



PARCO REGIONALE dei COLLI EUGANEI

RELAZIONE PERFORMANCE

ANNO 2020

Art. 10 c. 1, lett. b) D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Relazione sulla performance anno 2020

Ai sensi dell'art. 10 c. 1, lettera b) del D.Lgs 150/2009 e s.m.i.

SOMMARIO

1 PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	1
2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI	2
2.1 CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO.....	2
2.2 RISORSE UMANE.....	2
2.3 L'OIV.....	3
2.4 L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	3
2.5 IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2020 - 2022	3
2.6 RISULTATI RAGGIUNTI	4
3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	5
3.1 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE	6
3.2 OBIETTIVI STRATEGICI	7
3.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	9
3.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI.....	9
3.5 FATTORI DI PRESTAZIONE.....	16
4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	16
5 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	20
6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	22
6.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'	22

1 PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente Relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, c. 1, lett. b) del D.Lgs n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi annuali programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

La Relazione rappresenta il documento di sintesi e rappresentazione dell'intero ciclo della performance e, quindi, congiunge le analisi valutative sui risultati dell'organizzazione con le analisi valutative relative ai risultati individuali. In tal senso la Relazione sulla Performance viene realizzata sulla base di:

1. Risultanze degli obiettivi di performance organizzativa, determinati dal sistema di misurazione degli obiettivi mutuato dalla Regione Veneto e approvato dal Consiglio Direttivo e inseriti nelle schede di valutazione di dirigenti e dipendenti:
 - a. Aggiornamento mappatura dei processi;

- b. Aggiornamento dell'analisi del rischio corruttivo;
 - c. Individuazione misure di prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio;
 - d. Lean management;
2. Risultanze degli obiettivi individuali, inseriti nelle schede di dirigenti e dipendenti;
 3. Analisi statistiche dei valori raggiunti e degli scostamenti rispetto agli obiettivi.

La Relazione sulla performance annuale, attraverso la quale l'Ente Parco Colli Euganei ha avviato un processo di miglioramento continuo, rilevabile e misurabile, predefinito nel Piano della Performance e adottato con Delibera di Consiglio Direttivo n. 13/2020, pone l'accento su:

- a. Mappatura dei processi ed efficienza organizzativa;
- b. Innovazione e miglioramento continuo dell'organizzazione;
- c. Miglioramento dei servizi offerti.

Si confermano, quindi, le linee guida del Piano Triennale delle Performance 2020-2022:

- Efficienza;
- Economicità;
- Qualità dei servizi offerti.

2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

2.1 CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Il Parco dei Colli Euganei è un Ente strumentale della Regione Veneto istituito con L.R. 38/1989, dotato di propria personalità giuridica, allo stesso Ente vengono sia assegnate funzioni di salvaguardia e valorizzazione dell'ambiente che di sviluppo sociale, culturale ed economico dell'area dei Colli Euganei.

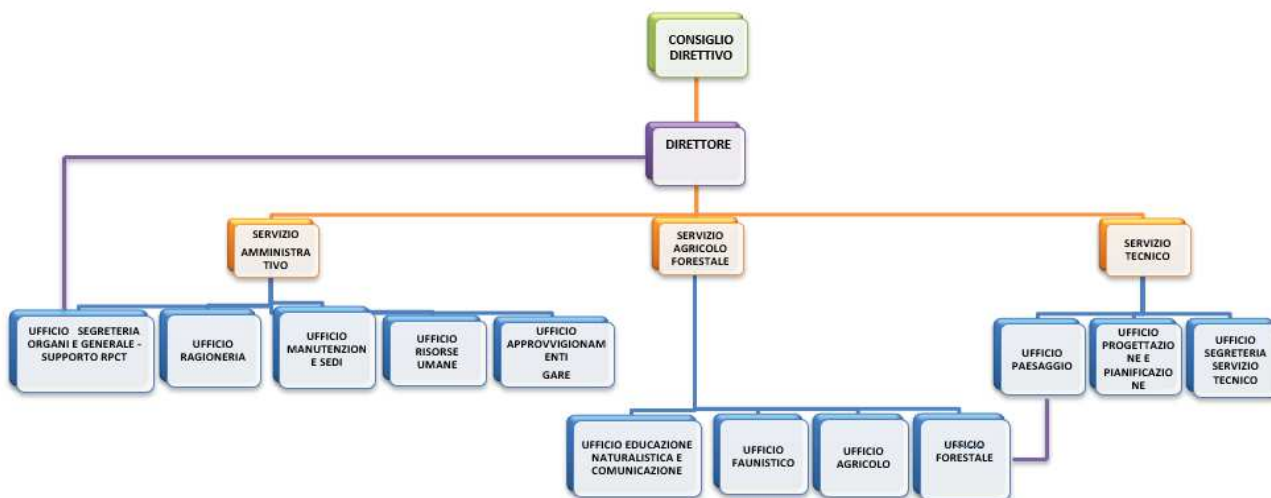
2.2 RISORSE UMANE

Personale al 31/12/2020

Categorie	Organico DC n. 8/2009	Dipendenti in servizio
Dirigenti	3	2
Categoria D	11	8
Categoria C	14	8
Categoria B	6	2 (di cui 1 part time al 70%)
TOTALE	34	20

Nell'ultimo quinquennio il numero dei dipendenti è diminuito del 33,33%, come effetto di pensionamenti e blocco del turnover.

ORGANIGRAMMA



2.3 L'OIV

L'attuale Organismo Indipendente di Valutazione Unico per la Regione Veneto – Giunta Regionale e gli enti regionali è stato istituito ai sensi degli artt. 14 e 30 del D.Lgs. n. 150/2009 e aggiornato nella sua composizione con DPGR n. 162 del 01/12/2020.

2.4 L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Parco Regionale dei Colli Euganei ha provveduto a mutuare il sistema di misurazione e valutazione delle Performance adottato dalla Regione Veneto – Giunta Regionale, strumento strutturato sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/0217. Con il supporto metodologico dell'OIV, il sistema, in conformità con quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs. n. 150/209, individua:

1. Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
2. Le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema stesso;
3. Le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
4. Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

2.5 IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2020 - 2022

Il Piano delle Performance, secondo quanto stabilito dall'art. 10, c. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009:

1. È un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno;
2. È adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
3. Rappresenta la prima fase del ciclo delle performance previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009.

Il Piano Triennale delle Performance 2020-2022 è stato adottato in data 28/01/2020 con delibera di Consiglio Direttivo n. 13.

2.6 RISULTATI RAGGIUNTI

Alcuni Indicatori dell'attività gestionale 2020

Confrontati i dati relativi all'ultimo triennio

Voce	2018	2019	2020
N. pratiche paesaggistico/ambientali	1.286	1.255	1.184
N. protocolli in entrata e uscita	12.015	11.916	11.537
N. mandati di pagamento	1.049	938	804
N. reversali	1.017	1.088	1.225
N. impegni di spesa	412	312	298
N. accertamenti di entrata	403	350	355
N. buoni economali	131	123	88
N. Delibere Consiglio Direttivo	=	42	182
N. Decreti	217	247	233
N. Delibere di Comunità del Parco	=	4	14
N. Cig assunti	81	94	102
N. Utenti progetto educazione naturalistica con visita guidata (*)	6.020	6.132	452
N. presenze in soggiorni didattici (*)	335	452	0
N. presenze in campi avventura (*)	341	368	150
Pernottamenti esclusi campi avventura e soggiorni didattici (*)	2.530	2.165	533
Cinghiali abbattuti compresi rinvenuti	1.169	1.654	1.320
Daini Abbattuti compresi i rinvenuti	6	27	13
Animali feriti soccorsi sul territorio euganeo	4	11	21
Km percorsi dai mezzi del Parco	125.516	92.231	94.008

Voce	2018	2019	2020
N. domande per contributo a titolo di indennizzo danni da fauna selvatica	24	21	28
N. domande per contributo adozione sistemi di prevenzione	32	25	27
N. Pratiche boschive	169	153	114
N. pratiche V.Inc.A	53	76	99
N. pratiche carattere di non boscosità	3	0	0
N. Pratiche abbruciamento ramaglia	14	21	13
N. Pratiche taglio siepi	1	4	5
N. Risposte per definizione presenza di eventuali vincoli naturalistici, svincolo fidejussioni, interventi non boschivi su piante, ecc.	27	16	15
N. pratiche riduzione superficie boscata	2	1	1

(*) il dato risente della pandemia da COVID – 19

3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

PREMESSA - IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il Parco Regionale dei Colli Euganei, in quanto ente strumentale della Regione Veneto risente delle scelte strategiche regionali. Nonostante l'Ente, a decorrere dal 2007, abbia acquisito autonomia sul fronte della gestione delle risorse umane, ha continuato ad aderire ai modelli regionali, laddove possibile, soprattutto per quanto concerne il sistema di valutazione e delle performance. Tale quadro si completa l'adesione all'Organismo Indipendente di Valutazione regionale mediante stipula di apposita convenzione a decorrere dal 2013 fino al 2018 quando, con DCS n. 18 del 01/02/2018, si sono recepite le disposizioni sul funzionamento dell'OIV Unico della Regione e degli Enti Strumentali di cui alla DGRV n. 62 del 26/01/2018.

Per l'anno 2020 l'OIV ha aggiornato la metodologia di valutazione regionale, come supporto alla compilazione delle schede di valutazione sia per quanto riguarda il personale dirigenziale, sia per il personale del comparto, e ha valutato positivamente, nel documento di validazione dell'avvio del ciclo delle performance anno 2020, gli obiettivi di performance organizzativa definiti dall'organo di indirizzo politico - amministrativo con DCS n. 13 del 28/01/2020, tenendo presente le aree di intervento del precedente piano.

3.1 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

AREE D'INTERVENTO	OBIETTIVI STRATEGICI
Efficienza	Recupero di efficienza da parte degli uffici
Qualità	Miglioramento dei livelli di servizio
Economicità	Riduzione dei costi

AREE STRATEGICHE
Dal mandato
Tutela e protezione del patrimonio naturalistico, paesaggistico e storico-culturale
Area valorizzazione, promozione e sviluppo
Area organizzativa delle risorse



3.2 OBIETTIVI STRATEGICI

Per l'annualità 2020 sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici, comuni a tutti i dipendenti dell'Ente:

1. **Mappatura dei processi** - analisi del contesto interno, individuazione e disamine dei processi organizzativi; **Valutazione del rischio corruttivo** - identificazione eventi rischiosi, analisi del rischio, ponderazione del rischio; **Individuazione misure di prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio**. Tale obiettivo ha un peso del 20% sulla scheda obiettivi dei dirigenti;
2. Lean management. Tale obiettivo ha un peso del 30% sulla scheda obiettivi dei dirigenti.

RELAZIONE SINTETICA OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Obiettivo di performance ORGANIZZATIVA 1	Descrizione attività - Indicatori
Mappatura dei processi Scheda raccolta dati 2.0	La mappatura dei processi si sta rivelando sempre più uno strumento necessario in vari ambiti quali: anticorruzione, privacy, digitalizzazione, aggiornamenti organizzativi, performance ecc. e come tale è uno strumento in continuo aggiornamento e miglioramento. Nel 2020 si è posta maggiore attenzione alla necessità di calibrare e rendere uniformi le unità di rilevazione da parte dei vari Uffici e soprattutto alla necessità di creare una base informativa omogenea in tema di rischio corruttivo. Con nota prot. n. 4067 del 03/06/2020 sono state approvate le schede per la mappatura dei processi 2019 e inoltrate ai referenti degli uffici. Scadenza per la consegna 30/06/2020, così come indicato nel Piano Performance di riferimento. L'Ufficio Risorse Umane ha raccolto le schede dei vari referenti. Per quanto sopra esposto sono emersi anche i limiti di una rilevazione effettuata mediante l'utilizzo di schede excel; limiti che potrebbero essere superati in caso di adozione di un software dedicato. A tal scopo, si è chiesto alla Regione Veneto di poter utilizzare la loro procedura informatica dedicata.
Valutazione del rischio corruttivo Aggiornamento dell'analisi del rischio corruttivo secondo il Piano nazionale e del Parco	Nella nuova scheda di mappatura dei processi, inoltrata agli uffici, sono state integrate le seguenti colonne, rispetto alla versione precedente: <ol style="list-style-type: none">1) "Individuazione dei rischi specifici associati al processo"2) "Valutazione del rischio"3) "Individuazione misure di prevenzione / mitigazione / trattamento del rischio" da compilarsi secondo la metodologia della Regione Veneto e le ulteriori indicazioni fornite con nota prot. n. 4067 del 03/06/2020.
Individuazione misure di prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio	Avvenuta la raccolta delle schede di mappatura dei processi si sono svolti alcuni incontri informali al fine di uniformare le informazioni ottenute dagli uffici e ricavare utili elementi per

	aggiornare le misure di prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio corruttivo fra cui, tra le altre, è emersa, quale misura potenzialmente efficace, l'opportunità di investire ulteriormente nella digitalizzazione dei processi a rischio.
--	---

Obiettivo di performance ORGANIZZATIVA 2	Descrizione attività - Indicatori
<p>Lean management.</p> <p>Implementazione cantieri di lavoro per analisi opportunità e criticità lavoro agile, orientati al miglioramento continuo dei processi di lavoro e dei servizi resi agli utenti finali</p>	<p>1) Al Servizio Amministrativo, in quanto struttura di riferimento, sono pervenute numerose proposte di miglioramento dai dipendenti, fra le quali si segnalano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Superare l'utilizzo residuale di moduli cartacei, per giustificativi di assenza dei dipendenti in casistiche non contemplate dal gestionale presenze SSD (Self Service Dipendenti), mediante l'adozione di giustificativi in pdf con firma digitale del dirigente e trasmissione degli stessi via email all'Ufficio Risorse Umane. (Proposta operativa); • Integrare la dotazione HW (pc portatili) fornita ai dipendenti aggiungendo una docking station USB 3.0 universale che rende immediato il collegamento del pc portatile alle periferiche quali monitor, stampanti, rete e mouse (4 cavi) evitando il continuo inserisci/togli dei cavi che a lungo andare può compromettere la funzionalità delle porte stesse. (Proposta in corso di valutazione); • Superare l'attuale gestione cartacea della liquidazione delle fatture mediante implementazione di un modulo nella procedura atti che preveda la liquidazione delle spese con un documento pdf firmato digitalmente, così da completare il ciclo di gestione della spesa utilizzando modalità esclusivamente digitali. (Proposta già operativa, in fase sperimentale), <p>2) Al termine del lockdown 2020 è stato somministrato un questionario a tutti i dipendenti (nota prot. 4743 del 22/06/2020) al fine di focalizzare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le opportunità e le criticità che si sono manifestate; • l'esigenza di adeguata strumentazione informatica per l'eventuale proseguimento dell'attività; • gli elementi necessari per un'adeguata relazione all'OIV. <p>La buona adesione all'iniziativa da parte dei dipendenti ha permesso di ricavare utili e sistematiche informazioni in merito all'impatto del lavoro agile nell'Ente Parco, alla reale situazione dei collegamenti internet nelle residenze dei dipendenti, alle capacità di comunicazione fra Uffici, alla versatilità delle principali procedure gestionali.</p>

3.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano della performance è strettamente connesso al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza e gli standard di qualità dei servizi.

Il PTPC 2020/2022 ha individuato quale obiettivo strategico in materia di anticorruzione l'aggiornamento della mappatura dei processi, evidenziando la necessità di finalizzarla maggiormente alla gestione del rischio corruttivo, mediante l'introduzione di alcuni indicatori utili a rendere più agevole ed efficace l'analisi del rischio. Nello specifico, il PTPC 2020/2022 ha ritenuto necessario aggregare i processi mappati nelle singole "aree di rischio" (generali/specifiche), da intendere come "raggruppamenti omogenei di processi".

COSA HA PREVISTO PIANO PERFORMANCE 2020/2022

La scheda per la mappatura dei processi effettuata nel 2020 è stata integrata con alcune voci, che i referenti dei vari uffici sono stati chiamati a compilare, con l'obiettivo di mettere in evidenza il collegamento dei singoli processi alle aree di rischio contemplate nel PTPC 2020/2022. Le classificazioni operate dagli uffici sono state oggetto di verifica da parte del RPC, in coordinamento con i dirigenti/referenti. Rispetto alla precedente mappatura, si registra un miglioramento sotto il profilo della razionalizzazione dei processi e del loro inquadramento in macro-processi.

Con riferimento alla Trasparenza, il PTPC 2020/2020 ha previsto il consolidamento del "Progetto Comunicazione", avviato con il Piano delle Performance 2018/2020 e trasversale a tutti gli uffici, che mira al miglioramento del processo di comunicazione delle attività dell'Ente mediante il sito web e i social network. Si è confermato, pertanto, l'impegno dell'Ente Parco per la diffusione di una cultura della trasparenza come momento ordinario dell'attività dei dipendenti, di livello dirigenziale e non, con l'obiettivo di infondere la consapevolezza dell'importanza di una comunicazione verso l'esterno che va oltre il mero adempimento di obblighi di pubblicazione e che sia tempestiva, efficace e completa.

3.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI

RELAZIONE SINTETICA OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI - OPERATIVI

Oltre agli obiettivi di performance strategica mutuati dal Manuale Operativo per la valutazione dei dirigenti della Giunta Regionale del Veneto anno 2020 a cura dell'OIV, nel Piano delle Performance 2020 - 2022 sono stati aggiunti specifici obiettivi individuali – operativi volti a innovare e/o consolidare i processi produttivi nelle varie aree strategiche. Di seguito si riportano le principali attività svolte a perseguimento degli obiettivi che si distinguono dall'ordinaria attività degli uffici. Infatti il ciclo della Performance pone in primo piano la capacità di saper innovare i propri processi produttivi a fronte delle novità normative e del progresso tecnologico, al fine di:

- migliorare i livelli di servizio;
- recuperare efficienza nell'impiego delle risorse umane e strumentali.

I processi produttivi assegnati ai vari uffici sono documentati nella "mappatura dei processi".

Quanto si descrive di seguito pertanto pone l'accento su alcune principali attività specifiche rispetto a quanto svolto quotidianamente dagli uffici.

Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Agli obiettivi di performance organizzativa – strategici di cui al punto sopra si aggiungono gli obiettivi individuali – operativi. Per il triennio 2020-2022 sono stati individuati, in prima battuta, i seguenti obiettivi individuali – operativi, declinati ai vari uffici dell'ente da parte dei dirigenti preposti con individuazione degli indici di realizzazione:

Titolo obiettivo: PROGETTI SOSTENIBILI
Natura obiettivo: EVOLUTIVO
Descrizione obiettivo
Il 2020 è stato un anno particolare, caratterizzato dall'emergenza sanitaria che ha comportato una pesante ristrutturazione del lavoro dell'Ufficio, la riorganizzazione e la riassegnazione delle competenze dopo due pensionamenti (su un totale di 4 dipendenti assegnati) e il regolare svolgimento delle attività ordinarie in smart working. L'importante obiettivo prefissato ha subito alcuni rallentamenti imputabili prevalentemente alla sospensione in presenza del ricevimento dei tecnici/progettisti e alla mancata possibilità di confronto prima della presentazione delle istanze. Ad ogni modo si è posta la massima attenzione nell'autorizzazione di opere in contesti delicati dal punto di vista naturalistico e idrogeologico, acquisendo relazioni specialistiche e chiedendo approfondimenti. Ciò grazie anche all'importante collaborazione di tipo istruttorio avviata con l'Ufficio Forestale, che ha permesso l'approfondimento di tematiche trasversali. Nel corso del 2020 si è ripreso il dialogo con la Soprintendenza, che ha dato la propria disponibilità, per un confronto proprio sulle opere di sistemazione esterna e sulla necessità di limitare gli interventi di movimentazione dei terreni (sterro e riporto) in aree agricole di versante.
STRUTTURE COINVOLTE: Ufficio Ambientale
INDICATORI: numero pratiche/anno - n. 1184/2020

Titolo obiettivo: PROMOZIONE DEL PARCO ATTRAVERSO IL MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE TRAMITE GRUPPI DI LAVORO CETS (Carte Europea del Turismo Sostenibile)
Natura obiettivo: EVOLUTIVO
Descrizione obiettivo
Realizzare una comunicazione integrata utilizzando e migliorando i sistemi attualmente in uso all'Ente Parco, integrando le necessità proprie dell'Ente con quelle dei soggetti portatori di interesse, in particolare gli operatori certificati Fase II CETS. Utilizzo dei sistemi informatici in uso presso l'ufficio e presso la propria abitazione per la realizzazione di incontri programmati a distanza con gli operatori, secondo le disposizioni previste dall'emergenza sanitaria. Le attività degli operatori certificati CETS fase II sono continuate in modalità a distanza, con qualche incontro in presenza sul territorio nel periodo estivo; sono state inoltre partecipate a

distanza anche le riunioni dell'incontro annuale dei sottoscrittori, inizialmente previsto per il mese di marzo e realizzato a dicembre, e l'assemblea dei soci di Federparchi.
STRUTTURE COINVOLTE: Ufficio Educazione Naturalistica e Comunicazione
INDICATORI: numero riunioni: 10

Titolo obiettivo: INTERVENTI DI VALORIZZAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ DEL TERRITORIO
Natura obiettivo EVOLUTIVO
Descrizione obiettivo
<p>Sul fronte degli interventi di valorizzazione del territorio sono stati attuati diversi strumenti che di seguito si riepilogano:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Azioni effettuate con il supporto dei Comuni (Rovolon e Galzignano) che hanno consentito il completamento degli interventi e la chiusura dei progetti per un valore complessivo di euro 627.000,00 destinati al territorio; 2) La conclusione della Fase A) e B) dei lavori finanziati con i fondi PAR-FSC e che saranno poi realizzati nel corso del 2021; 3) L'attuazione della quinta annualità di tracciamento dei sentieri con la collaborazione del CAI-Sezione di Padova. La prima trince di attività avviata dal 2016 ha tracciato secondo la segnaletica nazionale riconosciuta nel mondo escursionistico i primi sentieri ufficiali; 4) Approvati anche i piani per completare la segnaletica dei sentieri ufficiali approvati nel 2017 e che consentirà ai diversi escursionisti di fruire del territorio senza il rischio di perdersi. <p>Approvato anche il Piano di manutenzione dell'area di Rocca Pendice per completare le verifiche dei percorsi in parete e dei sentieri di risalita.</p>
STRUTTURE COINVOLTE: U. C. Agricolo Forestale
INDICATORI: n. 3 interventi sul territorio + 5 sentieri per tot. 13 km (segnaletica a cura del CAI)

Titolo obiettivo: PROGETTO PER LA TUTELA DELLE SPECIE DI ANFIBI DEI COLLI EUGANEI CON PARTICOLARE ATTENZIONE AL ROSPO COMUNE E LA RANA DI LATASTE.
Natura obiettivo: CONSOLIDAMENTO
Descrizione obiettivo
<p>Nel 2020 è iniziata la collaborazione tra Ente Parco, la neo Associazione SOS Anfibi Padova Colli Euganei e il personale di Avisp per garantire maggior tutela e conservazione di alcune specie di anfibi presenti nei Colli Euganei in alcuni siti di attraversamento (lungo strade comunali e provinciali) verso le zone umide che sono i luoghi di riproduzione. Il progetto rispetto al passato, che veniva condotto direttamente dal Parco e dal proprio personale operaio, ha visto i tre soggetti operare insieme, in particolare l'ente Parco nel ruolo di coordinatore, l'Associazione come soggetto proponente di nuove proposte e come esecutore</p>

<p>dei salvataggi degli anfibi (tramite i propri volontari) e Avisp nel ruolo di direzione lavori e soggetto esecutore degli interventi di posizionamento e rimozione delle reti anti-attraversamento nei siti interessati. I risultati rispetto agli anni precedenti sono stati molto soddisfacenti, pur considerando le limitazioni alla circolazione dovute al Covid-19 che hanno parzialmente impedito il monitoraggio e l'attività dei volontari nella seconda parte del progetto (in corrispondenza della fase di ritorno delle specie).</p> <p>I comuni interessati dagli interventi nel 2020 sono stati sei (Torreglia con 6 siti, Rovolon con 3 siti e Abano Terme, Baone, Galzignano Terme e Lozzo Atestino rispettivamente con 1 sito). Sono state posizionate reti anti-attraversamento per un totale di circa 4.500 m rispetto ai 1.000 m degli anni precedenti. Per completezza dei dati si riportano di seguito il numero di individui delle diverse specie di anfibi che sono stati recuperati dal personale volontario lungo le reti e trasportati al di là della strada nella sola fase di andata della migrazione.</p> <p>Rospo comune: 19.279 Rana di Lataste: 1.072 Rospo smeraldino: 61 Rana verde: 6 Raganella: 3 Salamandra pezzata: 2</p>
<p>STRUTTURE COINVOLTE: Ufficio Agricolo – Gruppo SOS Anfibi Provincia di Padova - Amministrazioni comunali interessate - AVISP</p>
<p>INDICATORI: metri lineari di reti protettive posate 4.500, n. siti interessati 13</p>

<p>Titolo obiettivo: PROGETTI FINALIZZATI A UNA MIGLIORE GESTIONE DELLE PECULIARITÀ NATURALISTICHE PRESENTI NEL TERRITORIO DEI COLLI EUGANEI</p>
<p>Natura obiettivo: CONSOLIDAMENTO</p>
<p>Descrizione obiettivo</p>
<p>Nel corso del 2020 sono stati seguiti due progetti, tuttora in fase di realizzazione, in quanto di durata pluriennale: il primo relativo alla creazione di una nuova cartografia dei querceti, molto più particolareggiata di quella esistente, il secondo relativo invece alla creazione di un database con la localizzazione di tutte le piante vascolari, di lista rossa regionale, presenti nel territorio euganeo., entrambi in collaborazione con l'Istituto Universitario di Architettura di Venezia, Adesso denominato IUAV. Di entrambi i progetti sono state evase tutte le incombenze amministrative, in collaborazione con la Ragioneria del Parco (liquidazioni, richiesta finanziamenti, richiesta proroghe, ecc.) o organizzative, in base alle esigenze dei tecnici di IUAV. Attualmente il "progetto querceti", di cui è stata richiesta una proroga alla Regione, è in fase di conclusione (termine previsto 31 dicembre 2021); il progetto "Piante Vascolari", iniziato un anno più tardi, è ancora nella fase dei lavori di campagna (sopralluoghi). Nonostante il COVID abbia ostacolato la possibilità di realizzare riunioni promiscue, nel corso del 2020, con le dovute precauzioni, si sono svolte, presso la sede del Parco, tre riunioni con i referenti di IUAV, aventi per oggetto entrambi i progetti. La difficoltà di potersi vedere</p>

<p>fisicamente, è stata risolta con dei veloci incontri tramite videoconferenze, e tramite carteggio via mail o anche tramite whatsapp.</p>
<p>STRUTTURE COINVOLTE: Ufficio Forestale, Università IUAV di Venezia, Società Botanica sezione Veneto</p>
<p>INDICATORI: n. riunioni in presenza: 3 + n. riunioni telematiche: 5</p>

<p>Titolo obiettivo: BILANCIO DI GENERE</p>
<p>Natura obiettivo: EVOLUTIVO</p>
<p>Descrizione obiettivo</p>
<p>Inteso come strumento di monitoraggio e di valutazione dell'impatto delle politiche in materia di personale dell'Ente. L'analisi ha considerato i dati del personale al 31/12/2019. Partendo dai dati ISTAT relativi alla popolazione residente nei 15 Comuni che compongono il territorio dell'Ente parco, si sono analizzate le distribuzioni per classi di età e in base al genere confrontandole con le relative distribuzioni dei dipendenti del Parco. Successivamente si sono analizzate le percentuali in base al genere di: numero dei dipendenti e trend storico, titolo di studio, livello di inquadramento, reddito stipendiale, tassi di assenza. Si sono fatti raffronti con più intersezioni di variabili. Successivamente si sono analizzate le composizioni di genere degli organismi di natura politica-amministrativa e di controllo. Principali risultati: età media dei dipendenti superiore all'età media della popolazione residente; forte polarizzazione nei livelli superiori e inferiori di inquadramento; divario stipendiale – le dipendenti pur rappresentando il 45% del personale percepiscono il 39,58% degli stipendi erogati; il Consiglio Direttivo è composto esclusivamente da uomini. La polarizzazione nel corso del 2020 si è ridotta a seguito cessazione di alcuni dipendenti per pensionamento. Da rilevare che, data l'esiguità numerica della popolazione di riferimento (n. 25 dipendenti) i dati possono essere soggetti a variazioni anche significative di anno in anno.</p>
<p>STRUTTURE COINVOLTE: Ufficio Risorse Umane</p>
<p>INDICATORI: Redazione bilancio di genere conclusa il 29/10/2020</p>

<p>Titolo obiettivo: APPROVVIGIONAMENTI - DIGITALIZZAZIONE</p>
<p>Natura obiettivo: EVOLUTIVO/CONSOLIDAMENTO</p>
<p>Descrizione obiettivo</p>
<p>Indicatori circolare DFP- 0080611- P- 30/12/2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - punto 2.1 incidenza del ricorso a Convenzioni Consip e al mercato elettronico degli acquisti: Euro 139.007,16 / Euro 380.340,02 pari al 37%; - punto 3.3 percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPA: <ul style="list-style-type: none"> • servizi attivati: <ul style="list-style-type: none"> ➤ diritti vari ➤ violazione amministrativa

<ul style="list-style-type: none"> • n. servizi a pagamento che consentono uso PagoPa: 2 / n. servizi a pagamento: 2. pari al 100%; - punto 3.4 percentuale di comunicazioni tramite domicili digitali: <ul style="list-style-type: none"> • PEC inviate dal Servizio Amministrativo nel 2020 n. 176; • Comunicazioni inviate complessivamente nel 2020 n. 414 n. PEC inviate: 176 / n. comunicazioni: 414 pari al 42%; - punto 3.5 percentuali di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto: <ul style="list-style-type: none"> • dataset pubblicati ai sensi della L. 190/2021 art. 1 c. 32 n. dataset pubblicati: 1 / n. dataset da pubblicare: 1 pari al 100%; - punto 3.6 dematerializzazione procedure: <ul style="list-style-type: none"> • procedura di gestione presenze/assenze: SI; • ferie/permessi: SI; • missioni: SI; • protocollo: SI.
STRUTTURE COINVOLTE: Servizio Amministrativo
INDICATORI: vedi circolare DFP- 0080611- P- 30/12/2019

Titolo obiettivo: RECEPIMENTO DELLE NOVITA' PROCEDURALI IN MATERIA DI BILANCIO E CONTABILITA'
Natura obiettivo: EVOLUTIVO
Descrizione obiettivo
<p>Nel corso del 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la Regione del Veneto con DGRV n. 1682 del 09/12/2020 ha preso atto dell'avvio del nuovo applicativo informatico c.d. "Portale Asseverazione" e ne ha disposto l'utilizzo quale strumento di supporto dell'attività di "riconciliazione delle partite debitorie e creditorie tra la Regione del Veneto ed i propri enti strumentali, società controllate e partecipate", ai sensi dell'art. 11, comma 6, lett j), del D.Lgs. 118/2011. L'Ufficio Ragioneria del Parco, a seguito di attività formativa in modalità videoconferenza organizzata dalla stessa Regione, ha provveduto all'inserimento di dati e report nel portale, al fine di ridurre le numerose discordanze contabili riscontrate nelle precedenti scritture di asseverazione avvenute attraverso uno scambio di informazioni, dati e chiarimenti in diverse modalità sia formali (pec) che informali (e-mail, telefonate, incontri, interscambio di fogli di calcolo). Tale sistema informatico ha tenuto conto anche delle raccomandazioni formulate in merito dalla Corte dei Conti nell'ambito dell'attività di verifica del Rendiconto della Regione e ha dato la possibilità sia di migliorare la visione e la fruibilità dei dati contabili tra la Regione e i propri organismi partecipati che di rispondere ad una esigenza di semplificazione e ad una esigenza normativa. - l'Ufficio Ragioneria dell'Ente ha provveduto alla compilazione del cosiddetto "cruscotto gestionale" a seguito di adozione da parte della Regione del Veneto (DGRV n. 1772/2018) di un sistema di reporting che ha permesso alla Regione stessa di attivare un controllo sugli enti strumentali. I dati inseriti hanno riguardato specifiche aree di spesa (personale, organi) e conti economici-stati patrimoniali previsionali (budget) e infra-annuali (relazioni semestrali). - è stata introdotta dalla società informatica Gpi fornitrice del programma di contabilità dell'Ente una nuova procedura 'centralizzata' di Riaccertamento Ordinario dei Residui al fine di migliorare le operazioni da seguire su Ascotweb. L'Ufficio Ragioneria con questa nuova transazione ha potuto fare l'analisi dei singoli residui ed eseguire le singole operazioni su di

essi evitando così l'analisi extracontabile. La funzione ha permesso di inserire filtri di natura diversa in modo tale da agevolare l'attività di analisi e inserimento di movimenti collegati.
STRUTTURE COINVOLTE: Ufficio Ragioneria ed Economato
INDICATORI: Report + 31/12/2020

Titolo obiettivo: DIGITALIZZAZIONE PROCEDURE
Natura obiettivo: EVOLUTIVO
Descrizione obiettivo
Nel corso del 2020 si è approfondita la possibilità di creare e gestire il Registro degli Accessi utilizzando le funzionalità del sistema di protocollo informatico in dotazione all'Ente. Sono state analizzate le criticità e sono state individuate le misure più sostenibili ed efficaci, dal punto di vista organizzativo, finalizzate ad una digitalizzazione del Registro degli Accessi che garantisca il ruolo di impulso e coordinamento del Responsabile della Trasparenza attraverso il monitoraggio costante dei tempi di conclusione e degli esiti dei procedimenti di accesso atti, in particolare dei procedimenti di accesso civico.
STRUTTURE COINVOLTE: Ufficio Segreteria
INDICATORI: Report + 31/12/2020

Titolo obiettivo: CONNESSIONE DATI CON WI-FI
Natura obiettivo: EVOLUTIVO
Descrizione obiettivo
<p>Percorso di gestione degli immobili:</p> <p>Con DD 33/2020 è stato approvato l'intervento di connessione dati con WI-FI per la sede del Parco. Su disposizione del diretto Dirigente non è stata completata la realizzazione per i sopraggiunti effetti dell'emergenza COVID verificatasi nel corso dell'anno 2020 e si è sopperito mediante l'uso di hotspot con sim mobile dati anche al fine di definire in via sperimentale il quadro generale delle esigenze attinenti al servizio da erogare.</p>
STRUTTURE COINVOLTE: Servizio Amministrativo-Gestione approvvigionamenti di beni e servizi e manutenzione immobili
INDICATORI: report

3.5 FATTORI DI PRESTAZIONE

Il Dipartimento della Funzione Pubblica nelle linee guida n. 2/2017 chiarisce come la performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs n. 150/2009, sia l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione. In particolare, è stato evidenziato che le dimensioni che compongono la performance individuale sono i risultati (riferiti agli obiettivi annuali) e i comportamenti (fattori prestazionali) che attengono al "come" un'attività viene svolta.

I fattori di prestazione servono a verificare le competenze:

- gestionali, manageriali, comunicative di ciascun dirigente (4 fattori);
- professionali e comportamentali del personale del comparto (10 fattori). Per garantire e tutelare le differenze di gestione operativa delle attività di ciascuna categoria di dipendenti, si è resa necessaria una pesatura dell'incidenza di ciascun fattore in funzione delle diverse categorie.

I fattori sono stati pesati percentualmente a priori in termini di incidenza e la somma dei pesi ha valore 100%.

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

L'Ente è proprietario dei seguenti edifici con terreni a pertinenza

Fabbricati
CHIESETTA DI S.LUCIA Comune di Cinto Euganeo - Via S. Lucia, 9/a censita al NCEU. fg.12 - mapp. 142 e B (R.C.)

Vi sono anche edifici in comodato d'uso:

- Ca' Mori, la sede destinata agli uffici amministrativi dell'Ente, ubicata presso Ca' Mori a Este (di proprietà del Comune di Este);
- Casa Marina a Galzignano Terme destinata all'attività didattica e ricreativa (di proprietà della Regione Veneto).

L'Ente inoltre dispone con contratto di locazione di un magazzino a Este adibito a magazzino/archivio.

Per quanto riguarda le risorse economiche occorre evidenziare che l'Ente Parco in quanto ente strumentale della Regione Veneto non ha rilevanti entrate proprie ma vive dei trasferimenti della Regione e in minor misura dei trasferimenti di Provincia e Comuni.

Consuntivo 2019 (ultimo approvato) relativo alla Missione 9 – Programma 5.

CONTO DEL BILANCIO
RIEPILOGO GENERALE DELLE ENTRATE
ESERCIZIO FINANZIARIO 2019

Pagina 7

25/05/2020

PARCO REGIONALE DEI COLLI EUGANEI

TITOLO	DENOMINAZIONE	Residui attivi al 1/1/2019 (RS)		Riscossioni in c/residui (RR)		Riaccertamenti residui (R)		Residui attivi da esercizi precedenti (EP=RS-RR+R)	
		Previsioni definitive di competenza (CP)		Riscossioni in c/competenza (RC)		Accertamenti (A)		Residui attivi da esercizio di competenza (EC=A-RC)	
		Previsioni definitive di cassa (CS)		Totale riscossioni (TR = RR+RC)		Maggiori o minori entrate di cassa = TR-CS		Totale residui attivi da riportare (TR=EP+EC)	
	Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	CP	94.873,55						
	Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale	CP	285.875,00						
	Utilizzo avanzo di Amministrazione	CP	1.320.713,51						
	- di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità	CP							
2	TITOLO 2 - Trasferimenti correnti	RS	73.098,22	RR	69.346,80	R	0,00	EP	3.751,42
		CP	1.616.003,33	RC	1.529.189,25	A	1.611.931,80	CP	-4.071,43
		CS	1.689.101,55	TR	1.598.538,05	CS	-90.565,50	TR	86.494,07
3	TITOLO 3 - Entrate extratributarie	RS	59.116,00	RR	59.116,00	R	0,00	EP	0,00
		CP	221.220,00	RC	91.847,42	A	203.639,70	CP	-17.580,30
		CS	280.336,00	TR	150.963,42	CS	-129.372,58	TR	111.792,28
4	TITOLO 4 - Entrate in conto capitale	RS	1.275.249,45	RR	565.491,43	R	-229.999,49	EP	479.758,53
		CP	1.295.841,00	RC	229.860,31	A	386.551,96	CP	-909.299,04
		CS	2.571.090,45	TR	795.351,74	CS	-1.775.738,71	TR	636.450,18
7	TITOLO 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	RS	0,00	RR	0,00	R	0,00	EP	0,00
		CP	2.000.000,00	RC	0,00	A	0,00	CP	-2.000.000,00
		CS	2.000.000,00	TR	0,00	CS	-2.000.000,00	TR	0,00
9	TITOLO 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	RS	8.466,62	RR	193,61	R	0,00	EP	8.273,01
		CP	721.000,00	RC	343.153,82	A	343.153,82	CP	-377.846,18
		CS	729.466,62	TR	343.347,43	CS	-386.119,19	TR	8.273,01

CONTO DEL BILANCIO
RIEPILOGO GENERALE DELLE ENTRATE
 ESERCIZIO FINANZIARIO 2019

Pagina 8

25/05/2020

PARCO REGIONALE DEI COLLI EUGANEI

TITOLO	DENOMINAZIONE	Residui attivi al 1/1/2019 (RS)		Riscossioni in c/residui (RR)		Riaccertamenti residui (R)		Residui attivi da esercizi precedenti (EP=RS-RR+R)	
		Previsioni definitive di competenza (CP)		Riccossioni in c/competenza (RC)		Accertamenti (A)		Residui attivi da esercizio di competenza (EC=A-RC)	
		Previsioni definitive di cassa (CS)		Totale riscossioni (TR = RR+RC)		Maggiori o minori entrate di cassa = TR-CS		Totale residui attivi da riportare (TR=EP+EC)	
Totale Titoli	RS	1.415.930,29	RR	694.147,84	R	-229.999,49	EP	491.782,96	
	CP	5.854.064,33	RC	2.194.050,80	A	2.545.277,38	CP	-3.308.786,95	
	CS	7.269.994,62	TR	2.888.198,64	CS	-4.381.795,98	TR	843.009,54	
Totale generale delle entrate	RS	1.415.930,29	RR	694.147,84	R	-229.999,49	EP	491.782,96	
	CP	7.555.526,39	RC	2.194.050,80	A	2.545.277,38	CP	-3.308.786,95	
	CS	7.269.994,62	TR	2.888.198,64	CS	-4.381.795,98	TR	843.009,54	

CONTO DEL BILANCIO
RIEPILOGO GENERALE DELLE SPESE
ESERCIZIO FINANZIARIO 2019

Pagina 24

25/05/2020

PARCO REGIONALE DEI COLLI EUGANEI

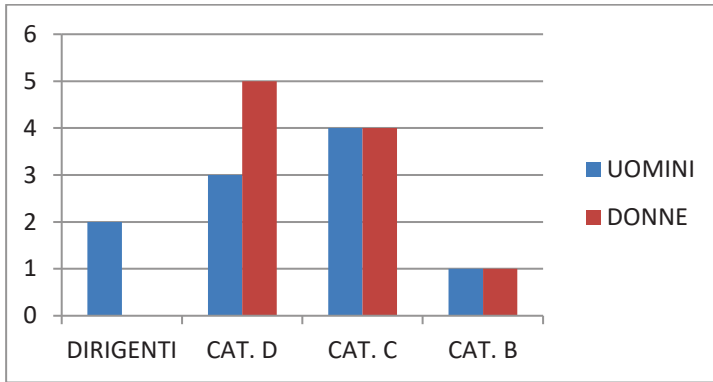
TITOLO	DENOMINAZIONE	Residui passivi al 1/1/2019 (RS)		Pagamenti in c/residui (PR)		Riaccertamento residui (R)		Residui passivi da esercizi precedenti (EP=RS-PR+R)	
		Previsioni definitive di competenza (CP)		Pagamenti in c/competenza (PC)		Impegni (I)		Economie di competenza (ECP=CP - I - FPV)	
		Previsioni definitive di cassa (CS)		Totale pagamenti (TP = PR+PC)		Fondo pluriennale vincolato (FPV)		Totale residui passivi da riportare (TR=EP+EC)	
	Disavanzo di amministrazione	CP							
	Disavanzo derivante da debito autorizzato e non contratto	CP							
1	TITOLO 1 - Spese correnti	RS	177.229,33	PR	108.695,85	R	-38.071,13	EP	34.462,35
		CP	2.574.892,54	PC	1.516.758,83	I	1.770.124,57	ECP	686.009,74
		CS	2.635.541,77	TP	1.623.454,48	FPV	118.758,23	TR	287.628,29
2	TITOLO 2 - Spese in conto capitale	RS	420.282,22	PR	26.856,89	R	-265.000,10	EP	128.425,23
		CP	2.259.633,85	PC	143.662,07	I	242.527,24	ECP	1.792.919,81
		CS	2.463.551,14	TP	170.518,96	FPV	224.186,80	TR	227.290,40
5	TITOLO 5 - Chiusura anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	RS	0,00	PR	0,00	R	0,00	EP	0,00
		CP	2.000.000,00	PC	0,00	I	0,00	ECP	2.000.000,00
		CS	2.000.000,00	TP	0,00	FPV	0,00	TR	0,00
7	TITOLO 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	RS	181.956,28	PR	189.398,87	R	-15,50	EP	12.541,91
		CP	721.000,00	PC	337.957,99	I	343.153,82	ECP	377.846,18
		CS	902.956,28	TP	507.356,86	FPV	0,00	TR	17.737,74
	Totale spese	RS	779.467,83	PR	302.951,61	R	-301.086,73	EP	175.429,49
		CP	7.555.526,39	PC	1.998.378,69	I	2.355.805,63	ECP	4.856.775,73
		CS	7.992.049,19	TP	2.301.330,30	FPV	342.945,03	TR	532.856,43
	Totale Generale delle Spese	RS	779.467,83	PR	302.951,61	R	-301.086,73	EP	175.429,49
		CP	7.555.526,39	PC	1.998.378,69	I	2.355.805,63	ECP	4.856.775,73
		CS	7.992.049,19	TP	2.301.330,30	FPV	342.945,03	TR	532.856,43

5 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

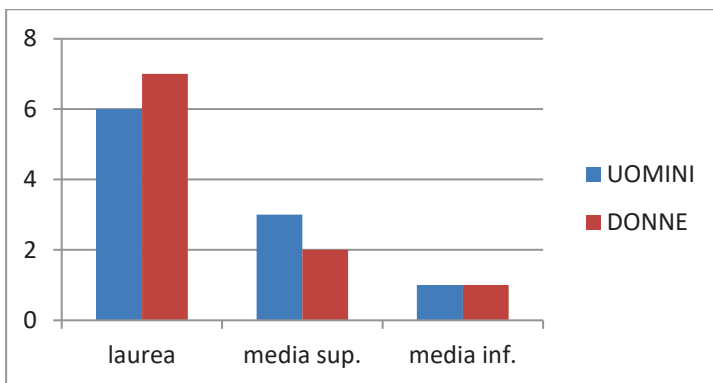
Dati al 31/12/2020

Analisi caratteri quantitativi/qualitativi			
Indicatori	2018	2019	2020
Età media del personale	53,44	54,44	53,45
Età media dei dirigenti	57,5	58,5	59,5
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0	0	0
% di dipendenti in possesso di laurea	45,8%	52%	65%
% dirigenti in possesso di laurea	100%	100%	100%
Turnover del personale	0	0	0
Analisi benessere organizzativo			
Indicatori	2018	2019	2020
Tasso di assenze	15,29%	19,33%	17,27%
tasso di dimissioni premature	0	0	0
Tasso di richieste di trasferimento	1	0	0
tasso di infortuni	0	0	0
% di personale assunto a tempo indeterminato	100	100	100
Analisi di genere			
Indicatori (genere femminile)	2018	2019	2020
% di dirigenti	0	0	0
% rispetto al totale del personale	42,30	44	50
% personale assunto a tempo indeterminato	100,00	100,00	100,00
età media del personale	49	50,63	50,4
% di personale laureato rispetto al totale	63,63	63,63	70

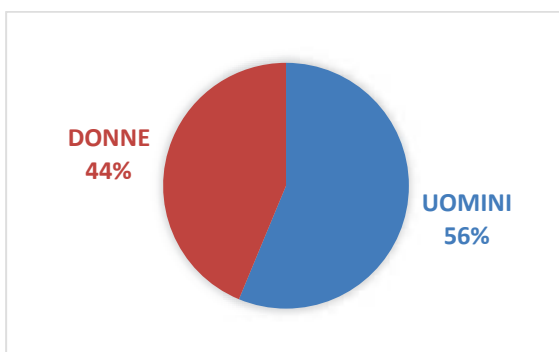
Suddivisione in base al genere e alla categoria



Suddivisione in base al genere e al titolo di studio

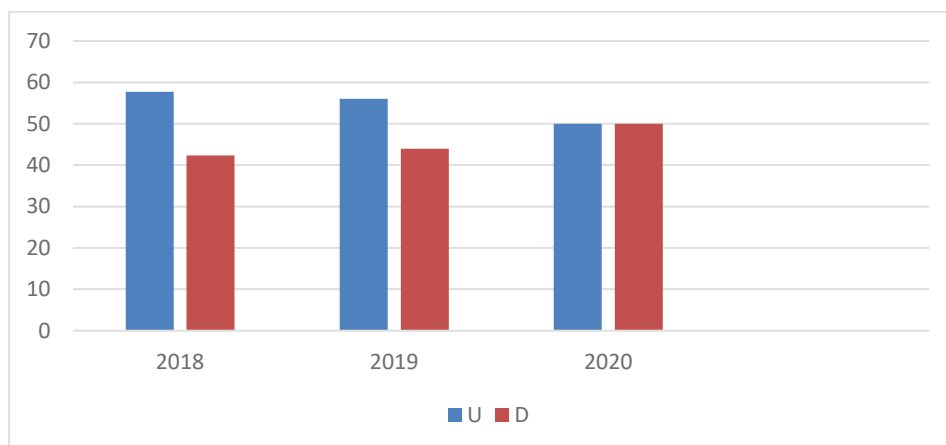


Divario retributivo di genere



Nonostante le donne rappresentino il 53,85% del personale in possesso di laurea e il 62,5% del personale di categoria D, la loro retribuzione si attesta al 44% del totale.

Dipendenti trend storico triennio 2018-2020



Da rilevare che, data l'esiguità numerica della popolazione di riferimento, i dati possono essere soggetti a variazioni anche significative di anno in anno.

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'

Il percorso di valutazione ha previsto 3 fasi:

FASE A – valutatore e valutato, attraverso un confronto, hanno validato la scheda relativa agli obiettivi di performance organizzativa e individuale;

FASE B – valutazione primo semestre: valutatore e valutato fanno il punto sull'andamento della prestazione mediante giudizio sintetico (in linea con le attese, sopra o sotto le attese);

FASE C – valutazione secondo semestre e fase conclusiva. La valutazione finale complessiva è data dalla somma dei punteggi dati dal grado di raggiungimento degli obiettivi e dalla valutazione dei fattori di prestazione.

SOGGETTI COMPETENTI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

1. Dal Consiglio direttivo che adotta il Piano delle Performance e individua gli obiettivi strategici dell'Amministrazione;
2. Dal Direttore (in attesa della nomina del Direttore: dal Vicepresidente in quanto componente del Consiglio Direttivo con delega al personale) che valuta le performance dei dirigenti;
3. Dai dirigenti che valutano le performance dei propri collaboratori;
4. Dall'OIV che valuta l'intero sistema della Performance.

VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuali anno 2020

Valutatore	Grado raggiungimento massimo	Grado raggiungimento minimo	Grado raggiungimento medio
Vicepresidente	10	8	9,1
Dirigente Servizio Amministrativo	10	9	9,5
Dirigente UC Agricolo Forestale Naturalistico	10	9	9,5

VALUTAZIONE FATTORI PRESTAZIONALI

Grado di raggiungimento dei fattori di prestazione anno 2020

Valutatore	Grado raggiungimento massimo	Grado raggiungimento minimo	Grado raggiungimento medio
Vicepresidente	10	7	8,75
Dirigente Servizio Amministrativo	10	9	9,98
Dirigente UC Agricolo Forestale Naturalistico	10	9	9,95

Valutazioni migliori e peggiori riferite ai tre dirigenti valutatori

Valutatore	Valutazione migliore	Valutazione peggiore
Vicepresidente	933	846
Dirigente Amministrativo	994	987,50
Dirigente Agroforestale Naturalistico	992	987,50