilevanza interna ed esterna all'Ente;
- alla redazione dei procedimenti amministrativi;
- alla gestione della corrispondenza in entrata e in uscita (servizio protocollo);
- alla gestione delle relazioni con il pubblico - Accesso agli atti.
- alla gestione di tutti gli aspetti contabili;
- alla gestione del personale;

Il personale tecnico (ufficio tecnico - risorse marine - risorse terrestri) si reca sull'Isola dell'Asinara, dove ha sede il Parco nazionale dell'Asinara, mediamente da 1 a 2 giorni alla settimana e tutte le volte che è necessaria la presenza di un tecnico.

Il personale amministrativo si reca sull'isola per i soli fini istituzionali e quando la sua presenza è richiesta.

Tutte le volte che il personale si reca sull'Isola ha diritto a una indennità di disagio, alla quale si aggiunge una indennità di rischio se chi si reca sull'Isola guida il mezzo nautico.

Il PNA assicura ai lavoratori e alle lavoratrici, in particolar modo coloro che hanno figli con età minore di 14 anni, il più ampio accesso a modalità flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa, per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il personale



dipendente, facendo ricorso allo *smart working* o/e ad un orario flessibile in entrata ed in uscita. Implementare la modalità lavorativa dello *smart working* significa non solo promuovere politiche di conciliazione, ma intervenire, secondo la missione istituzionale del PNA, alla riduzione dell'impatto ambientale in termini di risparmio energetico.

In ogni caso la contrattazione integrativa prevede la massima flessibilità oraria al fine di poter conciliare la vita lavorativa e le necessità familiari e personali. L'ultimo contratto integrativo è stato sottoscritto in data 21.10.2021.

È prevista l'attribuzione di compensi accessori di produttività individuale e collettiva, riconosciuta per il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai singoli e alla struttura di appartenenza.

Ferma restando la disciplina dei permessi, aspettative e congedi dettata dal C.C.N.L. e quanto eventualmente previsto da disposizioni interne, in caso di manifestate e motivate esigenze sono attivate forme di consultazione, anche con le Rappresentanze Sindacali, al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro che consentano di conciliare le esigenze dell'attività lavorativa con gli impegni di carattere familiare.

Tutto il personale può accedere a attività formative tramite i corsi di formazione forniti dall'associazione Asmel, a cui l'Ente è associato. È incentivata soprattutto la partecipazione in modalità alternative alla frequenza "frontale" quali piattaforme e-learning.

Tutti i dipendenti che partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione sia esterni che residenziali hanno diritto alla copertura e al rimborso di tutte le spese di trasferta secondo la normativa vigente.

Pianificazione e programmazione Azioni Positive 2023 - 2025

Grazie al contesto amministrativo ridotto come quello del PNA, dove tutti i dipendenti lavorano a stretto contatto fra loro, gli eventuali conflitti interpersonali che dovessero emergere sono risolti tempestivamente. Ad oggi, infatti, il clima lavorativo è disteso, anche se, ovviamente, non mancano le diversità di vedute e gli scambi di opinione. Tutte le lavoratrici ed i lavoratori svolgono le proprie mansioni con impegno e partecipazione in un ambiente che ad oggi appare privo di particolari disagi.



Ad ogni modo, vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2 del 2019 si individuano le seguenti linee di azione che si ritiene utile adottare per il raggiungimento degli obiettivi che essa propone.

In particolare, il PNA si propone i seguenti obiettivi:

- OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI DIPENDENTI (AZIONI 1 E 4)
- OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE (AZIONE 2)
- OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE (AZIONE 3)

Azione Positiva n. 1 – Piani triennali di Azioni Positive

L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione a 360°, rientrando a pieno titolo nel ciclo della performance. A tal fine, gli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle azioni positive devono essere collegati a corrispondenti obiettivi del Piano della performance. Per questa Linea d'azione Il Parco dell'Asinara ha tra i suoi obiettivi specifici la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive - PAP, che verrà approvato come allegato al Piano della Performance (2023/2025)

Azione Positiva n. 2 – Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), e l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

Per questa Linea d'azione il Parco Nazionale dell'Asinara ha tra i suoi obiettivi:

- il recepimento della disciplina del lavoro agile secondo quanto stabilito dalla normativa vigente e dal CCNL, in coerenza con le indicazioni del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)- PIAO;
- nell'ambito delle Politiche per la promozione e lo sviluppo di un territorio socialmente responsabile, tese a favorire l'equilibrio di opportunità per donne e uomini in azienda, la promozione di occasioni di confronto e di apprendimento continuo, che sviluppino servizi che favoriscono il benessere organizzativo, permette la condivisione di valori positivi, buone pratiche e indirizzi strategici orientati alle pari opportunità.

Azione Positiva n. 3 – Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che



coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per questa Linea d'azione il Parco Nazionale Asinara ha tra i suoi obiettivi specifici: - l'attuazione del Piano della formazione, che prevede percorsi conformi ai principi relativi al contrasto delle discriminazioni e risponde ai fabbisogni formativi conseguenti all'evoluzione del lavoro agile;

Azione Positiva n. 4 - Politiche di reclutamento e gestione del personale

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Per questa Linea d'azione l'Ente ha tra i suoi obiettivi specifici gli adempimenti conseguenti all'approvazione del Piano triennale di fabbisogni di personale, e la seguente emanazione del DPCM del 11.05.2023, il quale prevede l'adozione di tutti i provvedimenti per la pianificazione dei fabbisogni e il reclutamento, garantendo in ogni fase dell'attività il rispetto di valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie.

Il Collegamento con il sistema di misurazione e valutazione delle performance, durata Aggiornamento e monitoraggio

Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato come allegato al Piano della performance. In caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale è prevista, come sanzione, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Entro il 1° marzo di ciascun anno, l'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, le informazioni indicate nella sezione II punto 1.

Il presente Piano, di durata triennale, sottoposto al parere della Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, e da essa approvato con nota prot. 2707 del 05.07.2023 decorre dalla data



di esecutività del provvedimento di approvazione.

Il presente Piano triennale delle Azioni Positive e i suoi aggiornamenti, il monitoraggio delle azioni ivi previste sono sottoposti ad approvazione del Comitato Unico di Garanzia in forma associata con il Parco nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena.

Le Strutture generali impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, informandone l'OIV.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispose entro il 30 Marzo di ciascun anno e invia alla funzione pubblica monitoraggiocug@funzionepubblica.it.

Il Bilancio di genere

L'Ente ha una ridotta pianta organica formata da cinque persone incluso il Direttore di cui solo una di sesso femminile, in relazione al trattamento economico questo è garantito dal CCNL di categoria, mentre la produttività è stata distribuita equamente in relazione agli obiettivi raggiunti nell'ambito del piano della performance, senza alcuna distinzione di genere fra gli aventi diritto. L'Ente ha sempre garantito anche attraverso l'istituzione del lavoro agile le esigenze delle madri lavoratrici.

La parità di genere nel bilancio dell'Ente è particolarmente evidente nelle imprese che sono sorte a seguito della nascita dell'Ente Parco Nazionale dell'Asinara, con una connotazione marcatamente femminile. Gli occupati, i titolari delle ditte o amministratori, le guide, i gestori dei centri visita, del centro di recupero degli animali marini, nonché dell'osservatorio faunistico sono rappresentati per oltre l'80% da lavoratori di sesso femminile. Fra i servizi che l'Ente offre ai visitatori vi sono le diverse strutture dedicate alla sensibilizzazione ed educazione ambientale che utilizzano annualmente risorse per circa € 200.000,00, fondi



destinati ad imprese dove oltre l'80% dei lavoratori sono donne. Le guide parco che per oltre il 90% sono di sesso femminile sono impiegate nei centri visita e per accompagnare i visitatori

Pubblicazione e diffusione

Il presente piano ha durata triennale 2023/2025, dalla data di esecutività del medesimo. Il piano verrà pubblicato sia all'Albo Pretorio on line dell'Ente, raggiungibile al link www.parcoasinara.org nonché sul sito internet istituzionale in apposita sezione dedicata ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.



SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.4 PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

QUADRO DI RIFERIMENTO

Nella programmazione delle attività il Parco deve portare avanti oltre alla sua complessa attività istituzionale, le ulteriori attività previste dal programma di interventi di efficientamento energetico, digitalizzazione, mobilità sostenibile, mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici poste in essere dal Ministero dell'Ambiente e della sicurezza Energetica.

Il presente PTFP contiene la previsione, a decorrere dall'anno 2023, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato ai sensi del art. 35, comma 4, D.lgs. n. 165/2001.

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica approvata è composta da sette unità. Alla data odierna il personale dipendente è composto da quattro unità a tempo indeterminato, delle quali una di esse svolge l'incarico di Direttore (nomina con decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 27 del 4 febbraio 2020), come di seguito specificato:

- 1 Responsabile risorse marine qualifica funzionale C3 attualmente in aspettativa per svolgere l'incarico di Direttore;
- 1 Responsabile servizio amministrativo e finanziario qualifica funzionale C3;
- 1 Addetto alle risorse marine qualifica funzionale C1;
- 1 Addetto al servizio tecnico qualifica funzionale B1;
- 2 Posti attualmente vacanti: 2 (due) B1 (in attesa di espletamento delle procedure concorsuali per poter assumere)
- 1 Posto attualmente vacante: 1 (uno) C1 (in attesa di espletamento delle procedure concorsuali per poter assumere)

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DOTAZIONE

Il Parco Nazionale dell'Asinara ha un unico centro di responsabilità ed un unico dirigente, che corrisponde alla figura del Direttore.

UFFICIO AMMINISTRATIVO – FINANZIARIO

Dotazione: 1 dipendente a tempo indeterminato (attualmente part time) + 1 dipendente a tempo determinato in scadenza il 31.12.2023, soggetto a procedure di stabilizzazione.

L'Area amministrativa/finanziaria provvede alla redazione degli atti per l'attuazione delle deliberazioni adottate dal Consiglio Direttivo e Presidente e degli atti di competenza del Direttore. Cura la pubblicazione degli atti, l'assistenza nelle procedure amministrative e la redazione dei regolamenti di rilevanza interna ed esterna all'Ente, cura la predisposizione di contratti e convenzioni, segue le procedure di gara d'appalto. Si occupa della gestione della corrispondenza in entrata e in uscita, della connessione con tutti gli atti procedurali. Provvede alla realizzazione e alla gestione del bilancio di previsione, alla predisposizione delle eventuali variazioni al bilancio ed alla redazione del conto consuntivo, gestisce le entrate e le uscite dell'Ente e i rapporti con la tesoreria, adempie inoltre alle comunicazioni obbligatorie dei dati richiesti da altri enti quali MEF, Corte dei conti e ISTAT. Predisporre tutti gli atti per il personale ecc.

UFFICIO TECNICO, RISORSE TERRESTRI E MARINE

Dotazione: 3 dipendenti a tempo indeterminato di cui uno in aspettativa per ricoprire l'incarico di Direttore.

L'ufficio cura la pianificazione e gestione delle problematiche relative all'esecuzione delle opere e lavori pubblici, alle strutture, alle infrastrutture, agli impianti e ai servizi, provvede alla predisposizione di procedure tecnico-amministrative per la realizzazione di interventi, di lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria.

Inoltre, l'ufficio provvede alla gestione delle risorse naturalistiche marine e terrestri del Parco.

ANALISI DEL CONTESTO NORMATIVO

Il piano triennale del fabbisogno del personale ha il compito di programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane in relazione alle esigenze dell'Ente.

DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA CON PTFP 2022-2023

N. dipendenti	Area	Posizione economica
2	C	C3
2	C	C1
3	B	B1
7		Totale



PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE E NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri firmato in data 11.05.2023 il Parco Nazionale dell'Asinara è stato autorizzato ad indire procedure di reclutamento e ad assumere a tempo indeterminato le unità di personale indicate nella tabella sotto riportata:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022							
Amministrazione	Cumulo budget 2017 (25% cessazioni 2026) e budget 2022 (100% cessazioni 2021)	Qualifiche	Assunzioni totali programmate per il 2022	Tipologia di reclutamento	Costo unitario per trattamento economico fondamentale (differenziale per PV)	Totale oneri a regime assunzioni autorizzate	Disponibilità residua
Parco Nazionale Asinara		Area assistenti	1	Concorso pubblico (part time 85%)	Euro 26.254,59	Euro 26.254,59	Euro 446,25
		Area assistenti	1	Stabilizzazione (art.20, comma 2, D.lgs. n.75/2017 – part time 85%)	Euro 26.254,59	Euro 26.254,59	
	Euro 52.955,43	Totale Unità	2		Totale oneri	Euro 52.509,18	

Il Parco Nazionale dell'Asinara è autorizzato ad indire procedure di reclutamento nel triennio 2022-2024 per le unità di personale indicate nella tabella sotto riportata

AUTORIZZAZIONE A BANDIRE CONCORSI PUBBLICI PER GLI ANNI 2022-2023-2024			
Amministrazione	Profilo professionale	Tipologia assunzioni programmate	Posti
Parco Nazionale Asinara	Area funzionari	Concorso pubblico	1
		Totale	1

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

Il presente piano del fabbisogno del personale 2023-2025 viene adottato dall'Ente Parco nazionale dell'Asinara in esecuzione di quanto previsto dalla seguente normativa:

- art. 39 della Legge n. 449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017 in materia di superamento della c.d. "dotazione organica". L'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, tende ad interpretare la dotazione organica come somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione nel rispetto delle capacità assunzionali. Il D. Lgs. n. 75/2017 ha modificato il ruolo della programmazione triennale del fabbisogno, agganciandola strettamente alla dotazione organica del personale. La dotazione organica è ora costituita dalla somma del personale in servizio, articolato per



categoria contrattuale ed aree dirigenziali, e del personale assumibile alla luce dei vincoli assunzionali di seguito descritti;

- art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 contenete previsioni in ordine all'autorizzazione ad assumere;
- Art. 9, comma 28, del D. L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010 - assunzione di personale con lavoro flessibile ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- l'articolo 20 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" il quale, al fine di superare il precariato e ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, consente alle Pubbliche Amministrazioni di ricorrere alle procedure di stabilizzazione del personale previste dai commi 1 e 2 del medesimo articolo;
- Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne – art. 48 comma 1 D. Lgs. 198/2006;
- Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08.05.2018, pubblicate nella Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- Del Piano triennale della Performance 2021/2023 e 2022/2024 predisposto ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni;
- Del Bilancio di previsione decisionale dell'esercizio 2023 e del bilancio pluriennale 2023/2025 nonché del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio.

Ricognizione della dotazione organica

Come stabilito dalla richiamata normativa il processo di pianificazione del fabbisogno del personale prende avvio dalla consistenza dell'ultima dotazione organica approvata dell'Ente. Il riferimento è la Deliberazione del Commissario Straordinario n. 8 del 11.03.2022 la Deliberazione del Commissario Straordinario n. 22 del 01.08.2022 in cui la dotazione organica dell'Ente è stata determinata con la consistenza riportata nella seguente tabella:

DOTAZIONE ORGANICA

N. dipendenti	Area	Posizione economica
2	C	C3
2	C	C1
3	B	B1
7		Totale

Determinazione della spesa potenziale massima sostenibile

Recependo lo spirito della riforma operata dal D. Lgs. 75/2017, il riferimento alla dotazione organica assume una pura valenza finanziaria per determinare il limite massimo di spesa di cui l'Ente dovrà tenere conto nell'attivare le procedure di copertura del proprio fabbisogno. Tale limite viene determinato, facendo riferimento al solo personale di ruolo, seguendo le indicazioni all'uopo contenute nelle richiamate linee di indirizzo, determinando il valore di spesa potenziale dell'ultima dotazione organica adottata "ric conducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, 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" secondo la tabella sotto riportata, quindi, in piena coerenza per le voci considerate con la programmazione finanziaria dell'Ente per tale esercizio.

DOTAZIONE ORGANICA PROPOSTA NEL PTFP 2023/2025

Non si propongono variazioni alla dotazione organica già approvata relativa a PTFP 2022/2024

N. dipendenti	Area	Posizione economica
2	C	C3
2	C	C1



PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
AREA MARINA PROTETTA "ISOLA DELL'ASINARA"

3	B	B1
7		Totale

VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2023/2025

Dotazione organica e valore finanziario										
Dirigenti	FASCIA	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2016-2018	IVC 2019-2021 per 12 mensilità	IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Altra voce retributiva fondamentale (2)	Tredicesima	Totale oneri riflessi a carico amministrazione ...% (4)	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità in dotazione organica	Valore finanziario dotazione organica
	PRIMA							-		-
	SECONDA							-		-
AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Fasce economiche (1)	Tabellare + IIS per 12 mensilità CCNL 2019-2021		IVC 2022-2024 per 12 mensilità	Altra voce retributiva fondamentale (2)	Tredicesima	Totale oneri riflessi a carico amministrazione 46,60% (4)	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità in dotazione organica	Valore finanziario dotazione organica
Area EP(5)								-		-
Area Funzionari (ex Area III)		23.501,93		117,48		1.968,28	11.923,86	37.511,55	4	150.046,21
								-		-
								-		-
								-		-
Area Assistenti (ex Area II)		19.351,97		96,72		1.620,72	9.818,35	30.887,76	1	30.887,76
		19.351,97		96,72		1.620,72	9.818,35	30.887,76	2*	52.509,18
								-		-
								-		-
Area Operatori (ex Area I)		18.390,84		91,92		1.540,23	9.330,71	29.353,70	0	-
								-		-



									TOTALE	7	233.443,15

2*Unità da assumere in regime di part time all' 85% (procedura concorsuale pubblica ex art. 20, comma 2, D.lgs. n. 75/2017 riservata nella misura del 50% dei posti disponibili ai dipendenti con contratto a tempo determinato)

FABBISOGNO DI RISORSE UMANE

Modalità di copertura dei posti vacanti

I posti vacanti devono necessariamente essere coperti dall'Ente al fine di svolgere le funzioni affidategli dal legislatore ex lege n. 394/91 e ss.mm.ii. L'Ente Parco determina di procedere ad assunzioni dall'esterno, nel rispetto del vincolo di spesa contabile possibile, e secondo le norme di legge in vigore sui limiti alle assunzioni, per ricostituire un minimo gruppo di personale che permetta di svolgere la mission istituzionale che la legge 394/91 gli ha affidato.

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri firmato in data 11.05.2023 il Parco Nazionale dell'Asinara è stato autorizzato ad indire procedure di reclutamento e ad assumere a tempo indeterminato le unità di personale indicate nella tabella sotto riportata:

ANNO 2023:

- 2 unità (B1) con profilo professionale di segreteria amministrativa e contabile mediante procedura concorsuale pubblica per il reclutamento a tempo indeterminato in regime di part time al 85% riservata, nella misura del 50% dei posti disponibili, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, ai dipendenti del Parco con contratto a tempo determinato, categoria B, aventi i requisiti di legge per partecipare alla procedura di stabilizzazione.

Inoltre, si procederà con il:

- reclutamento di un'unità a tempo determinato (tramite scorrimento di graduatoria da altri Enti o tramite procedure concorsuali o) in sostituzione del dipendente cat. C3 in aspettativa per ricoprire il ruolo del Direttore;

ANNO 2024:

- 1 unità (C1) con caratteristiche professionali inerenti le attività dell'Ufficio tecnico, risorse terrestri mediante copertura del posto vacante a tempo pieno e indeterminato tramite concorso pubblico.

- **ANNO 2025:** non è prevista nessuna procedura di reclutamento

Le selezioni di personale avverranno con concorso pubblico per esami (scritto e orale) tramite la piattaforma inPA.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI - CESSAZIONI CONSOLIDATE E STIMATE (TRIENNIO 2023-2025)

Area C	Posizione economica	Assunzioni previste			Cessazioni previste		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
C	C3						
C	C4						
C	C1		1				
B	B1	2					

PROGRESSIONI TRA LE AREE O LE CATEGORIE RIVOTE AL PERSONALE IN SERVIZIO

Le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree o le categorie riservate al personale di ruolo, fermo restando



il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Nel corso dell'anno 2023 il Parco Nazionale dell'Asinara intende attivare i percorsi di sviluppo economico all'interno dell'Area C.

I criteri e le procedure selettive per accertare tale maggiore professionalità sono stabiliti, in via generale, dalle norme del CCNL e possono essere integrati in sede di contrattazione integrativa.

La decisione di attivare le suddette procedure selettive è subordinata, alla disponibilità di **risorse certe e stabili** nell'ambito del fondo per i trattamenti accessori di Ente. Le suddette procedure devono inoltre essere precedute da un contratto integrativo che stabilisca sia la destinazione delle risorse per finanziare i passaggi sia, eventualmente, la integrazione dei criteri e delle procedure per la selezione; in mancanza di tali elementi e in assenza di una selezione che definisca una graduatoria di merito, i dipendenti non possono vantare un diritto al passaggio di livello.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO (LAVORO FLESSIBILE)

Come più volte richiamato nelle relazioni connesse ai diversi adempimenti in tema di bilancio, l'assetto tecnico-gestionale del parco è fortemente condizionato dalla carenza di risorse umane.

Per tale motivo nel corso del tempo si è dovuto ricorrere a forme di lavoro flessibile anche per fronteggiare le esigenze ordinarie dell'Ente.

Con il Bilancio di previsione 2023 è previsto il ricorso a forme di lavoro flessibile come di seguito illustrato, preso atto dei limiti imposti:

- dal CCNL - Comparto Funzioni centrali – Enti pubblici non economici che all'articolo 54 comma 3 stabilisce "Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5". Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione;

- dall'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica, convertito con modificazioni dalla Legge 30/07/2010 n. 122 ss.mm. che recita ... omissis "la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009";

Si precisa inoltre che con deliberazione del Commissario Straordinario n.29 del 27.12.2022 è stato dato mandato al Direttore di disporre la proroga dei contratti a tempo determinato dei dipendenti coinvolti nella procedura di stabilizzazione.



COSTO TOTALE DEL LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON I FONDI DELL'ENTE

ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025	
1 unità lavoro a tempo determinato dal 01.01.2022 al 31.12.2022 (oneri con solo stipendio tabellare)	30.880,13				
COSTO TOTALE LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI DELL'ENTE	<u>30.880,13</u>	COSTO TOTALE LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI DELL'ENTE		COSTO TOTALE LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI DELL'ENTE	

Spesa per assunzioni flessibili 2009 235.720,20

Limite di spesa di cui D.L. 78/2010 pari al 50% 117.860,10

COSTO TOTALE DEL LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI SPECIALI E PROGETTI

ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025	
1/2 unità lavoro somministrato per supporto ai progetti PAF, Strong Sea life e Life Pinna, finanziati dalla UE Costo non rientrante nel computo di spesa ai sensi dell' art.2 c.9 lett.B DL 90/2014	41.000,00	1/2 unità lavoro somministrato per supporto ai progetti Strong Sea life e Life Pinna, finanziati dalla UE Costo non rientrante nel computo di spesa ai sensi dell' art.2 c.9 lett.B DL 90/2014	49.000,00	1/2 unità lavoro somministrato per supporto ai progetti Strong Sea life e Life Pinna, finanziati dalla UE Costo non rientrante nel computo di spesa ai sensi dell' art.2 c.9 lett.B DL 90/2014	49.000,00
COSTO TOTALE LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI SPECIALI E PROGETTI	<u>41.000,00</u>	COSTO TOTALE LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI SPECIALI E PROGETTI	<u>49.000,00</u>		<u>49.000,00</u>