



Parco Molentargius Saline

**PARCO PARCO NATURALE REGIONALE
MOLENTARGIUS SALINE,
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

2023 – 2025

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

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e

le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

(RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

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

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)

2023-2025

PARCO NATURALE REGIONALE MOLENTARGIUS SALINE,

Indirizzo: Via La Palma sn

Codice fiscale 92133380920

Partita IVA: 03831090927

Presidente: Stefano Secci

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 4

Telefono: 070379191

Sito internet: www.parcomolentargius.it

E-mail: protocollo@parcomolentargius.it

PEC: posta@pec.parcomolentargius.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programma	<p>Premessa</p> <p>La legge 190/2012 anche nota come “legge anticorruzione” o “legge Severino” reca le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione; la legge è entrata in vigore il 28 novembre 2012. Il contesto nel quale le iniziative e le strategie di contrasto alla corruzione sono adottate è quello disegnato dalle norme nazionali ed internazionali in materia, nonché dalle indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito, ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito, PNA). Come previsto dall’art. 1, co. 2 bis, della l. 190/2012, attraverso il PNA l’Autorità fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni, ai fini dell’adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e coordina l’attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all’illegalità nella pubblica amministrazione (art. 1, co. 4, lett. a), l. 190/2012).</p>
Valore pubblico	<p>L’art. 6 del DL n. 80/2021 , convertito in Legge n. 131/2021, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).</p> <p>In attuazione dei c. 5 e 6 dell’art. 6 del DL 80/2021 sono stati predisposti:</p> <ul style="list-style-type: none">-il DPR 81/022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” (già emanato, pubblicato sulla GU del 30/06/2022);- il Decreto Interministeriale che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao e le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. <p>Premessa</p> <p>L’art. 6 del Decreto interministeriale è di particolare importanza in quanto definisce le modalità semplificate di adozione del PIAO per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti. La disposizione circoscrive gli adempimenti a carico degli enti di minori dimensioni su specifici punti delle sezioni previste per la versione integrale; in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">- Per la sezione “Valore pubblico, performance e anticorruzione”, gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti ad aggiornare la mappatura dei processi funzionali ad individuare le misure di prevenzione della corruzione; tale aggiornamento può avvenire nel corso del triennio considerato dal Piano, in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Anche il PNA 2022 approvato dal l’ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 prevede semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, ed in particolare al punto 10.1.2 consente , dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore, salvo che nel corso dell’anno precedente alla conferma: • siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;

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

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

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

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di questo Ente è il Direttore nominato con Provvedimento Presidenziale n. 3 del 29/11/2022 a seguito della cessazione del rapporto di lavoro con la dott.ssa Illena Sacconi. L’individuazione del ruolo ha tenuto conto del fatto che nell’Ente non ci sono altre figure dirigenziali oltre il direttore.

b) L’organo di indirizzo

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

Sono Organi dell’Ente Parco:

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

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

c) Il Responsabile del Servizio Amministrativo

d) I Collaboratori

e) L’Organismo Indipendente di Valutazione

Sottosezione di programmazione

Come previsto dalle linee guida ministeriali approvate con il DM n. 132 del 30/06/2022, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, il Piano per la Performance non deve far parte del presente PIAO. Facendo comunque riferimento al Piano 2022-24 adottato dall’Assemblea con delibera n. 09 del 29/04/2022 vengono di seguito elencati il Piano dettagliato degli Obiettivi e Piano della Performance.

Performance organizzativa

Performance

La performance organizzativa rileva i risultati degli obiettivi che l’amministrazione si pone nel suo complesso, come organizzazione deputata al conseguimento della propria “mission” istituzionale e

della soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder. Essa viene misurata e valutata su due livelli: il risultato complessivo dell'organizzazione e il contributo che le aree di responsabilità apportano al medesimo risultato complessivo.

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

L'ente provvederà quindi a misurare e valutare la propria performance organizzativa in relazione ai seguenti macro ambiti: Stato di salute dell'Amministrazione: indicatori attinenti alla gestione finanziaria dell'Ente;

Attuazione della programmazione: indicatori sull'attuazione dei programmi di spesa e l'impiego delle risorse in relazione ai risultati;

Relazione con gli utenti: indicatori relativi alla qualità dei servizi erogati, alla misurazione degli output prodotti;

Funzionalità organizzativa e risorse umane: indicatori di efficienza dei processi e ottimizzazione delle risorse umane;

Prevenzione della Corruzione e trasparenza: indicatori relativi all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, accesso civico e applicazione delle misure di prevenzione della corruzione.

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

Obiettivi di Performance Organizzativa

- Garantire la piena attuazione delle norme in materia di Anticorruzione e Trasparenza;
- Garantire il corretto utilizzo delle Risorse Finanziarie e contenere l'avanzo;

La Performance Individuale

La misurazione della Performance Individuale rileva l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dal Responsabile, in altre parole, misura:

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

Gli obiettivi specifici di Performance Individuale del triennio 2023 -2025 e per l'anno 2023 approvati con deliberazione n. 34 del 10/08/2023 sono come appresso individuati:

CENTRO DI RESPONSABILITA' :

Direzione Generale

OBIETTIVO OPERATIVO N. 1/AZIONE N. 1

AREA STRATEGICA

Area strategica n. 1: Conservazione e valorizzazione delle risorse naturali ambientali

Obiettivo strategico

A.P.Q. - ACCORDO DI PROGRAMMA QUADRO PER LA REALIZZAZIONE DEL "PROGETTO DI TUTELA AMBIENTALE DELL'AREA DEL BELLAROSA MAGGIORE E DELLE VASCHE DEL RETROLITORALE PROPEDEUTICO ALLA RIATTIVAZIONE DEL PROCESSO DI ESTRAZIONE SALINIERA". MISSIONE 9 PROGRAMMA 5 Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione (COFOG 05.4, Protezione delle biodiversità e dei beni paesaggistici)

riferimento al DUP e relativo indicatore di outcome

insieme delle azioni volte alla manutenzione straordinaria del bene in dotazione , della conversione delle aree e dei beni vocati ad un coerente e rispettoso sviluppo economico fra cui l'eventuale ripresa della produzione del sale e dei suoi derivati, , recupero alla vocazione agricola di aree degradate

RESPONSABILE :

Claudio Maria Papoff

Obiettivo operativo/esecutivo

attuazione della CONVENZIONE DI COLLABORAZIONE PER L'ESPLETAMENTO DI ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E DI COLLAUDO NELL'AMBITO DEL "PROGETTO DI TUTELA AMBIENTALE DELL'AREA DEL BELLAROSA MAGGIORE, DELLE VASCHE DEL RETROLITORALE E DELLA PIANA DI IS ARENAS di cui alla Deliberazione di CD n.29 del 19.12.2022 di - indizione ed avvio della gara d'appalto per l'affidamento dei lavori

CENTRO DI RESPONSABILITA' :

SETTORI AFFARI GENERALI E FINANZIARIO

OBIETTIVO OPERATIVO N. 4/AZIONE N.1

AREA STRATEGICA

4 – Processi Amministrativi e Valorizzazione Risorse

Obiettivo

Implementazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato

riferimento al DUP e relativo indicatore di outcome

RESPONSABILE :

Dott. Agr. Claudio Maria Papoff

Obiettivo operativo/esecutivo

definizione di assunzione di almeno 2 persone di cat. C ad uso uffici (Pinna Stefania/Lostia Loredana)

CENTRO DI RESPONSABILITA' :

SETTORI AFFARI GENERALI E FINANZIARIO

OBIETTIVO OPERATIVO N. 4/AZIONE N.1

AREA STRATEGICA

4 – Processi Amministrativi e Valorizzazione Risorse

Obiettivo

Dotazione di nuovi software

riferimento al DUP e relativo indicatore di outcome

RESPONSABILE :

Dott. Agr. Claudio Maria Papoff

Obiettivo operativo/esecutivo

Dotare l'Ente di un nuovo software di protocollo, contabilità e atti amministrativi integrati (Pinna Stefania/Lostia Loredana)

CENTRO DI RESPONSABILITA' :

Settore Ambiente

OBIETTIVO OPERATIVO N. 2/AZIONE N.1

AREA STRATEGICA

1 – Conservazione e Valorizzazione delle Risorse Naturali e Ambientali

Obiettivo di settore

2 – Miglioramento dei servizi turistici e di divulgazione ambientale del Parcoriferimento al DUP e relativo
indicatore di outcome

RESPONSABILE :

Dott. Agr. Claudio Maria Papoff**2.1****DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO/ESECUTIVO****2.1****INDICATORE DI RISULTATO****Concessione della gestione dei servizi turistici e del Centro di Educazione Ambientale e Sostenibilità (CEAS) del Parco Naturale Regionale Molentargius - Saline - Progettazione e affidamento**

Valorizzazione delle risorse naturali, storiche , culturali del Parco tramite individuazione di un gestore unico qualificato dei servizi turistici e del centro di educazione ambientale

DESCRIZIONE AZIONE/I**RESPONSABILE DELL'AZIONE:**

Dott.ssa Luisanna Massa

INDICATORE GENERICO DI REALIZZAZIONE**1.1.1**

manifestazione di interesse

Deliberazione del Consiglio direttivo - Avviso – Verbale dell'esame delle istanze pervenute**1.1.2**

Progetto del Servizio

Progetto**1.1.3**

Procedura di gara

Determina a contrarre / elaborati di gara**1.1.4**

Affidamento

Determinazione di aggiudicazione e**1.1.5**

avvio del servizio

Stipula del contratto**CENTRO DI RESPONSABILITA' :**

Settore Ambiente

OBIETTIVO OPERATIVO N.2/AZIONE N.1

AREA STRATEGICA

2 – Garantire

Obiettivo di settore

B.3. CARATTERIZZAZIONE PRESENZA PALLINI DI PIOMBO E RACCOLTA PIATTELLI IN CERAMICA

riferimento al DUP e relativo
indicatore di outcome

**azioni svolte al ripristino ambientale e
valorizzazione delle risorse, documentazione
amministrativa, atti di gara, protocolli di intesa,
procedimenti autorizzativi**

RESPONSABILE :

Claudio Maria Papoff

DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO/ESECUTIVO

2.1

INDICATORE DI RISULTATO

Convenzione Rep. n. 16/19943 del 03.07.2023 sottoscritta dalla Regione Autonoma della Sardegna e dal Parco Naturale Regionale di Molentargius-Saline per la "REALIZZAZIONE DI INTERVENTI DI CARATTERIZZAZIONE E BONIFICA DEI SITI CONTAMINATI DELLA REGIONE SARDEGNA": predisposizione bandi di gara, approvazione progetti, conferenza di servizio, affidamento lavori/servizi

esecuzione di lavori finalizzati alla messa in sicurezza di aree contaminate e recupero di spazi ai fini conservazionistici (Habitat e habitat di specie) nonché per la fruizione ambientale

DESCRIZIONE AZIONE/I

RESPONSABILE DELL'AZIONE:

Laura Durante

INDICATORE GENERICI DI
REALIZZAZIONE

2.1.1

elaborazione documenti gara

determinazione approvazione

2.1.2

affidamento servizi di ingegneria per incarico di progettazione di fattibilità tecnica ed economica, esecutivo, D.L. e coordinamento della sicurezza

determina a contrarre ,indizione gara d'appalto per affidamento progettazione , determinazione di affidamento

2.1.3

approvazione progettazione

Proposta di deliberazione per l'approvazione del progetto di fattibilità tecnico economica ed esecutivo da parte del CD

	<p>30/06/2023 è più precisamente:</p> <p>Il presente schema di Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge ,dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente, al fine di perseguire gli obiettivi indicati nella Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità ,la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ,che sono i seguenti:</p> <p>a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale psicologica e di discriminazione, diretta e in diretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.</p> <p>b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.</p> <p>c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lettera d) del D. Lgs.165/2001.</p>
<p>Sottoscrizione di programma</p> <p>Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 29 del 17.07.2023</p> <p>Premessa</p> <p>Con la pubblicazione del DPR 81 del 24/06/2022 e l'approvazione del DM n. 132 del 30/06/2022 si è completato il quadro normativo relativo al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare e sono stati individuati i precedenti documenti di programmazione che ora devono confluire nel suddetto PIAO. Tra questi adempimenti è anche il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che quindi non è più previsto come adempimento autonomo. Con il DM n. 132 del 30/06/2022 è stato poi definito il contenuto del PIAO e fornito lo schema di Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, prevedendo modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, categoria alla quale questo Ente appartiene. In tale contesto normativo, Anac, con delibera n. 7 del 17/01/2023, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, incentrando l'attenzione in particolare al settore dei contratti pubblici, area alla quale afferiscono le risorse del PNRR e quindi particolarmente a rischio di fenomeni corruttivi. Tale documento costituisce pertanto il nuovo principale punto di riferimento per l'aggiornamento del presente documento.</p> <p>Il presente piano sarà poi pubblicato sul sito dell'Ente per una consultazione con gli stakeholders in</p>

via successiva al fine di raccogliere eventuali suggerimenti e proposte sul presente documento.

Gli obiettivi strategici del Piano

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

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

Soggetti coinvolti

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

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottoscrizione di programmi

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso l'Ente rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Organizzazione del lavoro agile

Organizzazione del lavoro agile

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

favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva". Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza. Numerosi decreti e circolari hanno disciplinato il lavoro agile in periodo emergenziale. Tra le misure più significative, vi è il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le Linee Guida per il POLA e le "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021". Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, nelle amministrazioni pubbliche, il lavoro agile cessa la sua qualificazione di modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, che ritorna ad essere quella svolta in presenza a decorrere dal 15 ottobre 2021, per consentire il massimo supporto alla ripresa delle attività produttive e alle famiglie. A seguire, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 ottobre 2021 ha individuato le modalità organizzative per il rientro in presenza del personale applicato nelle pubbliche amministrazioni. Infine, in considerazione del rischio sanitario correlato al protrarsi della diffusione pandemica degli agenti virali da COVID-19 è stata disposta una ulteriore proroga dello stato di emergenza sino al 31 marzo 2022 e con circolare 5 gennaio 2022, a firma congiunta dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali, sono state fornite ulteriori indicazioni operative sulle modalità di svolgimento del lavoro agile.

**Sottos
ezione
di
progra
mmazi
one
Piano
Trienn
ale dei
Fabbis
ogni di
Person
ale**

Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, contenuto del DUP di cui alla deliberazione di Assemblea n.3 del 15.07.2023

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

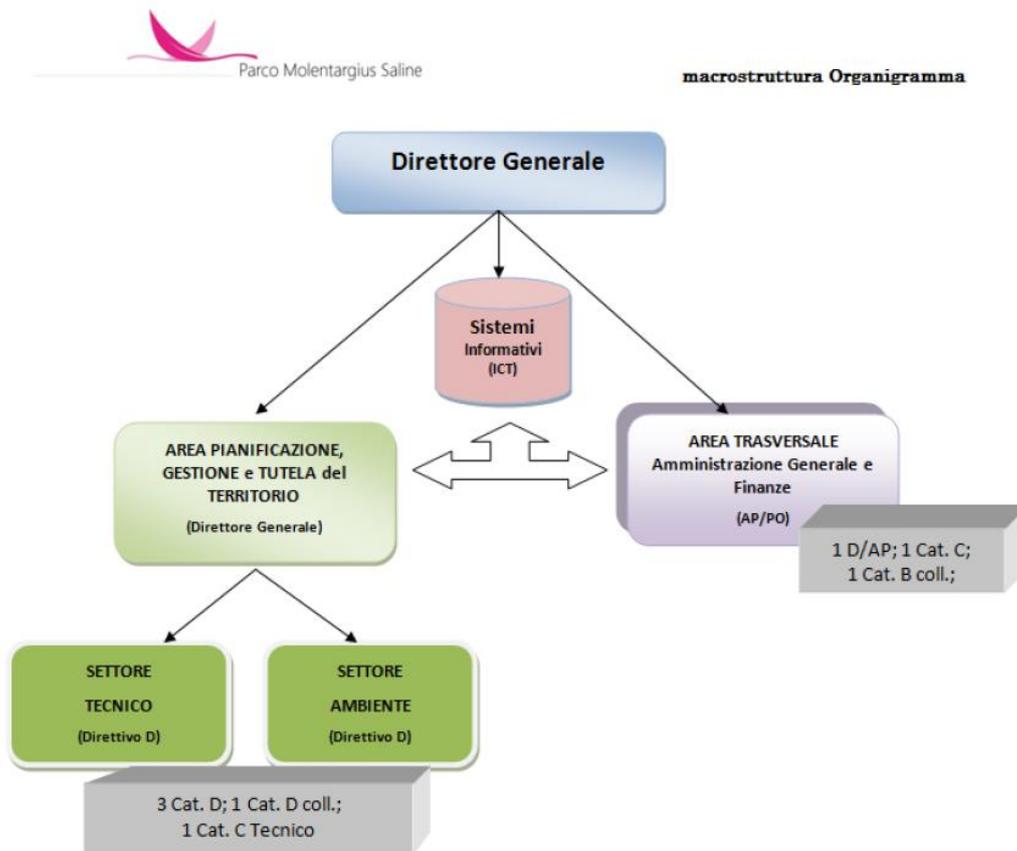
Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle

disposizioni di cui all'art. 9, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato in forma singola.

1. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

L'Ente, con delibera n.21 del 06/11/2021, ha approvato il proprio Regolamento relativo all'organizzazione dei Servizi e degli Uffici, ottenendo il parere favorevole dell'Assessorato Regionale Difesa Ambiente (art.9 c.3 L.R.20/14). La macrostruttura del Parco è declinata in 4 Servizi tutti incardinati e gerarchicamente subordinati al coordinamento della Direzione Generale del Parco. A capo della struttura dell'Ente è presente il Direttore con qualifica dirigenziale. Attualmente. Lavorano: 2 Biologhe di categoria D, una nel Settore Ambiente e una nel Settore Tecnico, inoltre è stata appena assunta un istruttore amministrativo Contabile di Cat. C che collaborerà con il Settore Amministrazione Generale e nel Settore Finanziario così come l'Istruttore Amministrativo Contabile assunto per 12 ore settimanali. ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 e all'art. 14 del C.C.N.L siglato il 22.1.2004.



Livello di attuazione

Nel 2022 vista la Legge Regionale” n. 17 del 22.11.2021 in materia di Capacità Assunzionali _ Applicazione al Parco Naturale Regionale Molentargius Saline della specifica disciplina di cui all’art. 9, comma 36 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, conv. dalla L. 30 luglio 2010, n. 122 in materia di assunzione del personale negli Enti di nuova istituzione” sono state assunte a tempo indeterminato n. 2 figure nell’Area della elevata qualificazione ex categoria D1.

Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Con delibera n. 03 del 03/07/23 è stata aggiornata la programmazione dei fabbisogni del personale secondo il seguente schema (Tab.1). Nel corso del 2023 è stata assunta una figura nell’area degli istruttori ex cat C con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo Contabile attraverso l’istituto della mobilità ex art.30 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 .

E stata bandita un'altra selezione sempre attraverso l’istituto della mobilità per l’assunzione a tempo parziale al 50% di una figura area degli Istruttori ex cat. C con il profilo professionale di Istruttore Tecnico.

Infine sono previste 3 (tre) assunzioni attraverso procedure concorsuali per l’assunzione a tempo pieno e indeterminato di cui una figura nell’area degli Istruttori con il profilo professionale di “Istruttore Amministrativo Contabile” e n. 2 (due) area degli Istruttori e con il professionale di “Istruttore Tecnico”

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

FABBISOGNO PER BILANCIO FINANZIARIO 2023							
TEMPO INDETERMINATO							
AREA	DECORRENZA MESI			lordo	oneri	IRAP	
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA QAULIFICAZIONE (FUNZIONARIO BIOLOGO)	TP			12	€ 26.272,45	€ 7.138,31	€ 2.233,16
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA QAULIFICAZIONE (FUNZIONARIO BIOLOGO)	PT	50,00%		7			
	TP			5	€ 18.709,23	€ 5.038,48	€ 1.581,58
N. 2 AREA DEGLI ISTRUTTORI : (ISTRUTTORI TECNICI)	TP		SETTEMBRE	4	€ 16.125,78	€ 4.382,40	€ 1.370,69
N.1 AREA DEGLI ISTRUTTORI (ISTRUTTORE TECNICO)	PT	50,00%	SETTEMBRE	7	€ 9.572,01	€ 2.620,82	€ 813,62
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI (ISTRUTTORE AMM./CONTABILE)	TP		LUGLIO	6	€ 12.095,35	€ 3.274,71	€ 1.028,02
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI (ISTRUTTORE AMM./CONTABILE)	TP		SETTEMBRE	4	€ 8.062,89	€ 2.191,99	€ 685,35
TOTALI					€ 90.837,71	€ 24.646,71	€ 7.712,41
TEMPO DETERMINATO							
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI (ISTRUTTORE AMM./CONTABILE)	PT	33,33%		12	€ 8.062,84	€ 2.191,20	€ 685,35
TOTALI					€ 8.062,24	€ 2.191,20	€ 685,35
TOTALE GENERALE					€ 98.900,55	€26.837,91	€ 8.397,77

Per il 2024 è previsto il reclutamento di una figura a tempo pieno di categoria D amministrativo. In

tal senso si genera un corretto dinamismo rappresentato da un rapporto complessivo 1 a 2 tra funzionari e istruttori, utilissimo al funzionamento degli uffici, ben sinergizzati, motivati e professionalmente avanti.

FABBISOGNO PER BILANCIO FINANZIARIO 2024							
TEMPO INDETERMINATO							
CAT	DECORRENZA MESI			lordo	oneri	IRAP	
N. 2 AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA Qaulificazione (FUNZIONARIO BIOLOGO)	TP		12	€ 52.544,90	€ 14.276,62	€ 4.466,32	
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA Qaulificazione (FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE)	PT		12	€ 26.272,45	€ 7.138,31	€ 2.233,16	
N. 2 AREA DEGLI ISTRUTTORI : (ISTRUTTORI TECNICI)	TP		12	€ 48.377,34	€ 13.147,19	€ 4.112,07	
N. 2 AREA DEGLI ISTRUTTORI (ISTRUTTORE AMM./CONTABILE)	PT		12	€ 48.377,34	€ 13.147,19	€ 4.112,07	
N.1 AREA DEGLI ISTRUTTORI : (ISTRUTTORI TECNICI)	PT	50,00%	12	€ 12.094,34	€ 3.286,80	€ 1.028,02	
TOTALI				€ 187.666,37	€ 50.996,11	€ 15.951,64	
TEMPO DETERMINATO							
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI (ISTRUTTORE AMM./CONTABILE)	PT	33,33%	12	€ 8.062,84	€ 2.191,20	€ 685,35	
TOTALI				€ 195.729,91	€ 53.187,31	€ 16.636,99	

Per il 2025 si conferma l'organizzazione del lavoro come nel 2024.

FABBISOGNO PER BILANCIO FINANZIARIO 2024							
TEMPO INDETERMINATO							
CAT	DECORRENZA MESI			lordo	oneri	IRAP	
N. 2 AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA Qaulificazione (FUNZIONARIO BIOLOGO)	TP		12	€ 52.544,90	€ 14.276,62	€ 4.466,32	
N. 1 AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA Qaulificazione (FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE)	PT		12	€ 26.272,45	€ 7.138,31	€ 2.233,16	
N. 2 AREA DEGLI ISTRUTTORI : (ISTRUTTORI TECNICI)	TP		12	€ 48.377,34	€ 13.147,19	€ 4.112,07	
N. 2 AREA DEGLI ISTRUTTORI (ISTRUTTORE AMM./CONTABILE)	PT		12	€ 48.377,34	€ 13.147,19	€ 4.112,07	
N.1 AREA DEGLI ISTRUTTORI : (ISTRUTTORI TECNICI)	PT	50,00%	12	€ 12.094,34	€ 3.286,80	€ 1.028,02	
TOTALI				€ 187.666,37	€ 50.996,11	€ 15.951,64	
TEMPO DETERMINATO							
N. 1 AREA DEGLI ISTRUTTORI (ISTRUTTORE AMM./CONTABILE)	PT	33,33%	12	€ 8.062,84	€ 2.191,20	€ 685,35	
TOTALI				€ 195.729,91	€ 53.187,31	€ 16.636,99	