



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

Deliberazione del Commissario Straordinario n. 7 del 09-02-2024

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) AGGIORNAMENTO 2024-2026

Il Commissario Straordinario dell'Ente Parco nazionale dell'Asinara Dr. Gian Carlo Gavino Muntoni, come da Decreto del Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, n. 0000265 del 09-08-2023;

VISTA la legge 6 dicembre 1991, n. 394, recante "Legge quadro sulle aree protette" e, in particolare, l'art. 9, comma 1 che stabilisce che l'Ente Parco ha personalità di diritto pubblico ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica;

VISTO il decreto del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare del 13 agosto 2002, recante "Istituzione dell'area marina protetta denominata "Isola dell'Asinara";

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 3 ottobre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Italiana n. 298 del 20 dicembre 2002 recante "Istituzione del Parco nazionale dell'Asinara e dell'Ente Parco";

VISTO il Bilancio di previsione del Parco nazionale dell'Asinara per l'anno 2024, in fase di approvazione;

VISTO lo Statuto dell'Ente Parco Nazionale dell'Asinara adottato con decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 263 del 2 agosto 2018, come approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente Parco Nazionale dell'Asinara con la deliberazione n. 19 dell'8 maggio 2018;

VISTI

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" che, all'art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" e ss.mm. e ii.;

DATO ATTO che:

-il P.I.A.O., come definito all'art. 6 del D.L. 80/2021, ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione anche in materia di diritto di accesso, e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera del personale;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

h) le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198;

CONSIDERATO che il I 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;

VISTO il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) aggiornamento 2024-2026 adottato con deliberazione del Commissario Straordinario n.3 del 31.01.2024 allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrale e sostanziale;

VISTO il parere dell'OIV Dott. Pietro Cucumile del 31.1.2023 allegato alla presente deliberazione;

VISTO il bilancio di previsione 2024 approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 6 del 06.02.2024;

VISTO il verbale dei revisori dei Conti n. 3 del 02 Febbraio 2024 allegato alla presente deliberazione, che esprime parere favorevole al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O) aggiornamento 2024-2026;

VISTA la nota prot.400 del 31.01.2024 con la quale si invia Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O) aggiornamento 2024-2026 alla Consigliera di Parità;

ATTESO che la presente deliberazione verrà pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet istituzionale dell'Ente e inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

DELIBERA

- Di approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O) aggiornamento 2024-2026, allegato alla presente delibera quale parte integrante e sostanziale;
- Di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento nell'apposita sottosezione dell'Amministrazione trasparente, sul sito istituzionale.
- Di inviare la presente delibera alla competente Amministrazione vigilante e al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il seguito di competenza.

Il Direttore
Vittorio Gazale

Il Commissario Straordinario
Giancarlo Muntoni

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.

Attestato di Pubblicazione

Si certifica che la presente determinazione sarà pubblicata all'Albo pretorio dell'Ente per quindici giorni consecutivi, come prescritto dall'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69 e s.m.i.



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

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
AGGIORNAMENTO 2024-2026**

Adottato con Delibera del Commissario Straordinario n. 7 del 09.02.2024



INDICE

Premessa

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

2. Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.2 Piano delle performance 2024/2026

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

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, comma 4, del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale da adottare entro il 31 gennaio, 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 – sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione “2.3 *Rischi corruttivi e trasparenza*”;
- 3 – sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.



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 01.01.2024:** un Direttore, cinque dipendenti a tempo indeterminato e un dipendente a tempo determinato.



SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

In questa sottosezione l'Amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi di Valore Pubblico generali e specifici e costituisce il collegamento tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Gli obiettivi generali e specifici per l'anno 2024 sono raggruppati in tre macroaree strategiche d'indirizzo e, per ognuna, vengono definiti i tempi di realizzazione, comunque, non superiori a tre anni in conformità al piano pluriennale: A) Conservazione dell'ambiente; B) Educazione ambientale e sostenibilità; C) Programmi, progetti di interesse del Parco.

Allo stato attuale, è necessario evidenziare preliminarmente come l'attività dell'Ente sia fortemente condizionata dal ridotto numero delle unità lavorative. L'attuale dotazione organica è di sole 7 unità, oltre il direttore. Tale pianta organica risulta gravemente insufficiente rispetto agli impegni e al carico di lavoro. L'Ente svolge una intensa attività amministrativa e l'esiguità del personale rende critica la gestione soprattutto rispetto ai tempi di espletamento delle pratiche, ai carichi di lavoro ed agli adempimenti che, a norma di legge, è chiamato a svolgere. Il divieto espresso di poter procedere all'ampliamento dell'organico, sancito dalle varie disposizioni contenute nelle leggi finanziarie relative all'ultimo decennio, ha inciso profondamente sul regolare funzionamento della macchina amministrativa nel suo complesso. La dotazione organica vigente risulta numericamente e qualitativamente (in termini di competenze specifiche) inadeguata a fronteggiare l'evoluzione dei processi amministrativi e normativi attualmente di competenza degli Enti Parco, nonché delle variegate e complesse attività in essere, in quanto la stessa è carente di alcune figure professionali necessarie ad assicurare in modo efficiente ed efficace la soluzione di nuove e composite problematiche nel frattempo intervenute. In relazione a



quanto evidenziato, oggi risulta indispensabile e ormai indifferibile aggiornare la dotazione organica e adeguare la struttura organizzativa ai nuovi scenari.

Attualmente, l'Ente parco si avvale del supporto di alcune figure reclutate mediante attivazione di contratto di somministrazione lavoro a termine a valere su fondi di progetti comunitari e per interventi specifici riguardanti progetti Parchi per il clima, come consentito dall'art. 9, comma 14-*bis*, della legge 6 dicembre 1991, n.394, l'Ente si avvale della collaborazione di Sogesid.

A mero titolo esemplificativo, si richiama l'ufficio risorse marine, chiamato ad ampliare la propria area di competenza. La Regione Sardegna ha infatti affidato al Parco Nazionale dell'Asinara, a partire dall'anno 2024, la gestione dei siti Natura 2000 SIC ITB013051 "*Dall'Isola dell'Asinara all'Argentiera*", ZSC ITB010082 "*Isola dell'Asinara*" e ZPS ITB013011 "*Isola Piana di Porto Torres*" con la presa in carico di specifiche nuove competenze.

Altri temi chiave riguardano la gestione degli *habitat* dell'isola, comprese le formazioni selvicolturali; le complesse attività dell'ufficio tecnico connesse ai progetti di sistema del MASE come le attività "*Parchi per il clima*"; gli aspetti *giuridico-amministrativi*, necessari anche per la gestione del contenzioso conseguente alle attività del CTA (Corpo Forestale) e della Capitaneria di porto.

Per quanto riguarda la programmazione e la pianificazione, il punto di riferimento principale è il Piano del Parco approvato nel giugno 2010 e, soprattutto, i contenuti dell'aggiornamento in essere. Infatti, il Piano detta le norme pianificatorie e programmatiche sull'isola dell'Asinara, costituita da un patrimonio territoriale, naturalistico e ambientale, immobiliare, strutturale ed infrastrutturale, la cui proprietà, per il 95% è di pertinenza della Regione Autonoma della Sardegna che la esercita tramite la Conservatoria delle coste. Il Parco Nazionale dell'Asinara ha avviato l'iter di aggiornamento del Piano per il Parco ai sensi dell'art. 12, comma 3, della L. 394/91 che, entro Dicembre 2024, si prevede di condividere con la Comunità del Parco e i diversi portatori di interesse, sino ad arrivare all'approvazione da parte degli organi competenti (Regione Sardegna). Sempre entro Dicembre 2024 si intende inoltre avviare i processi



di campo per la gestione di alcune criticità quale la carenza di risorsa idrica e il controllo della popolazione degli ungulati. Così come negli anni passati, rilevante sarà l'impegno per l'attuazione dei progetti finanziati dal Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica (di seguito MASE) nell'ambito del Programma "*Parchi per il clima*" che riguardano interventi finalizzati alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici. Un altro impegno di rilievo, insieme al MASE, già iniziato nel 2022 è l'attività connessa al PNRR M2C4 – Investimento 3.2 "*Digitalizzazione dei Parchi nazionali e delle Aree Marine Protette*" sullo sviluppo dei servizi digitali ai visitatori e sulla semplificazione amministrativa e l'attuazione per quanto di competenza. Il ruolo della Regione, nella proprietà degli immobili e del territorio, impone la condivisione di numerose scelte e priorità con la Regione Sardegna, in particolare con l'Agenzia della Conservatoria delle Coste, braccio strumentale della Regione, anche attraverso la revisione dei principali strumenti di gestione. Resta ferma l'importanza della collaborazione con il Comune di Porto Torres, anche con possibili azioni congiunte formalizzate all'interno di un accordo quadro, in quanto il territorio del Parco ricade interamente in tale comune e, per contro, il territorio del Parco dell'Asinara rappresenta il 50% della giurisdizione amministrativa del territorio di competenza del Comune di Porto Torres. Fin dal 2022 sono state messe le basi per una fattiva collaborazione con la Provincia di Sassari, attraverso un protocollo d'intesa che, già dall'anno appena trascorso, ha visto i due Enti collaborare fattivamente sugli aspetti di comune interesse come, a semplice titolo di esempio, la compartecipazione nelle azioni di promozione e educazione ambientale nelle scuole. La programmazione delle attività per il corrente anno vede il Parco proseguire nel percorso della CETS che, ad oggi, ha consentito di acquisire la certificazione alla Carta europea del turismo sostenibile (CETS) nelle aree protette grazie, in particolare, alla definizione del Piano delle azioni condiviso con le amministrazioni locali del territorio. Obiettivo perfettamente raggiunto tanto che è stato già dato inizio alla fase 2 della certificazione.

Uno dei problemi dell'Isola Parco, non ancora risolto, che rappresenta una criticità sensibile, è l'assenza



di una comunità residente che viva ed operi nell'area protetta. Tale condizione influisce sullo sviluppo dei servizi e sottoservizi primari presenti quali il ciclo integrato dell'acqua, l'approvvigionamento di energia elettrica, i collegamenti telefonici fissi e mobili, la copertura internet, i collegamenti via mare, il trasporto pubblico locale e la raccolta dei rifiuti. Tale circostanza, negativa per lo sviluppo del territorio rappresenta, per contro, una condizione di vantaggio per la mera protezione ambientale, ma crea evidenti problematiche rispetto ad altre aree protette meglio strutturate. Infine, la mancanza di attuazione degli indirizzi e della programmazione del Piano del parco vigente determina l'impossibilità di attivare quei processi di sviluppo attraverso l'utilizzo delle strutture presenti che, se opportunamente recuperate, possono rappresentare un importante e nuovo inizio del futuro del Parco. A tal fine, nel Piano di aggiornamento tale aspetto è stato particolarmente e attentamente "trattato" con mirati indirizzi finalizzati a: esaltare le funzioni residenziali legate anche alla ricettività, che dovrà assicurare elevata qualità dei servizi offerti e privilegiare la cultura, le tradizioni locali e di funzioni di servizio; promuovere la localizzazione di servizi per la ricerca scientifica, la didattica e la formazione professionale; la creazione di centri specializzati per studi e ricerche, convegnistica, servizi e attività per l'educazione ambientale, scouting ed eco-volontariato, musei e aree espositive tematiche, strutture polifunzionali per manifestazioni ed eventi, servizi per turismo ricreativo e sportivo compatibile con le esigenze di tutela e rispetto dell'ambiente. L'Asinara è un'isola di grandi dimensioni, caratterizzata da un ambiente ecologicamente estremo, che oltre al Parco Nazionale, contempla un'Area Marina Protetta, di estensione doppia rispetto al Parco, una "Zona Speciale di Conservazione" e una "Zona di Protezione Speciale" ed è inserita, con tutti i comuni costieri del Golfo dell'Asinara, all'interno del Santuario internazionale dei cetacei che si intende rilanciare in accordo con il MASE; inoltre, la stessa ha avviato, insieme al Parco Nazionale dell'Arcipelago di La Maddalena, l'Area Marina Protetta di Capo Testa e la Riserva delle Bocche di Bonifacio, il percorso che porterà al riconoscimento di una grande area Mab Unesco transnazionale tra la Sardegna e la Corsica. Infine, l'AMP dell'isola dell'Asinara potrebbe essere oggetto



in futuro di un'estensione stante l'espressione, per ora non formale, dei due comuni interessati: comune di Porto Torres e Comune di Stintino.

Le aree di intervento strategico così individuate costituiscono l'insieme degli obiettivi e i sub-obiettivi da perseguire e, insieme al Piano della *performance*, delinea il "cosa" ed il "quando" l'Ente Parco provvederà ad attuare.

La strutturazione del Piano della *performance* scaturisce infatti dalla definizione della missione dell'Ente Parco che deriva direttamente dall'analisi e dalla discussione del mandato formale e del mandato informale dell'Ente. Il mandato formale discende dalla Legge Quadro sulle Aree protette 394/1991 e dagli atti istitutivi, nonché da quanto previsto nello statuto dell'Ente Parco. La Legge Quadro sulle Aree Protette 394/1991, in particolare, definisce i Parchi nazionali territori, nei quali siano presenti determinati valori naturalistici, sottoposti ad uno speciale regime di tutela e di gestione, allo scopo di perseguire, le seguenti finalità:

- conservazione di specie animali o vegetali, di associazioni vegetali o forestali, di singolarità geologiche, di formazioni paleontologiche, di comunità biologiche, di biotopi, di valori scenici e panoramici, di processi naturali, di equilibri idraulici e idrogeologici, di equilibri ecologici;
- applicazione di metodi di gestione o di restauro ambientale idonei a realizzare un'integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali;
- promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica, anche interdisciplinare, nonché di attività ricreative compatibili;
- difesa e ricostituzione degli equilibri idraulici e idrogeologici.

Le finalità dei parchi Nazionali sono, quindi, riconducibili alle quattro categorie sopra elencate, ciò nonostante ogni Parco, essendo espressione di uno specifico territorio, deve essere portatore di valori unici che la stessa legge individua quali specifiche e caratteristiche formazioni fisiche, geologiche,



geomorfologiche e biologiche, o gruppi di esse, che hanno rilevante valore naturalistico e ambientale. Purtroppo la missione non va ricercata solo nella *Legge Quadro sulle aree protette*, ma anche negli atti istitutivi dell'Ente, che spesso definiscono i valori per i quali un determinato territorio viene eletto ad area protetta e ne determinano le finalità di conservazione. Così, per il Parco dell'Asinara, essendosi già dotato degli strumenti pianificatori, quale ad esempio il Piano del Parco e, addirittura, la sua revisione e aggiornamento in corso, la *mission* sarà individuata nell'ambito di questi processi di pianificazione ai quali anche la *mission* individuata nel Piano della *performance* dovrà essere coerente. Vista la complessità delle componenti ambientali e delle loro interazioni e la molteplicità di interessi ed interessati coinvolti nella gestione dell'Ente, nasce l'esigenza di una missione da cui derivino obiettivi precisi e definiti su cui si fondi ogni livello di pianificazione dell'area protetta. L'Ente Parco dell'Asinara individua la propria missione nel garantire la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturale, storico e culturale. Cionondimeno, la visione dell'aggiornamento del piano del parco, pur essendo indirizzata verso la protezione e conservazione della natura e della biodiversità, guarda anche all'integrazione di tale aspetto (primario e imprescindibile) con uno sviluppo economico sostenibile, legato al mirato recupero e nuovo indirizzo delle numerose strutture presenti nell'isola che, a causa dell'abbandono pluridecennale, stanno andando incontro al degrado più totale. Si tratta di un grande e ambizioso progetto che coniuga la conservazione con lo sviluppo di attività indirizzate alla tutela del patrimonio naturale e alla promozione di una crescita economico-sociale da perseguire attraverso la sperimentazione di metodi di gestione del territorio, idonei a realizzare una integrazione sostenibile tra uomo ed ambiente naturale e tali da preservare il patrimonio naturale alle generazioni future.

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 pubblica Amministrazione. 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. Entro il 2025 L'ente si impegna ad approvare il codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

2.3 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

2.2 PIANO DELLA PERFORMANCE 2024/2026

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, impostando i nuovi obiettivi da perseguire. 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 normativa, 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, di norma entro fine gennaio.

Il Parco redige il Piano della *performance* per l'anno 2024, 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* 2024 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.

Inoltre, si tiene conto della circolare sulla misura e valutazione della *performance* individuale, datata 28 novembre 2023 e a firma del Ministro per la pubblica Amministrazione.



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 inoltre 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 le priorità 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 2024*"

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.

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 priorità che caratterizzano l'azione dell'Ente attraverso le decisioni assunte dall'Organo politico, sviluppati dall'organizzazione con il coordinamento esecutivo della direzione, possono essere così riassunte:

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 e 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 della ricerca in generale 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 2024. 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.

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 e di *maladministration*. 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 2024 e che avvia pertanto anche il Ciclo di programmazione finanziaria 2024-2026.

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 allegate 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 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 stato 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 2024 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 misurazione 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 2024 nella quale vi è una proiezione a medio termine con la nota allegata al Bilancio Pluriennale del triennio 2024-2026.

6. Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026.

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 2024-2026 del Parco nazionale dell'Asinara prevede che per l'anno 2024 sia portata a compimento la procedura per la copertura di n. 1 (un) posto di personale dell'area tecnica, a tempo pieno e indeterminato, categoria C1.



7. Il Piano triennale di azioni positive per le pari opportunità 2024-2026

Il Piano della *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* 2024 si fonda sul Bilancio di previsione 2024 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 con sabbia fine 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 simili alle coste galluresi 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 riproductesi 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 di oltre 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 Sombro 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.

La Regione Sardegna ha inoltre affidato al Parco Nazionale dell'Asinara, a partire dall'anno 2024, la gestione dei siti Natura 2000 SIC ITB013051 "Dall'Isola dell'Asinara all'Argentiera" e ZPS ITB013011 "Isola Piana di Porto Torres".

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 Tumberino, 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 è stato inaugurato 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 e che vede il Parco dell'Asinara, unitamente a quello dell'Arcipelago Toscano e delle Cinque Terre, ente cofinanziatore. 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.

Talassa

Il progetto, finanziato nell'ambito del Po Marittimo Italia Francia, vede capofila la Regione Sardegna, ed è orientato a promuovere attività di gestione nelle aree Sic marine di competenza del Parco e attività di scambio e confronto con altre aree protette in ambito mediterraneo.



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 nuova, attuata in una visione prospettica di lungo periodo, degli uffici e della dotazione organica che ha comportato, nel corso del 2023, la conclusione 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 (nomina con decreto del Ministro dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare n. 27 del 4 febbraio 2020) ed il responsabile dell'Ufficio Finanziario segue un regime di lavoro *part-time* al 50% delle ore.

La dotazione organica alla data odierna è formata da sette unità di cui: cinque a tempo indeterminato, una a tempo determinato ed una ancora vacante, come di seguito specificato:

- 1 Responsabile dell'area amministrativa-finanziaria qualifica funzionale C3 in regime di lavoro *part-time*;
- 1 Responsabile dell'area tecnico-ambientale qualifica funzionale C1;
- 1 Addetto dell'area tecnico-ambientale qualifica funzionale C1 (a tempo determinato);
- 1 Addetto dell'area tecnico-ambientale qualifica funzionale B1;
- 2 Addetti dell'area amministrativa-finanziaria (a tempo parziale 85% e indeterminato);
- 1 Addetto dell'area tecnico-ambientale qualifica funzionale C1 (vacante).

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, la *performance* deve necessariamente essere massimizzata 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 2024 è il miglioramento dell'efficienza/efficacia in tutti gli ambiti delle funzioni amministrative e delle azioni rivolte alla trasparenza. In particolare si prevede l'applicazione della circolare n. 1 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - MEF e del Dipartimento della funzione pubblica – PCM sul decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 rispetto ai tempi di pagamento.

L'ufficio amministrativo inoltre funge da supporto trasversale per 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 e indeterminato.
- Anna Maria Masala: Addetto dell'Area Amministrativa e finanziaria qualifica funzionale B1 a tempo parziale 85% e indeterminato.
- Giovanni Delogu: Addetto dell'Area Amministrativa e finanziaria qualifica funzionale B1 a tempo parziale 85% e indeterminato.

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 Zanello: Responsabile dell'Area Tecnico-Ambientale qualifica funzionale C1 a tempo pieno e indeterminato.
- Tatiana Demelas: Addetta dell'Area Tecnico-Ambientale qualifica funzionale C1 a tempo pieno e determinato;
- Gavino Moro: Addetto dell'Area Tecnico-Ambientale qualifica funzionale B1 a tempo pieno e indeterminato.

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 2023.

PROVVEDIMENTI DIRETTORE	533	Impegni di spesa, provvedimenti di liquidazione, approvazione di progetti,
AUTORIZZAZIONI VARIE	445	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 2023
MANDATI	789	Numero di ordinativi di pagamento emessi nel corso dell'anno
REVERSALI	714	Numero di ordinativi di incasso emessi nel corso dell'anno
PROTOCOLLO	4644	Numero di documenti protocollati in entrata e in uscita
STUDENTI COINVOLTI IN PROGETTI EDUCATIVI	1.200	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 1083 Cinghiali 442 Cavalli 8	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, aggiornato nella grafica e nei contenuti nel corso del 2023, 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 2023 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 è pari a sei 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 nel ruolo del funzionario in aspettativa. La dotazione organica è notevolmente sottodimensionata per la complessità organizzativa che



caratterizza l'operato dell'Ente che gestisce anche l'Area Marina Protetta e le aree di Rete Natura 2000. 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 sopperire alla mancanza di figure specifiche.

Alla data odierna la pianta organica approvata prevede n. 7 unità di personale. Il personale in servizio è, come già visto, il 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 determinato C1;
- 1 dipendente a tempo indeterminato B1;
- 2 dipendenti a tempo parziale 85% e indeterminato di categoria B1.

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 2024 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

STRUTTURA DELLA *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 attraverso strumenti innovativi come il Contratto di Costa l'attivazione di una rete ecologica dell'area 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 pubbliche amministrazioni 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. Nel caso specifico della Regione Sardegna la sorveglianza è affidata al Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale regionale. 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 *stackholders* 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 16 miglia dall'isola Asinara, si presenta piuttosto degradato, con un elevato 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 e della sicurezza energetica 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'Oliva, 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 e della sicurezza energetica 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 si concluderà con l'approvazione prevista nel corso del 2024. La Regione Sardegna è 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, le aree Natura 2000. 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 09.08.2023 l'Ente è guidato da un Commissario Straordinario, Dott. Gian Carlo Muntoni.

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, trekking) che svolgono attività nell'area del Nord Sardegna ed in particolare all'interno del Parco Asinara - Amp e della sua area 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 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 e 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; visite turistiche terrestri e acquatiche (es. trekking, escursioni a piedi e in *mountain bike*, 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 dell'area parco e contigua. Attualmente sono una cinquantina le imprese del settore turistico balneare ad aver aderito al Disciplinare di qualità.

Questi processi sono stati inseriti anche all'interno della certificazione internazionale CETS.

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 e alla CETS, 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 e non è possibile discriminare tra le attività svolte a terra e quelle in mare. Per quanto riguarda il



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

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 2024 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 dell'alberatura degli 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 2024 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 fondamentale per l'intero funzionamento del Parco, sebbene questo non compaia come espressamente 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.

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.

Tutti gli uffici sono coinvolti nell'attuazione del comma 2 dell'art. 4 - bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, il quale prevede che le pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 1653 – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, come stabilito dal comma 4 dello stesso articolo 4-bis – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali,



nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento. Sul punto, secondo la circolare n. 1 a cura del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - MEF e del Dipartimento della funzione pubblica – PCM, sono state integrate le schede di programmazione degli obiettivi del direttore e del personale, prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, per una quota della stessa avente un peso pari al 30 per cento.

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 strategici, desunti in parte dalla relazione programmatica al bilancio per il 2024, sono i seguenti e ascrivibili ad una o più delle sopracitate aree strategiche che costituiscono obiettivi di valore pubblico (A) *la protezione ambientale; B) l'educazione ambientale e alla sostenibilità; C) programmi e progetti di interesse del Parco*):

AREA STRATEGICA A – DIREZIONE	ATTIVITA' DA SVOLGERE	RISULTATO ATTESO DELL' ATTIVITA'	SCADENZA TEMPORALE	VALORE PUBBLICO COLLEGATO	TARGET
Aggiornamento del Piano del Parco	Adozione dell' aggiornamento del Piano del Parco da parte dell' organo politico e avvio del confronto con <i>gli stakeholders</i>	Scheda sullo stato di adozione e avvio del confronto con <i>gli stakeholders</i>	1 anno	AREA A	SI/NO
Adesione alla Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	Rinnovo della Cets 1, avanzamento della Cets 2 e partecipazione ad un evento internazionale	Rinnovo del piano strategico e delle azioni Cets 1, numero delle imprese certificate nella fase 2 Cets e partecipazione ad almeno un evento internazionale	2 anni	AREE A e B	SI/NO
Tempi di pagamento	Attuazione del decreto-legge 13/2024	Pagamenti effettuati entro 30 giorni	1 anno	AREA C	SI/NO



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	AREA C	SI/NO
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, attraverso la pubblicazione dei dati in AT e la redazione della relazione annuale RPCT	Assenza di rilievi definitivi e non risolti da parte dell' ANAC, del RPCT o dell' OIV	3 anni	AREA C	SI/NO

Gli specifici obiettivi individuati nella tabella sono individuati per il solo anno 2024 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 2024 sono indicate nelle seguenti tabelle:

Linee strategiche

Le linee strategiche ed i programmi per l'esercizio finanziario 2024, 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, l'output dell'attività, il target e la scadenza temporale. La fonte del dato è costituita dagli esiti protocollari, di registri, di verbali e di atti

AREA STRATEGICA A - PROTEZIONE AMBIENTALE	ATTIVITA' DA SVOLGERE	OUTPUT DELL' ATTIVITA'	SCADENZA TEMPORALE	TARGET
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	SI/NO



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

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	SI/NO
Gestione degli animali domestici inselvaticati	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	SI/NO
Gestione dell' AMP Isola dell' Asinara	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	SI/NO
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	SI/NO

AREA STRATEGICA B – EDUCAZIONE AMBIENTALE E ALLA SOSTENIBILITA'	ATTIVITA' DA SVOLGERE	DESCRIZIONE DELL' INDICATORE	SCADENZA TEMPORALE	TARGET
Gestione degli osservatori	Monitoraggio osservatori faunistico, del mare e della memoria	Acquisizione dei dati raccolti con produzione di un documento finale Numero degli esemplari catturati/curati e liberati Numero dei visitatori	3 anni	SI/NO
Progetti di educazione ambientale	Educazione ambientale con scuole primarie e secondarie	Numero delle scuole e delle persone coinvolte, 500 studenti	1 anno	SI/NO
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	SI/NO
Aggiornamento del sito istituzionale dell' Ente	Aggiornamento dei contenuti del sito dell' Ente	Relazione di avvenuto aggiornamento	1 anno	SI/NO

AREA STRATEGICA C – 1 PROGRAMMI E PROGETTI DI INTERESSE DEL PARCO	ATTIVITÀ DA SVOLGERE	DESCRIZIONE INDICATORE	SCADENZA TEMPORALE	TARGET
Programma di gestione dell' AMP	Elaborazione del documento per il parere della Commissione di riserva	Redazione del documento	2 anni	SI/NO
Progetti europei ed internazionali	Partenariato e azioni previste nei progetti SEAFORST, STRONG SEA LIFE, <i>Pinna</i> , <i>A-Mar</i> , TALASSA	Realizzazione delle azioni previste nei progetti approvati secondo i cronoprogrammi	3 anni	SI/NO
Rete di rapporti e convenzioni	Accordi con enti e rispetto degli accordi	Realizzazione sulle attività	3 anni	SI/NO



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 2024, nei relativi allegati tecnici, sono riportati i pesi relativi agli obiettivi assegnati.

OBIETTIVI	ATTIVITA' DA SVOLGERE NEL 2024	INDICATORI - FORMULA DI CALCOLO	OUTPUT DELL'ATTIVITA'	Target	FONTE DEL DATO
Aggiornamento del Piano del Parco	Attività di aggiornamento e avvio del confronto con gli <i>stakeholders</i>	Grado di realizzazione delle attività previste: Numero di attività completate/numero di attività totali *100	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%	Protocollo, registri, verbali, atti
Adesione alla Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	Rinnovo della fase 1 e prosecuzione della fase 2 della Cets	Grado di realizzazione delle attività previste: Numero di attività completate/numero di attività previste *100	Invio dossier di candidatura rinnovo fase 1. Numero delle imprese certificate nella fase 2, almeno 10. Incontri internazionali, almeno 2.	100%	Protocollo, registri, verbali, atti
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 previste: Numero di attività completate/numero di attività totali *100	Report informativo sulle azioni e sui prodotti secondo il cronoprogramma dei progetti.	100%	Protocollo, registri, verbali, atti
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, attraverso la pubblicazione dei dati in AT e la redazione della relazione annuale RPCT	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	Una relazione annuale che attesti l'assenza di rilievi definitivi e non risolti	SI/NO	Protocollo, registri, verbali, atti



Obiettivi e programmi per ogni Ufficio

Area Amministrativa-finanziaria (Ufficio Amministrativo-finanziario)

OBIETTIVI	ATTIVITA' DA SVOLGERE NEL 2024	INDICATORI – FORMULA DI CALCOLO	OUTPUT DELL'ATTIVITA'	TARGET	FONTE DEL DATO
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 previste dalla programmazione*100	Atti amministrativi e contabili relativi alla realizzazione dei lavori	100%	Protocollo, registri, verbali e atti
Adesione alla Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	Rinnovo della fase 1 e prosecuzione della fase 2 della Cets	Grado di realizzazione delle attività previste: Numero di attività completate/numero di attività previste *100	Invio dossier di candidatura rinnovo fase 1. Numero delle imprese certificate nella fase 2, almeno 10. Incontri internazionali, almeno 2.	100%	Protocollo, registri, verbali e atti
Presidio delle attività obbligatorie di trasparenza e di prevenzione della corruzione	Applicazione dei contenuti del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso la pubblicazione dei dati in AT e la redazione della relazione annuale RPCT	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	Scheda informativa attestante l' assenza di rilievi definitivi e non risolti da parte dell' ANAC, dell' OIV o del RPCT	SI/NO	Protocollo, registri, verbali e atti
Marchio del Parco	Concessione marchio per i prodotti e i servizi	Implementazione della concessione del marchio del parco: Numero di nuove imprese certificate nell'anno	Scheda informativa comprovante il numero delle nuove imprese certificate, almeno 5	SI/NO	Protocollo, registri, verbali e atti
Formazione	Organizzazione di corsi di formazione per personale interno oltre quelli obbligatori	Grado di realizzazione delle attività previste Numero di attività completate/numero di attività previste *100	Scheda informativa comprovante il numero di corsi attivati nei tempi programmati. Almeno 3	100%	Protocollo, attestati partecipazione



Area tecnico-ambientale (Ufficio Risorse terrestri e marine)

OBIETTIVI	ATTIVITA' DA SVOLGERE NEL 2024	INDICATORI – FORMULA DI CALCOLO	OUTPUT DELL'ATTIVITA'	TARGET	FONTI DEL DATO
Gestione della fauna selvatica	Catture e monitoraggio	Capacità di gestione della fauna selvatica. Numero di animali allontanati dall'isola	Numero di capi allontanati: 500 capre 200 cinghiali 50 equidi.	SI/NO	Protocollo, registri, verbali e atti
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. Numero di attività completate nei tempi/numero di attività previste *100	Scheda comprovante 1 attività di coordinamento nei tempi previsti, ovvero entro il 31.12.2024	100%	Protocollo, registri, verbali e atti
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/numero di attività previste *100	Scheda informativa comprovante la gestione della convenzione nei tempi previsti (relazione informativa o scheda)	100%	Protocollo, registri, verbali e atti
Attuazione dei progetti comunitari	Gestione tecnica dei progetti	Grado di realizzazione delle attività previste: Numero di attività completate/numero di attività previste *100	Scheda informativa comprovante la realizzazione delle azioni previste nei progetti approvati secondo i cronoprogrammi	100%	Protocollo, registri, verbali e atti



Area tecnico-ambientale (Ufficio Tecnico)

OBIETTIVI	ATTIVITA' DA SVOLGERE NEL 2024	INDICATORI - FORMULA DI CALCOLO	OUTPUT DELL'ATTIVITA'	TARGET	FONTE DEL DATO
Progetto Parchi per il clima di efficientamento energetico	Publicazione dei bandi secondo le tempistiche del MASE e relativa 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%	Protocollo, registri, verbali e atti
Progetti Campu Perdu, Edificio della Marina e Muretti a secco	Conclusione progettazione esecutiva	Grado di realizzazione delle attività previste: Numero di attività completate/numero di attività previste *100	Scheda informativa comprovante la conclusione della progettazione	100%	Protocollo, registri, verbali e atti



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

L'elaborazione del Piano delle *performance* 2024 è attuata sulla base di indirizzi strategici proposti dall'organo politico dell'Ente a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione 2024. 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, l'intento nell'anno 2024 è quello di sviluppare le medesime azioni del passato, mantenendo inalterati gli standard già raggiunti di qualità del ciclo della *performance*.**

Si veda l'allegato documento "**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* ANNO 2024**", il quale descrivono le metodologie di valutazione degli esiti del ciclo della *performance* attesi.



7) ALLEGATI TECNICI

SCHEDA PER VALUTAZIONE DEL DIRETTORE ANNO 2024

1) LA PERFORMANCE STRATEGICA (fino al 40%)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI VALUTAZIONE	DI VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Aggiornamento del Piano del Parco	10	Grado di realizzazione delle attività previste: Numero di attività completate/numero di attività previste *100, almeno 2 incontri con gli <i>stakeholders</i> .	100%		
Gestione della Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	10	Grado di realizzazione delle attività previste: Invio dossier di candidatura rinnovo fase 1. Numero delle imprese certificate nella fase 2, almeno 10. Incontri internazionali, almeno 2. Numero di attività completate/numero di attività previste *100	100%		
Attuazione delle procedure di prevenzione alla corruzione e trasparenza	10	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	SI/NO		
Coordinamento della progettazione comunitaria	10	Realizzazione delle attività previste Numero di attività completate /numero di attività previste *100	100%		

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino al 30%)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI VALUTAZIONE	DI VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Tempi di pagamento (effettuati entro 30 giorni) in applicazione del decreto-legge 13/2024	30	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: 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. Contribuire al raggiungimento di un alto livello di leadership in termini di 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. Capacità di agire superando gli schemi consolidati, agendo con decisione e tempestività e assumendosi i rischi relativi alle decisioni da adottare e ai risultati da ottenere attraverso scelte efficaci		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. Capacità di far accadere le cose, attraverso iniziativa, concentrazione, tenacia e determinazione.		3		
6<=2	Contribuire al raggiungimento di un alto livello di leadership interna. Capacità relazionali con l'interno Riconosce la capacità di agire delle persone, attraverso lo sviluppo dei collaboratori e la capacità di ascolto e individua i talenti con spirito di squadra e di collaborazione. Si propone come un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori		3		

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino al 10%)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI SULLA CONDIZIONE DELL' ENTE (come da allegato A):	fino al 5%
CONTRIBUTO PLURIMO ALLA VALUTAZIONE (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 SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto del pareggio di bilancio;
2. Rispetto del tetto di spesa del personale;
3. Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca;
4. Attuazione del programma delle opere di cui al Codice degli appalti

ALLEGATO B)

CONTRIBUTO PLURIMO ALLA VALUTAZIONE

1. Attuazione della valutazione dal basso
2. Attuazione della valutazione da parte di stakeholders esterno



3. SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE UFFICIO AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO – GIANLUCA IDINI ANNO 2024

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

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Progetti clima	10	Grado di attuazione delle procedure di aggiudicazione dei lavori: numero di aggiudicazioni realizzate /numero di aggiudicazioni previste dalla programmazione * 100	100%		
Progetti comunitari	10	Grado di realizzazione delle attività previste: numero di aggiudicazioni realizzate /numero di aggiudicazioni	100%		
Attività di aggiornamento inventario	20	Grado di realizzazione delle attività previste: numero di registrazioni nel registro, rispetto agli acquisti	SI/NO		

2) OBIETTIVI INDIVIDUALI (fino al 30%)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Tempi di pagamento (effettuati entro 30 giorni) in applicazione del decreto-legge 13/2024	30	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi/numero di attività previste*100	100%		

3) 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 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		



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

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 SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A):	fino al 5%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL DIRETTORE E DELL'UFFICIO:	fino al 5%

TABELLA RIASSUNTIVA

OBIETTIVI DELL'UFFICIO	
OBIETTIVI INDIVIDUALI	
COMPORAMENTI 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 SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto del pareggio di bilancio;
2. Rispetto del tetto di spesa del personale;
3. Rispetto del pareggio di bilancio;
4. Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca;
5. Attuazione del programma delle opere di cui al Codice degli appalti



**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE
UFFICIO AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO – ANNAMARIA MASALA
ANNO 2024**

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

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Adesione alla Carta europea del turismo sostenibile nelle aree protette	10	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Invio dossier di candidatura rinnovo fase 1. Numero delle imprese certificate nella fase 2, almeno 10. Incontri internazionali, almeno 2.	SI/NO		
Presidio delle attività obbligatorie di trasparenza e di prevenzione della corruzione	15	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	SI/NO		
Marchio del Parco: Concessione marchio per i prodotti e i servizi	5	Realizzazione delle attività. Numero di nuove imprese certificate nell'anno, almeno 5.	SI/NO		
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
Tempi di pagamento (effettuati entro 30 giorni) in applicazione del decreto-legge 13/2024	30	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



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

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 SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A):	fino al 5%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL DIRETTORE E DELL'UFFICIO:	fino al 5%

TABELLA RIASSUNTIVA

OBIETTIVI DELL'UFFICIO	
OBIETTIVI INDIVIDUALI	
COMPORAMENTI 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 SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto del tetto di spesa del personale;
2. Rispetto del pareggio di bilancio;
3. Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca;
4. Attuazione del programma delle opere di cui al Codice degli appalti



**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE
UFFICIO AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO – GIOVANNI DELOGU
ANNO 2024**

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

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Attività di aggiornamento inventario	10	Grado di realizzazione delle attività previste: numero di registrazioni nel registro, rispetto agli acquisti	100 %		
Presidio delle attività obbligatorie di trasparenza e di prevenzione della corruzione	15	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	SI/NO		
Progetti comunitari	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
Tempi di pagamento (effettuati entro 30 giorni) in applicazione del decreto-legge 13/2024	30	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		4		



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

	attività connesse al proprio ruolo				
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 SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A):	fino al 5%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL DIRETTORE E DELL'UFFICIO:	fino al 5%

TABELLA RIASSUNTIVA

OBIETTIVI DELL'UFFICIO	
OBIETTIVI INDIVIDUALI	
COMPORAMENTI 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 SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto del pareggio di bilancio;
2. Rispetto del tetto di spesa del personale;
3. Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca;
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 2024**

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

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Piano di Gestione AMP	15	Grado di realizzazione delle attività 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, almeno 500	100 %		
Gestione fauna domestica inselvaticita	15	Capacità di gestione della fauna selvatica. Numero di capi allontanati: 500 capre 200 cinghiali 50 equidi.	SI/NO		

2) OBIETTIVI INDIVIDUALI (fino al 30%)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Tempi di pagamento (effettuati entro 30 giorni) in applicazione del decreto-legge 13/2024	30	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi /numero di attività previste*100	100%		

3) 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 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		4		



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

	come prioritarie le esigenze dell'utenza				
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	
COMPORTEMENTI 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 SULLA 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 – TATIANA DEMELAS
ANNO 2024

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

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Aggiornamento del Piano del Parco	15	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate/numero di attività previste *100, almeno 2 incontri con gli stakeholders.	SI/NO		
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 %		
Progetti clima	10	Grado di attuazione delle procedure nei tempi previsti: Numero di istruttorie 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
Tempi di pagamento (effettuati entro 30 giorni) in applicazione del decreto-legge 13/2024	30	Grado di realizzazione delle attività nei tempi previsti: Numero di attività completate nei tempi/numero di attività previste*100	100%		

3) 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 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		4		



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

	proprie attività				
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 SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A):	fino al 5%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL DIRETTORE E DELL'UFFICIO:	fino al 5%

TABELLA RIASSUNTIVA

OBIETTIVI DELL'UFFICIO	
OBIETTIVI INDIVIDUALI	
COMPORTEMENTI 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 SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto del pareggio di bilancio;
2. Rispetto del tetto di spesa del personale;
3. Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca;
4. Attuazione del programma delle opere di cui al Codice degli appalti



SCHEMA PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE UFFICIO TECNICO – GAVINO MORO

ANNO 2024

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

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	VALORI ATTESI	GIUDIZI	PUNTEGGIO
Gestione e manutenzione automezzi	5	Assicurare la realizzazione delle attività nei tempi previsti tramite relazione: Numero di attività completate nei tempi/numero di attività previste *100	100%		
Gestione Progetto Campo Perdu e edificio della Marina	10	Grado di realizzazione delle attività previste: Affidamento e inizio lavori.	SI/NO		
Progetto Parchi per il clima di efficientamento energetico	25	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
Tempi di pagamento (effettuati entro 30 giorni) in applicazione del decreto-legge 13/2024	30	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		4		



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

	Capacità di svolgere autonomamente le attività connesse al proprio ruolo				
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 SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato A):	fino al 5%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL DIRETTORE E DELL'UFFICIO:	fino al 5%

TABELLA RIASSUNTIVA

OBIETTIVI DELL'UFFICIO	
OBIETTIVI INDIVIDUALI	
COMPORTEMENTI 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 SULLA CONDIZIONE DELL'ENTE

1. Rispetto del pareggio di bilancio;
2. Rispetto del tetto di spesa del personale;
3. Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca;
4. Attuazione del programma delle opere di cui al Codice degli appalti



SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE TRIENNIO 2024-2026

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 recante "*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*) e all'aggiornamento 2023 del PNA 2022, adottato con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, dedicato ancora una volta alla materia della contrattualistica pubblica, di particolare interesse in ragione anche della gestione dei fondi correlati al PNRR.

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 2024, 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, inserendolo nell'apposita sezione.

Inoltre, in relazione alle modalità di assolvimento degli obblighi di pubblicazione da garantire nella sezione *Amministrazione Trasparente*, l'ANAC ha adottato la delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 con l'elenco di atti e documenti da pubblicare in "*Amministrazione trasparente*" sottosezione "*bandi di gara e contratti*" e/o l'indicazione del *link* al sito istituzionale dove prendere visione dei suddetti atti e documenti.

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 ipotizzate P.N.A.

Art. 6 – Formazione

L'Ente ha tutt'oggi 6 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 2024 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 della normativa sulla trasparenza e 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 sulla prevenzione della corruzione, sull'applicazione del piano anticorruzione;
- per tutti i dipendenti corsi sulla trasparenza e anticorruzione, sulla performance, sulla digitalizzazione, sulla transizione ecologica, sul codice degli appalti.

I costi per l'attività di formazione relativa alla prevenzione della corruzione sono stati stanziati nel bilancio di previsione 2024.

Nello specifico, l'ANAC, nel citato aggiornamento 2023 del PNA 2022, evidenzia come la trasparenza dei contratti pubblici sia materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

- a) contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.
- b) contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.
- c) contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

In tema di trasparenza per gli appalti, si rimanda alle modalità di assolvimento degli obblighi di pubblicazione da garantire nella sezione *Amministrazione Trasparente* contenute nell'Allegato 9) al PNA 2022, in parte ancora attuale, e alle delibere ANAC n. 582 del 13 dicembre 2023, n. 261 del 20 giugno 2023 e n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 e relativo Allegato 1.

Appare, pertanto utile, in questa sede e considerato il mutevole susseguirsi delle discipline applicabili, replicare le informazioni contenute nella citata delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 e riportate nella tabella che segue:

Fattispecie

Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023

Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023

Pubblicità trasparenza

Pubblicazione nella "*Sezione Amministrazione trasparente*" sottosezione "*Bandi di gara e contratti*", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.

Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.



Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024 Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e seguenti e dalle delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Inoltre, la pubblicazione dei dati e delle informazioni sui contratti pubblici avverrà tramite l'invio dei dati, dalle piattaforme certificate, alla banca dati nazionale dei contratti pubblici, gestita da ANAC.

Sulla formazione occorre ricordare la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 avente ad oggetto "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" e la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 secondo cui:

In particolare, gli obiettivi devono prevedere:

- la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o *soft skills*, quelle relative alla valutazione della *performance*, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR. Le attività formative finalizzate all'aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze prevedono un impegno non inferiore a 24 ore annue;
- la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della *performance*, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti.

Art. 7 - Rotazione degli incarichi

La dotazione organica dell'Ente è composta dal Direttore e da n. 7 dipendenti, in servizio 6, 5 dei quali coperti dal personale a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato. 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 possono avvenire secondo quanto indicato nella disciplina nazionale in generale e sul whistleblowing in particolare; soprattutto in materia di denuncia di fenomeni di illegalità, ogni dipendente può effettuare le segnalazioni al Responsabile della Prevenzione o comunque tramite una piattaforma informatica o un canale dedicato che garantisca l'anonimato. Il Codice di comportamento che verrà elaborato entro il 2025 disciplinerà anche i casi di conflitto di interessi di dipendenti e collaboratori dell'Ente.

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

L'istituto del *whistleblowing* è stato introdotto in Italia, per la prima volta, con la legge n. 179/2017, ad oggi superata dal decreto legislativo di attuazione della Direttiva europea in materia di *whistleblowing* n. 1937/2019.

Si tratta del D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”* che ha provveduto a rafforzare principi di trasparenza e responsabilità in materia di segnalazioni introducendo una serie di novità rispetto a quanto già disciplinato dall'abrogato articolo 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.

Inoltre nella sezione trasparenza del sito è stato pubblicato il modello per la segnalazione degli illeciti: https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n1201777&NodoSel=78

Il parco si impegna a garantire l'aggiornamento in tempi brevi, al D.lgs. n. 24/2023 secondo la Direttiva *whistleblowing*.

Art. 18 - Trasmissione e pubblicazione del Piano Triennale

Il Piano triennale è trasmesso ai dipendenti (con qualsiasi tipo di rapporto contrattuale) e 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, inserendo nell'apposita sezione una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

In relazione al monitoraggio, l'RPCT si impegna a seguire i criteri e gli indirizzi (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). A tal fine, nel piano della performance è stato inserito un obiettivo trasversale su trasparenza e prevenzione della corruzione.

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 amministrativi	Alto	Richiesta pareri organi competenti e segregazione delle funzioni

- Allegato N. 2 – Misure anticorruzione

MISURE PER IL TRIENNIO 2024 – 2026			
MISURE DERIVANTI DAL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI			
Tipo di misura	Termine temporale	Responsabile	Destinatari
Report sul 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 2024 – 2026			
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
Pubblicazione elenco affidamenti superiori ad € 100.000,00	Pubblicazione costante degli atti relativi agli affidamenti con tempestività	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 2024: Verifica straordinaria da parte del RPCT su almeno 1 sotto-sezioni dell'Amministrazione Trasparente entro il 30 settembre 2024, Pubblicazione verbale in AT. Adozione direttiva di raccomandazione uffici di adeguamento ai rilievi.
Anno 2025: Verifica straordinaria da parte del RPCT su almeno 2 sotto-sezioni dell'Amministrazione Trasparente entro il 30 settembre 2025, Pubblicazione verbale in AT. Adozione direttiva di raccomandazione uffici di adeguamento ai rilievi.
Anno 2026: 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.

E' intendimento dell'Ente 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 2024 e 2025 saranno garantite le seguenti implementazioni delle informazioni pubblicate nella sezione amministrazione trasparente del sito del Parco: tutte le informazioni previste dalla legge.



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: 3 dipendenti a tempo indeterminato (attualmente 1 *part time* e 2 all'85%)

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. 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 e 1 dipendente a tempo determinato.

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 50%	Atti amministrativi Attività contabile
	Dipendenti di area B Masala Anna Maria Giovanni Delogu Contratto a tempo indeterminato 85%	Atti amministrativi Attività contabile Gestione personale
UFFICIO DELLE RISORSE TERRESTRI E UFFICIO DELLA RISORSE MARINE	Dipendente di area C Zanello Aldo Angelo Contratto a tempo indeterminato	Atti amministrativi Gestione gare
	Dipendente di area C Tatiana Demelas Contratto a tempo determinato	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 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.

Il lavoro agile ove concesso sporadicamente e nel limite temporale di una giornata viene monitorato con il report dell'attività rilasciato dal sistema in asp in uso all'Ente.

La richiesta di lavoro in smart working deve essere inoltrata al Direttore mediante il sistema presenze e deve essere preventivamente autorizzata.

Le altre modalità di concessione dello smart working sono regolate da specifico accordo individuale.

Gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti sono monitorati dai report delle attività svolta che il dipendente in smart working è tenuto a predisporre mensilmente e che dovrà essere presentato al Direttore e all'ufficio personale, come previsto nell'accordo individuale.

INDICATORI di <i>performance</i> individuale per chi svolge attività in smart working	
RISULTATI	<i>Efficacia quantitativa: n. di pratiche in lavoro agile/n. pratiche totali</i> <i>Efficienza produttiva: n. di pratiche portate a termine in rapporto al tempo dedicato</i> <i>Efficienza temporale: rispetto scadenze; tempi di completamento pratiche/servizi in lavoro agile</i>

DIMENSIONI		INDICATORI di <i>performance</i> organizzativa per chi svolge attività in smart working
EFFICIENZA	Produttiva	<ul style="list-style-type: none">• Aumento produttività: <i>quantità di pratiche ordinarie lavorate/servizi erogati per ufficio</i>
	Economica	<ul style="list-style-type: none">• Riduzione di costi apportati all'output del servizio considerato (es. <i>utenze / anno; stampe / anno;</i>



		<i>straordinario / anno; ecc.)</i>
	Temporale	<ul style="list-style-type: none">• Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie
EFFICACIA	Quantitativa	<ul style="list-style-type: none">• Quantità erogata (es. n. pratiche)
	Qualitativa	<ul style="list-style-type: none">• Qualità percepita (es. % attività di gruppo con colleghi)
ECONOMICITÀ	Riflesso economico	<ul style="list-style-type: none">• Riduzione di costi (es. utenze / anno; stampe / anno; straordinario / anno; ecc.)
	Riflesso patrimoniale	<ul style="list-style-type: none">• Minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi (es. minori ammortamenti e quindi minore perdita di valore del patrimonio)

Anche alle unità di lavoro somministrato, ove richiesto e compatibilmente con le esigenze dell'Ente può essere concesso il lavoro in smart working. In questo caso, la richiesta del lavoratore deve essere inoltrata all'Agenzia di somministrazione e al Parco che dovrà autorizzare la richiesta.

Con il nulla osta del Parco l'agenzia di somministrazione stipulerà apposito accordo individuale.

Con riferimento al Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004), entrato in vigore dal 13/01/2024, si comunica che l'Ente con apposita determinazione ha individuato nella figura del Direttore Vittorio Gazale e dell'assistente amministrativo finanziario che si occupa del personale Anna Maria Masala i referenti per la definizione delle modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica.



SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2024-2026

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 governato da un Commissario Straordinario Dott. Gian Carlo Muntoni.

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 cinque unità a tempo indeterminato e una a tempo determinato, oltre il 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 dell'area amministrativa-finanziaria qualifica funzionale C3 in regime di lavoro part-time;
- 1 Responsabile dell'area tecnico-ambientale qualifica funzionale C1;
- 1 Addetto dell'area tecnico-ambientale qualifica funzionale C1 (a tempo determinato);
- 1 Addetto dell'area tecnico-ambientale qualifica funzionale B1;
- 2 Addetti dell'area amministrativa-finanziaria (a tempo parziale 85% e indeterminato);
- 1 Addetto dell'area tecnico-ambientale qualifica funzionale C1 (vacante).

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 (part time) + 2 dipendenti a tempo indeterminato (85%)

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. Predisporre tutti gli atti per il personale ecc.

UFFICIO TECNICO, RISORSE TERRESTRI E MARINE

Dotazione: 2 dipendenti a tempo indeterminato e 1 a tempo determinato.

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 inselvaticiti.

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. 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 2024 - 2026

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 (2024/2026)

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

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG), è 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 di formazione obbligatoria, digitalizzazione e offerti dalla piattaforma Syllabus, conseguenti al processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Azione Positiva n. 4 - Gestione del personale

L'azione riguarda le politiche di 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 il rispetto di valori orientati alle pari opportunità e delle norme antidiscriminatorie, anche in considerazione della conclusione delle procedure concorsuali e immissione in ruolo delle nuove unità lavorative.

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, verrà inviato alla Consigliera di Parità della Provincia di Sassari e al 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 predispone 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 sette persone incluso il Direttore di cui solo una di sesso femminile, è inoltre presente un'altra figura di sesso femminile a tempo determinato. 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 garantisce anche attraverso l'istituzione del lavoro agile le esigenze delle madri lavoratrici ed altre categorie fragili.

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, anche attraverso delle forme di collaborazione esterna. 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



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

Pubblicazione e diffusione

Il presente piano ha durata triennale 2024/2026, 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 2024/2026

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.

DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica approvata è composta da sette unità. Alla data odierna il personale dipendente è composto da 6 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 Funzionario risorse marine qualifica funzionale C3 attualmente in aspettativa per svolgere l'incarico di Direttore;
- 1 Funzionario servizio amministrativo e finanziario qualifica C3;
- 1 Funzionario risorse marine qualifica C1;
- 1 Assistente servizio tecnico qualifica B1;
- 2 Assistenti servizio amministrativo e finanziario qualifica B1;
- 1 Posto attualmente vacante: 1 (uno) C1 Funzionario servizio tecnico

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) + 2 dipendenti a tempo indeterminato part time 85%.

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. 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 PIAO 2023/2025 E DPCM FIRMATO IL 11.05.2023

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 2024

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.

Con determinazione del Direttore n. 524 del 22.12.2023 si prende d'atto dell'esito delle procedure selettive pubbliche per:

- l'assunzione part time 85% e a tempo indeterminato di n. 2 assistenti amministrativo contabili - categoria B1, di cui n. 1 riservato per stabilizzazione (art. 20, comma 2, D. Lgs n.75/2017);
- l'assunzione a tempo indeterminato di N. 1 Funzionario Tecnico – Categoria C1 – Ingegnere;
- l'assunzione a tempo pieno e determinato per un anno, eventualmente rinnovabile, di N. 1 Funzionario Tecnico Categoria C1 – Biologo/Naturalista;

Con Delibera del Commissario straordinario n.23 del 28.12.2023 si delibera l'immissione in ruolo delle unità sopra menzionate, pertanto:

- Con decorrenza 01.01.2024 è avvenuta l'immissione il ruolo a tempo indeterminato di un assistente amministrativo contabile categoria B1, a tempo part-time 85% e indeterminato, già dipendente a tempo pieno e determinato dell'Ente Parco nazionale dell'Asinara, soggetto a procedure di stabilizzazione;
- Con decorrenza 15.01.2024 immissione il ruolo a tempo indeterminato di un assistente amministrativo contabile categoria B1, a tempo part-time 85% e indeterminato;
- Con decorrenza 01.02.2024 funzionario tecnico categoria C a tempo pieno e determinato per un anno eventualmente rinnovabile;

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2025

Il presente piano del fabbisogno del personale 2024-2026 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 assunzioni. 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 assunzioni 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;
- 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;
- piano triennale della Performance 2021/2023 e 2022/2024 predisposto ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009;
- del Bilancio di previsione decisionale dell'esercizio 2024 e del bilancio pluriennale 2024/2026 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 la Deliberazione del Commissario Straordinario n. 22 del 01.08.2022 e il DPCM firmato il 11.05.2023 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 "riconducendo 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 2024/2026

Non si propongono variazioni alla dotazione organica già approvata relativa a PTFP 2023/2025

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



VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2024/2026

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 assunte in regime di part time all' 85%



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.

L'Ente Parco pertanto premesso che alla data dell'approvazione del presente PIAO l'Ente ha già provveduto all'immissione in ruolo di 2 unità (B1) con profilo professionale di assistente amministrativo contabile e con decorrenza 01.02.2024.

Determina per l'anno 2024:

- Immissione in ruolo dal 01.02.2024 l'assunzione a tempo pieno e determinato per un anno, eventualmente rinnovabile, di N. 1 Funzionario Tecnico Categoria C1 – Biologo/Naturalista;
- reclutamento a tempo indeterminato di N. 1 Funzionario Tecnico – Categoria C1 – Ingegnere (tramite scorrimento di graduatoria da altri Enti, procedure concorsuali o mobilità da altri Enti).
- ANNO 2025: non è prevista nessuna procedura di reclutamento
- ANNO 2026: non è prevista nessuna procedura di reclutamento

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI - CESSAZIONI CONSOLIDATE E STIMATE (TRIENNIO 2024-2026)

Area C	Posizione economica	Assunzioni previste			Cessazioni previste		
		2024	2025	2026	2023	2024	2025
C	C3						
C	C4						
C	C1	1					
B	B1						

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 2024 il Parco Nazionale dell'Asinara intende attivare i percorsi di sviluppo



economico all'interno dell'Area C e B.

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 2024 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 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”;

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

ANNO 2024		ANNO 2025		ANNO 2026	
1 unità lavoro a tempo determinato dal 01.02.2024 al 31.12.2024 (oneri con solo stipendio tabellare) c1*	37.511,55				
1 unità lavoro a tempo determinato 85% (oneri con solo stipendio tabellare) B1**	26.254,59				
COSTO TOTALE LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI DELL'ENTE	<u>63.766,14</u>	COSTO TOTALE LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI DELL'ENTE		COSTO TOTALE LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI DELL'ENTE	

* Risorse disponibili dall'unità Funzionario C3 in aspettativa per svolgere il ruolo del Direttore

**Risorse disponibili dalla concessione di part time al 50% di un'unità Funzionario C3 al 10% e concessione di part time al 50 di un'unità Assistente B1 da 85% a 50%

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 2024		ANNO 2025		ANNO 2026	
2/3 unità lavoro somministrato per supporto ai progetti PAF, Strong Sea life e Life Pinna, Talassa , finanziati dalla UE Costo non rientrante nel computo di spesa ai sensi dell art.2 c.9 lett.B DL 90/2014	61.000,00	2/3 unità lavoro somministrato per supporto ai progetti PAF, Strong Sea life e Life Pinna, Talassa , finanziati dalla UE Costo non rientrante nel computo di spesa ai sensi dell art.2 c.9 lett.B DL 90/2014	69.000,00	2/3 unità lavoro somministrato per supporto ai progetti PAF, Strong Sea life e Life Pinna, Talassa , finanziati dalla UE Costo non rientrante nel computo di spesa ai sensi dell art.2 c.9 lett.B DL 90/2014	69.000,00
COSTO TOTALE LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI SPECIALI E PROGETTI	<u>61.000,00</u>	COSTO TOTALE LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI SPECIALI E PROGETTI	<u>69.000,00</u>	COSTO TOTALE LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON FONDI SPECIALI E PROGETTI	<u>69.000,00</u>

**Parere vincolante dell'OIV sull'aggiornamento del
Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) – anno 2024**

In ottemperanza all'art. 7, comma 1, del vigente D. Lgs. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) dell'Ente Parco nazionale dell'Asinara esprime parere, previo e vincolante, sul "***Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2024***" (nel seguito SMVP), allegato al presente atto e condiviso.

L'OIV ha proceduto all'analisi dell'aggiornamento del SMVP, tenendo conto delle indicazioni fornite dalle linee guida n° 2/2017 "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*", n° 4/2019 "*Valutazione partecipativa nelle pubbliche amministrazioni*", n° 5/2019 "*Misurazione e valutazione della performance individuale*" emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, della circolare DFP-0000980-P-09/01/2019 a cura del Direttore dell'Ufficio per la Valutazione della *Performance* del Dipartimento della Funzione Pubblica recante "*Indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance*", delle prescrizioni in materia di *performance*, della circolare del 28 Novembre 2023 del Ministro per la pubblica Amministrazione recante nuove indicazioni per la misurazione e valutazione della *performance*, del CCNL del relativo Comparto e delle interlocuzioni con il vertice politico e amministrativo dell'Ente.

L'OIV prende atto del notevole sforzo compiuto dall'Ente nel recepire le principali raccomandazioni contenute nei documenti sopra citati e delle indicazioni fornite dall'OIV, provvedendo ad un aggiornamento del SMVP, finalizzato ad una più chiara e completa formulazione di alcuni passaggi presenti nelle precedenti versioni del SMVP.

Si prende atto che, nel Sistema, è descritto sinteticamente il ciclo di gestione della *performance*, che sono tenuti distinti gli obiettivi strategici ed operativi, che all'OIV è assegnata la misurazione e valutazione della *performance* della struttura amministrativa nel suo complesso (cfr. art. 7, comma 2, lett. a) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, riformato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017) e che la programmazione e la rendicontazione dei risultati ottenuti dall'Ente nel suo complesso avviene tramite indicatori e *target*, riferiti agli obiettivi "specifici".

Si specifica che il documento recepisce la maggior parte delle indicazioni emerse durante le interazioni preliminari. L'OIV auspica che possa continuare il percorso di graduale crescita intrapreso sui temi della *performance*.

L'OIV, quindi, pur nella consapevolezza che si tratti di un documento ancora perfettibile, valutata la coerenza di base delle scelte operate dall'amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno (organizzativo) ed esterno (*policy e stakeholders*) di riferimento (D.lgs. n. 150/2009), tenuto conto del contesto organizzativo e delle risorse dell'Amministrazione, esprime **parere favorevole** all'adozione, da parte del Parco nazionale dell'Asinara, del "***Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2024***", per la parte di propria competenza e ferma restante l'acquisizione degli altri pareri e avvisi eventualmente richiesti dalla normativa vigente.

In relazione alla proposta di "piano della *performance*" contenuta nella sezione dedicata del PIAO 2024-2026, si prende atto del significativo sforzo operato nel definire il valore pubblico dell'Ente e si raccomanda, per il futuro, una sempre maggiore selettività degli obiettivi strategici e operativi ed un loro collegamento al valore pubblico e ai documenti programmatici dell'Ente.

Inoltre, preso atto che nel documento possono essere migliorate le indicazioni su quali siano le fonti da cui saranno attinte le informazioni necessarie per la corretta gestione del ciclo della *performance* e del controllo

di gestione, onde eliminare o prevenire eventuali ridondanze, incompletezze o incoerenze tra i dati e le informazioni esposte, si raccomanda di procedere, per il futuro, all'implementazione progressiva o comunque alla messa a disposizione di un sistema informativo da cui ricavare, automaticamente, per quanto possibile, le principali informazioni gestionali di base per la programmazione e controllo.

Si raccomanda, poi, di predisporre gli strumenti necessari per consentire una partecipazione attiva degli *stakeholders* che consenta ad essi di poter esprimere il proprio grado di soddisfazione per i servizi offerti (valutazione partecipativa).

Si raccomanda, inoltre, di adeguarsi, pienamente, alla normativa sul *whistleblowing*, sul gestore delle operazioni sospette e sul lavoro agile, pur apprezzando gli sforzi fin qui operati.

Si raccomanda, infine, di rafforzare gli sforzi per la digitalizzazione dei processi, in modo da consentire un effettivo controllo di gestione, e di seguire con attenzione l'evoluzione della normativa sulla trasparenza dei contratti pubblici.

Stante quanto sopra e avendo accertato che gli obiettivi nella sezione del PIAO 2024-2026 dedicata alla *performance* sono formulati in coerenza con quanto previsto dal comma 3 dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 che prevede un collegamento degli obiettivi strategici con misure di promozione di maggiori livelli di trasparenza (e di prevenzione della corruzione), fermo restando quanto sopra espresso e ferma restando l'acquisizione degli altri pareri e avvisi eventualmente richiesti dalla normativa vigente,

l'OIV **esprime parere favorevole** con riferimento alla validazione metodologica della proposta di indicatori e obiettivi dell'allegato Piano della *performance* 2024-2026.

Il Presidente dell'OIV monocratico

Avv. Pietro Cucumile

PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale relativo al piano triennale del fabbisogno del personale

Verbale n. 3/2024

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 2 del mese di febbraio si è riunito il Collegio dei Revisori, così composto:

Giovanna Pasqualina Sechi	- Presidente -
Salvatore Chirra	- Componente –
Giorgio Alimonda	- Componente –

Per procedere all'esame del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026, ricevuto con pec del 31/01/2024, Prot. n. 402.

Il piano in questione è inserito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il medesimo periodo, redatto ai sensi del Dlgs 75/2017, delle Linee Guida del Ministero della P.A. e dell'art. 6 del D.L. 80/2021 e convertito con la legge 113/2021.

Il Collegio, ricorda che trattasi di un piano creato per raccordare i precedenti documenti di programmazione prodotti dalle amministrazioni in modo da sviluppare una pianificazione integrata di medio periodo, in grado di collegare le principali mansioni in capo all'Ente con le disponibilità finanziarie di bilancio e con il personale sia in termini di reclutamento che di valorizzazione.

Con Delibera del Commissario Straordinario n. 3 del 31/01/2024 è stato adottato il PIAO aggiornato al 2024-2026.

Nel PTFP 2024-2026 la spesa potenziale massima sostenibile è determinata in € 233.443,15 come specificato nelle tabelle sottoesposte:

DOTAZIONE ORGANICA PROPOSTA NEL PTFP 2024/2026

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

VALORE FINANZIARIO DELLA DOTAZIONE ORGANICA 2024/2026

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(6)								-		-
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

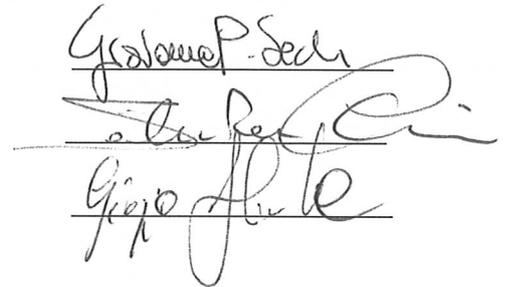
Il Collegio esaminati gli atti ricevuti e preso atto che il valore finanziario della dotazione organica dell'Ente non è variata rispetto a quella del PTFP 2023/2025 ritiene di poter esprimere il proprio parere favorevole al PTFP 2024/2026.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Giovanna Pasqualina Sechi

Salvatore Chirra

Giorgio Alimonda



Three handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The top signature is 'Giovanna Pasqualina Sechi', the middle one is 'Salvatore Chirra', and the bottom one is 'Giorgio Alimonda'.