



PARCO NATURALE REGIONALE DI TEPIORA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

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



Premessa

SEZIONE 1 – Scheda anagrafica

SEZIONE 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 – Valore pubblico

2.2 – Performance

2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 – Struttura organizzativa

3.2 – Organizzazione del lavoro agile

3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale

SEZIONE 4: Monitoraggio

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il



Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

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

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

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

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e



Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE: **PARCO NATURALE REGIONALE DI TEPIORA**

INDIRIZZO: **VIA ATTILIO DEFFENU 69- 08020 BITTI**

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: **01465970919**

PRESIDENTE: **GIUSEPPE CICCOLINI**

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: **6**

TELEFONO: **0784/1650049**

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

E-MAIL: protocollo@parcoditepilora.it

PEC: parcotepilora@pec.it

DATI RELATIVI AL TERRITORIO

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



Il Parco, secondo la legge istitutiva, ha il compito di assicurare la gestione unitaria del complesso di ecosistemi presenti nel suo territorio, garantendo la conservazione della biodiversità e la valorizzazione delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali, la loro fruizione, la promozione e lo svolgimento di attività scientifiche e di didattica ambientale, l'esercizio di attività produttive compatibili e la riqualificazione di opere e manufatti esistenti.

Il parco ha ottenuto per la Foce del Rio Posada l'importante riconoscimento come Zona Umida di importanza internazionale secondo la Convenzione di RAMSAR.

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

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

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1 – VALORE PUBBLICO

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

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

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

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti non è prevista la compilazione della presente sottosezione. Si rimanda al Documento Unico di Programmazione Semplificato approvato con Deliberazione dell'Assemblea del Parco n.3 del 15 marzo 2023 per gli obiettivi programmati.

SOTTOSEZIONE 2.2 – PERFORMANCE

PREMESSA

Il *Piano della Performance* è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal citato D.lgs n. 150/2009 che definisce gli obiettivi, indicatori e target finalizzati alla misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione e del personale dipendenti dei livelli e con qualifica dirigenziale/o Responsabili di unità Organizzativa. Si tratta di un documento di programmazione triennale che contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'ente, indicandone fasi, tempi ed indicatori utili alla misurazione e valutazione della "performance" dell'amministrazione. Il piano viene adottato in coerenza con gli altri documenti di programmazione dell'ente (bilancio di previsione finanziaria pluriennale, DUP).

Il Piano della performance si inserisce in un percorso di miglioramento dell'azione delle pubbliche amministrazioni attraverso obiettivi di performance organizzativa e individuale. Esso è uno strumento che assicura una maggiore trasparenza in merito a ciò che un'amministrazione pubblica intende realizzare, nonché un valido strumento finalizzato alla valutazione dell'ente in termini di qualità del proprio operato. La valutazione avviene sulla base di informazioni in grado di misurare i risultati attesi e quelli realizzati. Essa misura il contributo che l'ente, attraverso le risorse di cui dispone e mediante la propria azione, è in grado di apportare per la soluzione dei bisogni della collettività e per la realizzazione delle finalità istituzionali per le quali è stato costituito. Il Piano della performance individua gli obiettivi di rilevanza strategica o trasversale riguardanti tutta la struttura, e individua: • gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Amministrazione nei prossimi tre anni; • gli obiettivi operativi assegnati ai diversi Servizi nel 2023; • gli indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta. Il Piano deve garantire la coerenza tra gli obiettivi strategici pluriennali individuati dall'Assemblea del Parco, gli obiettivi annuali ed i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Il Piano è rivolto al personale, agli amministratori e anche ai cittadini.

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

- Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente Parco e del sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali, approvato con Deliberazione dell'Assemblea del Parco n.19 del 22 settembre 2021;
- Documento Unico di Programmazione Semplificato approvato con Deliberazione dell'Assemblea del Parco n.3 del 15 marzo 2023;
- Bilancio di previsione 2023_2025 approvato con Deliberazione dell'Assemblea del Parco n. 5 del 15 marzo 2023.

Di seguito sono quindi illustrate:

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



- Il peso dell'obiettivo.
- Le risorse umane, strumentali e le dotazioni finanziarie assegnate al responsabile per il raggiungimento degli obiettivi di gestione e per il mantenimento d

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa rileva l'insieme dei risultati dell'amministrazione nel suo complesso e delle sue unità organizzative. Essa viene misurata e valutata su due livelli: il risultato complessivo dell'organizzazione e il contributo che le aree di responsabilità apportano al medesimo risultato complessivo.

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

La misurazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e parametri a rilevanza esterna e interna riferiti al grado di attuazione delle strategie da calcolare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente ottenuti risalendo "l'albero della performance" e delle attività strutturali. A ciascun indicatore è associato un target che rappresenta il risultato che ci si attende alla chiusura dell'anno di riferimento.

Gli obiettivi di Performance Organizzativa del Parco naturale regionale di Tepilora per il triennio 2023 - 2025 costituiscono la prosecuzione degli obiettivi già attribuiti con il Piano 2022-2024, in quanto si tratta di obiettivi di carattere triennale, di cui sono aggiornati la pesatura e i risultati attesi per l'annualità 2023.

Performance organizzativa - Obiettivo n. 1:

Unità Organizzativa	tutte le aree	Dirigente - Resp. Serv.:	Dirigente e tutti i responsabili	Performance organizzativa	Cod.										
Missioni	01 Servizi istituzionali e di gestione – 07 Turismo - 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente														
Programma															
Obiettivo															
Oggetto	Gestione efficiente ed efficace della programmazione dell'Ente														
Risultato Atteso	Corretta ed efficace gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'Ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti ed il rispetto dei piani e dei programmi della politica.														
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - - Performance Strategica - -														
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura										
		Alto	Medio	Basso	30										
	Importanza	x													
	Impatto Esterno	x													
	Complessità	x													
Realizzabilità	x														
Sistema di Misurazione															
Descrizione Indicatore				Resp. Rilevazione	Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo							
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo				Dir - P.O.	100%		0%	0							
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza				Dir - P.O.	100%		0%								
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)				Dir - P.O.	100%		0%								
				Dir - P.O.	100%		0%								
Programmazione Temporale Obiettivo				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo															x
Risorse umane impegnate															
Dip.	TUTTI	Dip.		Dip.		Dip.									
Dip.		Dip.		Dip.		Dip.									
Risorse Assegnate al Programma		Risorse Obiettivo		Indice di assorbimento programmato				Indice di assorbimento effettivo							
Revisione Obiettivo															



Descrizione	Delibera di Revisione
L'obiettivo interesserà gli anni 2023-2024- 2025	

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



Descrizione	Delibera di Revisione
l'obiettivo interesserà gli anni 2023-2024-2025	

Performance organizzativa: Obiettivo n. 3

Unità Organizzativa	AREA TECNICA	Dirigente - Resp. Serv.:	Marino Satta	Performance organizzativa	Cod.								
Missione					Nc								
Programma	Tutela, valorizzazione, recupero ambientale				Nc								
Obiettivo													
Oggetto	Redazione, adozione e approvazione del Piano del Parco, del Regolamento e del Programma di sviluppo economico e sociale												
Risultato Atteso	Dotare l'Ente Parco dei principali strumenti di pianificazione che dovranno guidare lo sviluppo del territorio nel rispetto dell'ambiente. La predisposizione prevede un percorso articolato che sarà completato nel corso del triennio. Entro il 2023 è prevista la prima adozione da parte dell'Assemblea del Parco della bozza di Piano del Parco consegnata dal gruppo dei professionisti incaricati, e il successivo deposito presso la Regione finalizzato al proseguimento della procedura di VAS, comprendente la raccolta e l'esame delle osservazioni finalizzate ad ottenere il parere motivato da parte della Regione, nonché l'adeguamento del Piano alle prescrizioni derivanti da detto parere.												
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -			Performance Strategica - -									
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura								
		Alto	Medio	Basso									
	Importanza	x				40							
	Impatto Esterno	x											
	Complessità	x											
Realizzabilità	x												
Sistema di Misurazione													
Descrizione Indicatore		Resp. Rilevazione			Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo					
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo		Dir - P.O.			100%		0%	0					
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza		Dir - P.O.			100%		0%						
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)		Dir - P.O.			100%		0%						
		Dir - P.O.			100%		0%						
Programmazione Temporale Obiettivo		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo													x
Risorse umane impegnate													
Dip.	Marino Satta, Alessandro Pala	Dip.	Dip.						Dip.				

Dip.		Dip.		Dip.		Dip.	
Risorse Assegnate al Programma		Risorse Obiettivo		Indice di assorbimento programmato		Indice di assorbimento effettivo	
Revisione Obiettivo							
Descrizione						Delibera di Revisione	
l'obiettivo interesserà gli anni 2022-2023-2024							

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per quanto riguarda la performance individuale, in generale gli obiettivi attribuiti nel presente Piano costituiscono la prosecuzione degli obiettivi stabiliti con il Piano della Performance 2022-2024, in quanto si tratta di obiettivi di carattere triennale, di cui sono aggiornati i risultati attesi per l'annualità 2023. Alcuni obiettivi sono stati sostituiti in quanto, nonostante la loro conclusione fosse prevista nell'arco del triennio, in realtà sono stati raggiunti interamente nell'anno 2022.

Gli obiettivi di *Performance individuale* sono di seguito individuati:

PARCO DI TEPIORA- PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2022								
Unità Organizzativa	FINANZIARIA/ PERSONALE		Dirigente - Resp. Serv.:	CLAUDIA SATTA	Performance individuale		Cod.	
Missione	Servizi istituzionali e di gestione						01	
Programma	gestione economica, finanziaria e programmazione						03	
Obiettivo								
Oggetto	Sviluppo di nuove competenze digitali del personale							
Risultato Atteso	Previsione di percorsi formativi, anche con l'utilizzo di piattaforme gratuite per la P.A., volti allo sviluppo di nuove competenze digitali, in particolare sui temi della transizione digitale e sulla cyber sicurezza.							
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -			Performance Strategica - -				
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza				Esito Pesatura		
		Alto	Medio	Basso				
	Importanza	x						
	Impatto Esterno		x		25			
	Complessità	x						
Realizzabilità	x							
Sistema di Misurazione								
Descrizione Indicatore				Resp. Rilevazione	Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo				Dir - P.O.	100%		0%	0
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza				Dir - P.O.	100%		0%	
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)				Dir - P.O.	100%		0%	

												Dir - P.O.	100%			0%							
Programmazione Temporale Obiettivo												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo																							x
Risorse umane impegnate																							
Dip.	CLAUDIA SATTA				Dip.					Dip.					Dip.								
Dip.					Dip.					Dip.					Dip.								
Risorse Assegnate al Programma				Risorse Obiettivo				Indice di assorbimento programmato				Indice di assorbimento effettivo											
Revisione Obiettivo																							
Descrizione												Delibera di Revisione											
l'obiettivo interesserà gli anni 2022-2023 -2024																							

PARCO DI TEPILORA - PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2023

Unità Organizzativa	AMMINISTRATIVA	Dirigente - Resp. Serv.:	Marianna Agostina Mossa	Performance individuale		Cod.									
Missione	Servizi istituzionali e di gestione						01								
Programma							Nc								
Obiettivo															
Oggetto	Realizzazione di progetti di cooperazione per la tutela e la valorizzazione ambientale del Parco e della Riserva di Biosfera UNESCO, non tipici della programmazione ordinaria del Parco - Progetto PRENADES.														
Risultato Atteso	I risultati attesi per l'obiettivo in oggetto riguardano l'implementazione di progetti di cooperazione finalizzati alla tutela e valorizzazione ambientale, con particolare riferimento per l'anno 2022 al progetto PRENADES, finanziato con fondi della L. 125/2014, tramite l'Agenzia Italiana per la cooperazione allo sviluppo e la Città Metropolitana di Cagliari, che prevede un programma di cooperazione tra Riserve della Biosfera UNESCO, in particolare tra la Riserva di Tepilora, Rio Posada e Montalbo e la Riserva Apaneca-Ilamatepec, nel Salvador. Nel 2023 si prevede di completare l'azione di interscambio mediante l'ospitalità di una delegazione di amministratori della Riserva Apaneca-Ilamatepec, nonché l'organizzazione del convegno finale del progetto.														
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale -			Performance Strategica -											
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura										
		Alto	Medio	Basso											
	Importanza	x			25										
	Impatto Esterno	x													
	Complessità	x													
Realizzabilità	x														
Sistema di Misurazione															
Descrizione Indicatore				Resp. Rilevazione	Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo							
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo				Dir - P.O.	100%		0%	0							
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza				Dir - P.O.	100%		0%								
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)				Dir - P.O.	100%		0%								
				Dir - P.O.	100%		0%								
Programmazione Temporale Obiettivo				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo															x

Risorse umane impegnate

Dip.	LUIGI SALVATORE SANNA	Dip.		Dip.		Dip.	
Dip.	MARIANNA AGOSTINA MOSSA	Dip.		Dip.		Dip.	
Risorse Assegnate al Programma		Risorse Obiettivo		Indice di assorbimento programmato		Indice di assorbimento effettivo	
Revisione Obiettivo							
Descrizione						Delibera di Revisione	
L'obiettivo interesserà gli anni 2022-2023-2024.							

PARCO DI TEPIORA - PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2023																		
Unità Organizzativa	AMMINISTRATIVA			Dirigente - Resp. Serv.:			Marianna Agostina Mossa			Performance individuale			Cod.					
Missione	Servizi istituzionali e di gestione												01					
Programma													Nc					
Obiettivo																		
Oggetto	Organizzazione dell'evento "Foreste Aperte nel Parco"																	
Risultato Atteso	Realizzazione di attività ed eventi nei comuni del Parco finalizzati ad un'attività di promozione del territorio, che si svolgeranno in primavera su più date e su più comuni																	
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -						Performance Strategica - -											
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza						Esito Pesatura										
		Alto		Medio		Basso		25										
	Importanza	x																
	Impatto Esterno	x																
	Complessità	x																
Realizzabilità	x																	
Sistema di Misurazione																		
Descrizione Indicatore							Resp. Rilevazione		Previsto		Verificato		Delta	Esito Complessivo				
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo							Dir - P.O.		100%				0%	0				
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza							Dir - P.O.		100%				0%					
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)							Dir - P.O.		100%				0%					
Programmazione Temporale Obiettivo							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo																		x
Risorse umane impegnate																		
Dip.	DINA LIANA GHISU			Dip.	MARIANNA AGOSTINA MOSSA			Dip.				Dip.						
Dip.	LUIGI SALVATORE SANNA			Dip.				Dip.				Dip.						
Risorse Assegnate al Programma				Risorse Obiettivo				Indice di assorbimento programmato				Indice di assorbimento effettivo						
Revisione Obiettivo																		
Descrizione											Delibera di Revisione							

L'obiettivo interesserà gli anni 2023-2024-2025.

PARCO DI TEPIORA - PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2023														
Unità Organizzativa	TECNICA			Dirigente - Resp. Serv.:			MARINO SATTA			Performance individuale			Cod.	
Missione	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente												9	
Programma														
Obiettivo														
Oggetto	Realizzazione delle opere pubbliche finanziate con fondi regionali e comunitari per la tutela e la valorizzazione ambientale del Parco. Coordinamento e controllo delle opere in via di realizzazione per la tutela e fruizione del Parco													
Risultato Atteso	I risultati attesi per l'obiettivo in oggetto prevedono il controllo e verifica dell'esecuzione di alcune opere dell'Azione 6.6.1 del POR 2014-2020, in particolare il Completamento centro internazionale Scout nel Comune di Bitti, di cui è prevista la conclusione entro il 31.12.2023. Inoltre si prevede l'affidamento della progettazione di un intervento per la realizzazione di strutture per il bird watching e strutture antincendio, finanziato con fondi regionali													
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -						Performance Strategica - -							
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza						Esito Pesatura						
		Alto		Medio		Basso		25						
	Importanza	x												
	Impatto Esterno	x												
	Complessità	x												
Realizzabilità	x													
Sistema di Misurazione														
Descrizione Indicatore	Resp. Rilevazione						Previsto		Verificato		Delta		Esito Complessivo	
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione - conseguimento dell'obiettivo	Dir - P.O.						100%				0%		0	
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiuti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza	Dir - P.O.						100%				0%			
Conformità Qualitativa: qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)	Dir - P.O.						100%				0%			
	Dir - P.O.						100%				0%			
Programmazione Temporale Obiettivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo													x	
Risorse umane impegnate														
Dip.	MARINO SATTA			Dip.			Dip.			Dip.				

Dip.	ALESSANDRO PALA	Dip.		Dip.		Dip.	
Risorse Assegnate al Programma		Risorse Obiettivo		Indice di assorbimento programmato		Indice di assorbimento effettivo	
Revisione Obiettivo							
Descrizione							Delibera di Revisione
L'obiettivo interesserà gli anni 2022-2023-2024.							

PARCO DI TEPI LORA - PROGRAMMAZIONE OBIETTIVI 2023								
Unità Organizzativa	AREA TECNICA	Dirigente - Resp. Serv.:	MARINO SATTA	Performance individuale		Cod.		
Missione	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente						09	
Programma							Nc	
Obiettivo								
Oggetto	Coordinamento e gestione delle procedure per la realizzazione del Piano del Parco, Regolamento e del Programma di sviluppo economico e sociale							
Risultato Atteso	La predisposizione dei documenti di pianificazione fondamentali per la tutela e lo sviluppo del Parco prevede una complessa serie di procedure, a partire dalla individuazione dell'ufficio di piano fino alle approvazioni degli organi di competenza. Si prevede per il 2023 l'istruttoria e al prima adozione della bozza di piano del Parco, la pubblicazione per la procedura di VAS, la raccolta e analisi delle osservazioni, la successiva eventuale modifica del Piano in accoglimento delle prescrizioni del parere motivato della Regione. L'iter complessivo di approvazione si concluderà nel 2024.							
Classe Obiettivo	Performance Istituzionale - -			Performance Strategica - -				
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura			
		Alto	Medio	Basso				
	Importanza	x						
	Impatto Esterno	x			25			
	Complessità	x						
	Realizzabilità	x						
Sistema di Misurazione								
Descrizione Indicatore				Resp. Rilevazione	Previsto	Verificato	Delta	Esito Complessivo
Conformità Temporale: Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la				Dir - P.O.	100%		0%	

conclusione - conseguimento dell'obiettivo																							
Conformità Produttiva (efficacia): obblighi adempiti in materia di trasparenza/obblighi previsti in materia di trasparenza												Dir - P.O.	100%					0%			0		
Conformità Qualitativa : qualità dell'output prodotto (0 ÷ 100)												Dir - P.O.	100%					0%					
												Dir - P.O.	100%					0%					
Programmazione Temporale Obiettivo												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo																							x
Risorse umane impegnate																							
Dip.	MARINO SATTA				Dip.					Dip.					Dip.								
Dip.	ALESSANDRO PALA				Dip.					Dip.					Dip.								
Risorse Assegnate al Programma				Risorse Obiettivo				Indice di assorbimento programmato				Indice di assorbimento effettivo											
Revisione Obiettivo																							
Descrizione												Delibera di Revisione											
L'obiettivo interesserà gli anni 2022-2023-2024.																							



SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

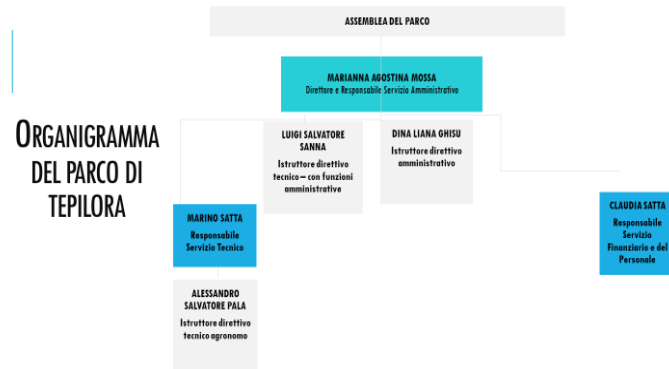
Come indicato nelle Linee guida ANCI di febbraio 2023, l'Ente Parco intende avvalersi della facoltà di confermare la vigenza della programmazione dell'anno precedente. In conformità alle previsioni del paragrafo 10.1.2 del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, si attesta che non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non sono state introdotte modifiche organizzative, non sono stati modificati gli obiettivi strategici in maniera significativa tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza e pertanto si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per l'anno 2023, come da deliberazione dell'Assemblea del Parco n. 16 del 17 maggio 2023. A tal proposito si ricorda che il PTPCT 2022-2024 a cui si fa riferimento programmatico, è stato approvato con deliberazione dell'Assemblea del Parco n. 14 del 27 maggio 2022, ed è consultabile al seguente link:

<http://www.parcoditepilora.it/amministrazione-trasparente.php?l1=100&l2=1>

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa più recente dell'Ente Parco naturale regionale di Tepilora, riportata nel PTPC 2022-2024 e nel DUP 2023-2025, è articolata come evidenziato nel seguente organigramma:



Tale struttura organizzativa è dal 2020 costituita da n. 6 dipendenti di cui 5 tempo indeterminato, mentre il sesto, il Direttore, è a tempo determinato.

3.1. Struttura organizzativa -Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. L'Ente Parco ha una situazione favorevole da questo punto di vista, in quanto il numero di uomini e donne è paritario; due donne su tre hanno un incarico (di posizione organizzativa e dirigenziale) contro uno su tre degli uomini presenti.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove	3/3	3/3	3/3	3/3

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

	Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	No	No	No	No	
	Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti	No	No	No	no	
3.1.2. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la					

<p>definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.</p>						
	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO	
	N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	100/100	100/100	100/100	100/100	
	N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	0	6/6	6/6	6/6	
	Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo	Si	Si	Si	Si	

	integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)					
	Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	Si	90/100	95/100	95/100	
	PC portatili	6	6	6	6	
	% PC portatili sul totale dei dipendenti	6/6	6/6	6/6	6/6	
	Smartphone	0	0	0	0	
	Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	6/6	6/6	6/6	6/6	
	Dipendenti con firma digitale	6/6	6/6	6/6	6/6	
3.1.3. Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	<p>La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.</p> <p>Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.</p>					
	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO	

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

	Unità di Lavoro Agile	4	4	4	4	
	Totale unità di lavoro agile/totale dipendenti	4/6	4/6	4/6	4/6	
	% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%	
	% banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%	
3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Il personale in servizio al 31/12/2022 è composto da n.5 unità a tempo indeterminato e 1 unità a tempo determinato, come da tabella sottostante:					
	SERVIZIO AMMINISTRATIVO	Profilo Professionale	Categoria	Orario		
		n.1 Direttore (responsabile ad interim del servizio amministrativo e responsabile trasparenza e anticorruzione)	Dirigente	Full time 36 ore		
		n.1 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D	Part time 30 ore		
	n.1 Area dei funzionari e dell'elevata	D	Part time 30 ore			

		qualificazione		
SERVIZIO FINANZIARIO E DEL PERSONALE	Profilo Professionale	Categoria		
	n.1 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (responsabile del servizio finanziario e personale EQ)	D	Part time 30 ore	
SERVIZIO TECNICO - TUTELA AMBIENTALE	Profilo Professionale	Categoria		
	n.1 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (responsabile del servizio tecnico EQ)	D	Part time 30 ore	
		n.1 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D	Part time 30 ore
<p>In merito alla programmazione del personale, per il triennio 2023-2025 l'Ente Parco ha ricoperto quasi tutti i ruoli in organico e non ha in previsione ulteriori assunzioni.</p> <p>La deliberazione della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, n. 16 del 04/05/2016, ha chiarito che restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1 comma 562, L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa del personale riferite agli enti non sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno non risultano applicabili gli obblighi relativi alla progressiva riduzione dell'incidenza della spesa del personale rispetto al complesso delle spese correnti. Il Parco di Tepilora non avendo</p>				

popolazione non risulta essere sottoposto al patto di stabilità.

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

Alla luce di quanto indicato dalla RAS e riprendendo le indicazioni della pianta organica originaria del Parco di Tepilora, approvata con delibera dall’Assemblea n. 4 del 13.02.2017(riportata di seguito), si rileva che i posti rimasti scoperti risultano essere due, ossia quello del segretario e del funzionario tecnico Dr. Naturalista / Dr. Biologo / Dr. In scienze ambientali + equipollenti e che per i quali non si intende procedere a procedure di selezione pubbliche o assimilabili.

Direttore	Direzione
Segretario	Segreteria
Funz. Contabile: Dr Economia/Dr. scienze pol./Dr. Giurisprudenza + equipollenti	Servizio finanziario e personale (Part time o in convenzione)
Funz. Amministrativo: Dr Economia/Dr. scienze pol./Dr. Giurisprudenza + equipollenti	Servizio amministrativo
Funz. Tecnico: Ing./Arch. abilitato	Servizio tecnico e tutela ambientale
Funzionario tecnico Dr. Naturalista/ Dr. Biologo/ Dr. in scienze ambientali + equipollenti	Servizio tecnico e tutela ambientale
Funz. Tecnico: Dr. Agronomo/Dr.Forestale	Servizio di valorizzazione del territorio ed educazione ambientale
Funzionario area promozione del territorio, Dr. in gestione Beni culturali; Dr. Lettere + equipollenti	Servizio di valorizzazione del territorio ed educazione ambientale

Sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all’art. 6 comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 si evince che l’attuale struttura dell’Ente non presenta situazione di esubero o eccedenza di personale. Inoltre, non sono previste nuove assunzioni nel prossimo triennio e i posti in pianta organica rimasti scoperti rimarranno tali, nel rispetto del rapporto proporzionale delle risorse economiche ordinarie in gestione al Parco trasferite dalla RAS annualmente.

	<p>In merito alla possibilità strategica di una nuova allocazione interna e/o esterna delle risorse umane già operative all'interno del Parco, si vuole porre l'attenzione sul numero esiguo dei dipendenti in essere e sul carico di lavoro ed essi assegnato in base alla tipicità degli obiettivi che un Parco Naturale persegue, dunque non si ritiene proficua né fattibile una redistribuzione interna.</p>					
<p>3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale</p>	<p>Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.</p>					
	<p>Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione</p>					
	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO	
	Totale dipendenti	6	6	6	6	
	Cessazioni a tempo indeterminato	0	0	0	0	
	Assunzioni a tempo indeterminato previste	0	0	0	0	
	Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	0	0	0	
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	100%	100%	100%	100%		

	Tasso di sostituzione del personale cessato	0 cessazioni	0 cessazioni	0 cessazioni	0 cessazioni	
	<p>Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda a quanto già contenuto nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale incluso nel Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione dell'Assemblea del Parco n. 3 del 15.03.2023.</p> <p>In data 09/06/2023 con verbale n.7 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere positivo da parte del revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001.</p>					
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale	<p>Di seguito gli indicatori rappresentativi dell'esigente ed obiettivi che l'Ente Parco intende perseguire in merito alla formazione del personale.</p> <p>L'ente si riserva la possibilità di sottoscrivere un contratto di erogazione di servizi di formazione con ente accreditato in base ad un eventuale piano di formazione ad hoc per ciascun dipendente e macro area per soddisfare le esigenze peculiari di ciascun servizio, potenziando le competenze e specializzazioni di ognuno anche in previsione della valutazione individuale.</p> <p>È auspicabile la sottoscrizione di una convenzione, in primis con i 4 comuni del Parco e ed eventualmente anche con altri enti locali es. unione dei comuni, Provincia etc. per la predisposizione di un piano condiviso di formazione così da poter circoscrivere i costi.</p>					
	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO	
	Totale corsi di formazione	60 ore	60ore	60ore	60ore	
	%corsi a distanza/totali corsi	100%	80%	80%	80%	
	Totale ore di formazione erogate	60	60	60	60	

	N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno/n. totale dei dipendenti in servizio	100%	100%	100%	100%	
	%Ore di formazione erogate a distanza/totale ore corsi	100%	80%	80%	80%	
	Ore di formazione erogate/n. totale dei dipendenti in servizio	60/6	60/6	60/6	60/6	
	Ore formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione	10	18	18	18	
	Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento	100	100	100	100	
	Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione	100	100	100	100	

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

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