



# PARCO REGIONALE dei COLLI EUGANEI

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022**

Ai sensi dell'art. 10 c. 1, lett b), del D.Lgs 150/2009



# Relazione sulla performance anno 2022

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

## Sommario

1 PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE .....	2
2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI .....	3
2.1 ORGANIGRAMMA.....	3
2.2 RISORSE UMANE.....	3
2.3 DATI RELATIVI AL CONTESTO ORGANIZZATIVO.....	4
2.4 L'OIV .....	8
2.5 L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .....	8
2.6 IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2022 - 2024 .....	8
2.7 RISULTATI RAGGIUNTI .....	9
3 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' .....	11
4 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE .....	13
5 SVILUPPO DEL LAVORO AGILE .....	15
6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	16
6.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA' .....	16
7 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	17
7.1 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE .....	17
7.2 OBIETTIVI STRATEGICI .....	18
7.3 OBIETTIVI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE/TRASPARENZA .....	20
7.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI .....	21
7.5 VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI.....	28
7.6 VALUTAZIONE FATTORI PRESTAZIONALI .....	29
8 MONITORAGGIO.....	29
8.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO.....	29
8.2 MONITORAGGIO SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	30

## 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, e secondo le linee guida del Dipartimento Funzione Pubblica n. 3/2018 per la Relazione annuale sulla performance, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi annuali programmati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022 – 2024 e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022 – 2024 è stato adottato con Delibera di Consiglio Direttivo n. 55 del 27/04/2022 e condiviso con l'OIV che ne ha approvato il contenuto.

Come previsto dal DM 24 giugno 2022 n. 132 (e relativo "Piano-tipo") il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

La Relazione sulla Performance 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. Digitalizzazione;
2. Risultanze degli obiettivi individuali, inseriti nelle schede di dirigenti e dipendenti;
3. Analisi statistiche dei valori raggiunti e degli scostamenti rispetto agli obiettivi.

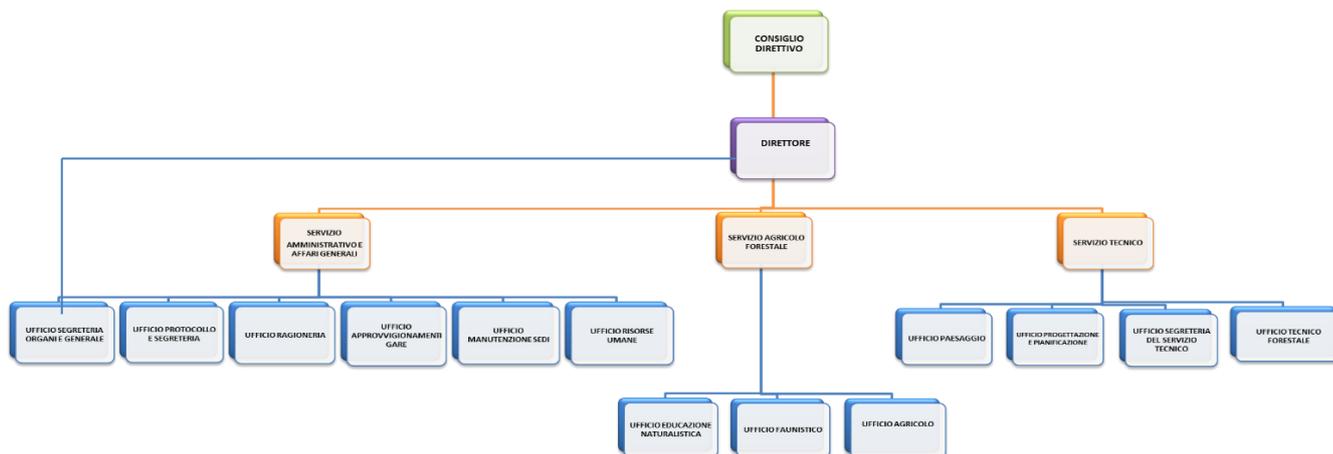
La Relazione sulla performance annuale attraverso la quale l'Ente Parco Colli Euganei ha avviato un processo di miglioramento continuo, rilevabile e misurabile, predefinito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 - 2024- sezione 2.2 Performance, pone l'accento su:

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

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

### 2.1 ORGANIGRAMMA

Di seguito l'organigramma come modificato, da ultimo, con Delibera di Consiglio Direttivo n. 153 del 23/10/2021



### 2.2 RISORSE UMANE

Di seguito la quantificazione prevista dalla delibera di approvazione della dotazione organica a seguito dell'autonomia giuridica e gestionale dalla Regione Veneto in data 01/01/2008:

Categorie	Organico DC n. 8/2009
Dirigenti	3
Categoria D	11
Categoria C	14
Categoria B	6
TOTALE	34

### LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA al 31/12/2022

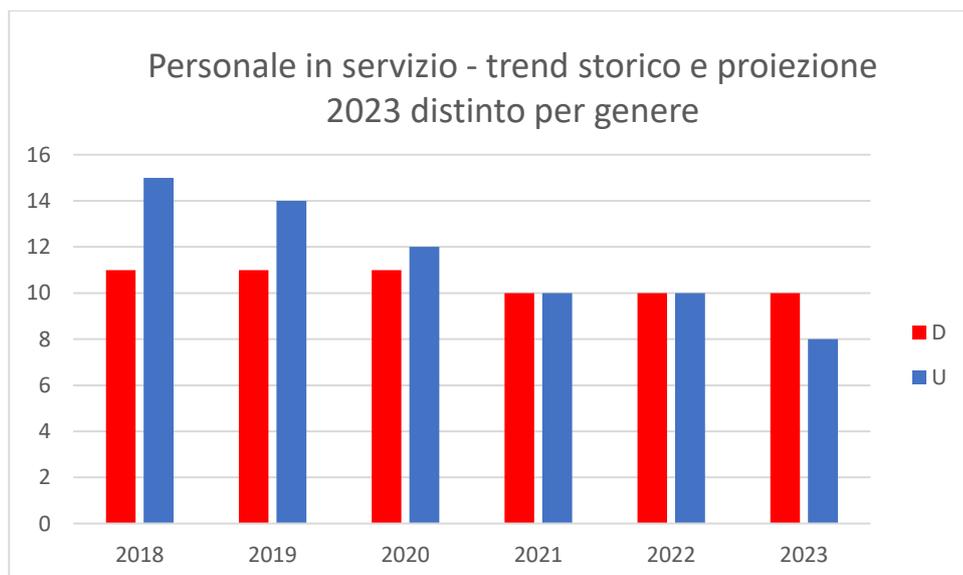
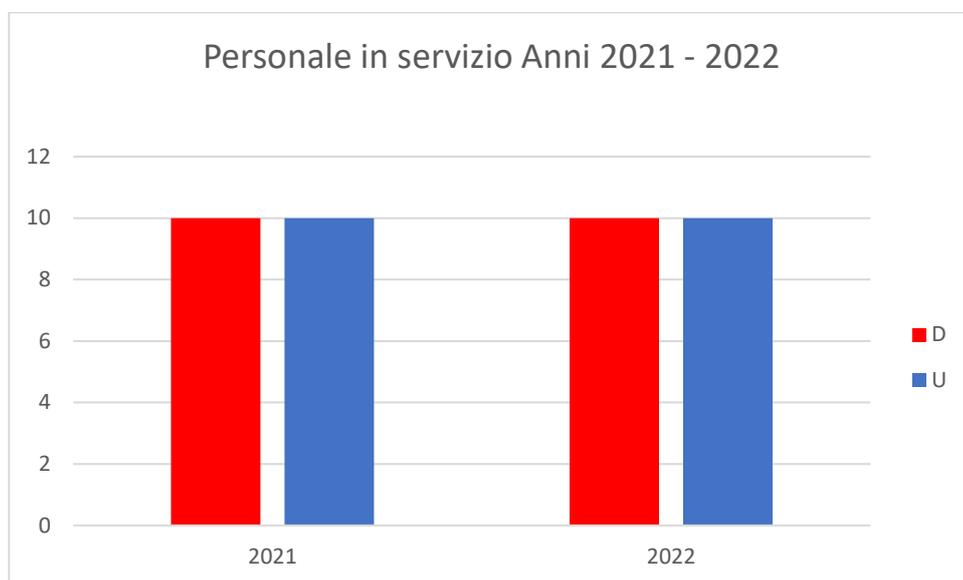
<b>Dirigenti</b>	<b>2</b>
PO	1
Funzionari	7
Istruttori	8
Operatori esperti	2
Totale	20

Si segnala come, a causa del blocco del turn over dal 2010 al 2022, negli ultimi 12 anni il personale con contratto a tempo indeterminato sia diminuito del 62,5%. Solo nella seconda metà del 2022 l'Amministrazione ha potuto procedere con due nuove assunzioni, mediante procedure di mobilità, volte alla parziale sostituzione del personale cessato.

### 2.3 DATI RELATIVI AL CONTESTO ORGANIZZATIVO

Al 31/12/2022 il personale del Parco Regionale dei Colli Euganei ammonta complessivamente a 20 unità. L'ampiezza media delle unità organizzative in termini del numero dei dipendenti in servizio è di 1,42.

Con riferimento alla diversa composizione di genere si osserva come le componenti femminile e maschile siano bilanciati.



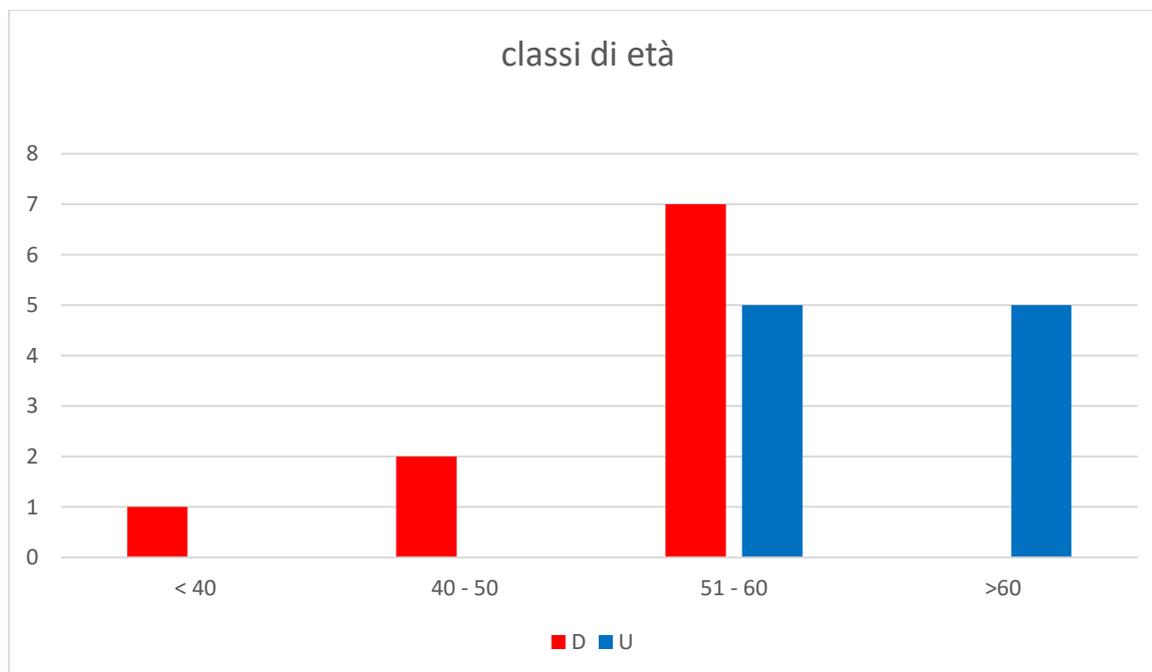
Personale in servizio al 1° gennaio 2018

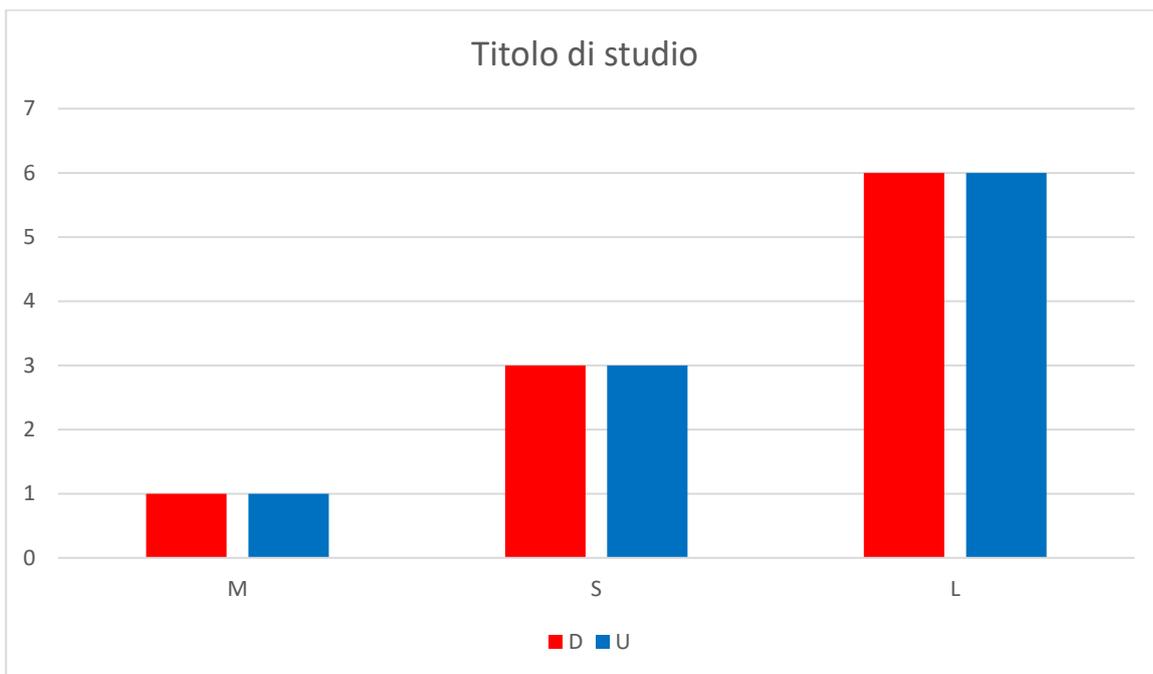
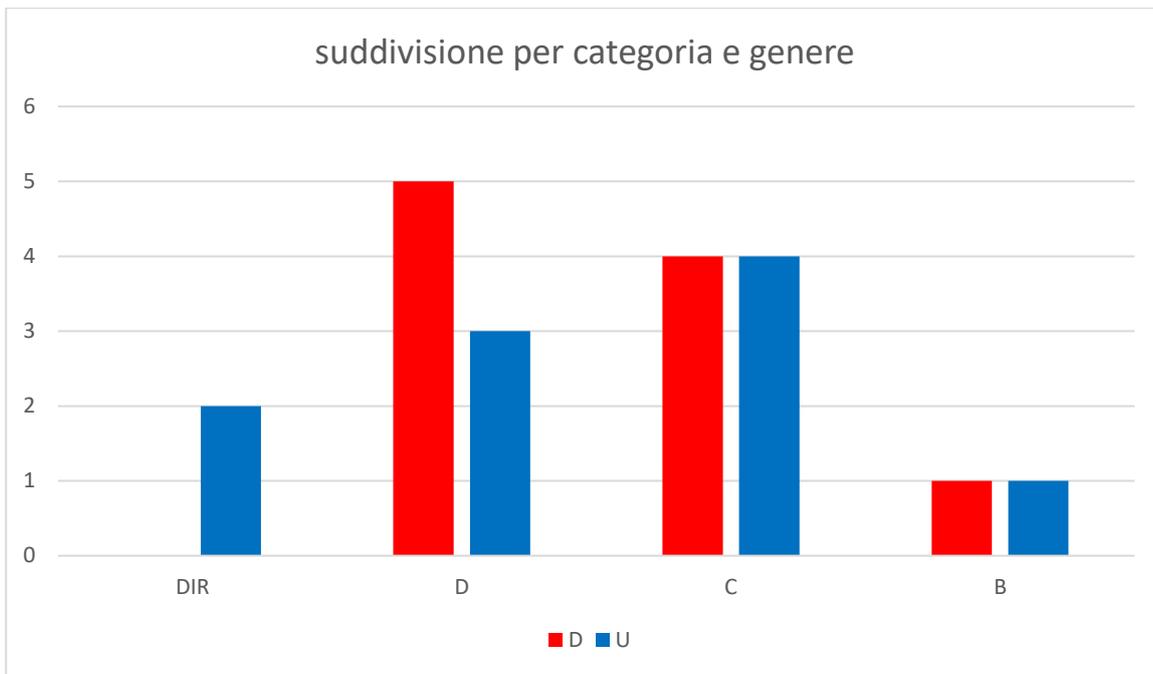
CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
B	3	75,00%	1	25,00%	4	14,81%
C	5	50,00%	5	50,00%	10	37,04%
D	5	45,45%	6	54,55%	11	40,74%
DIRIGENTI	2	100%	0	0%	2	7,41%
TOT	15	55,56%	12	44,44%	27	100%

Personale in servizio al 31 dicembre 2022

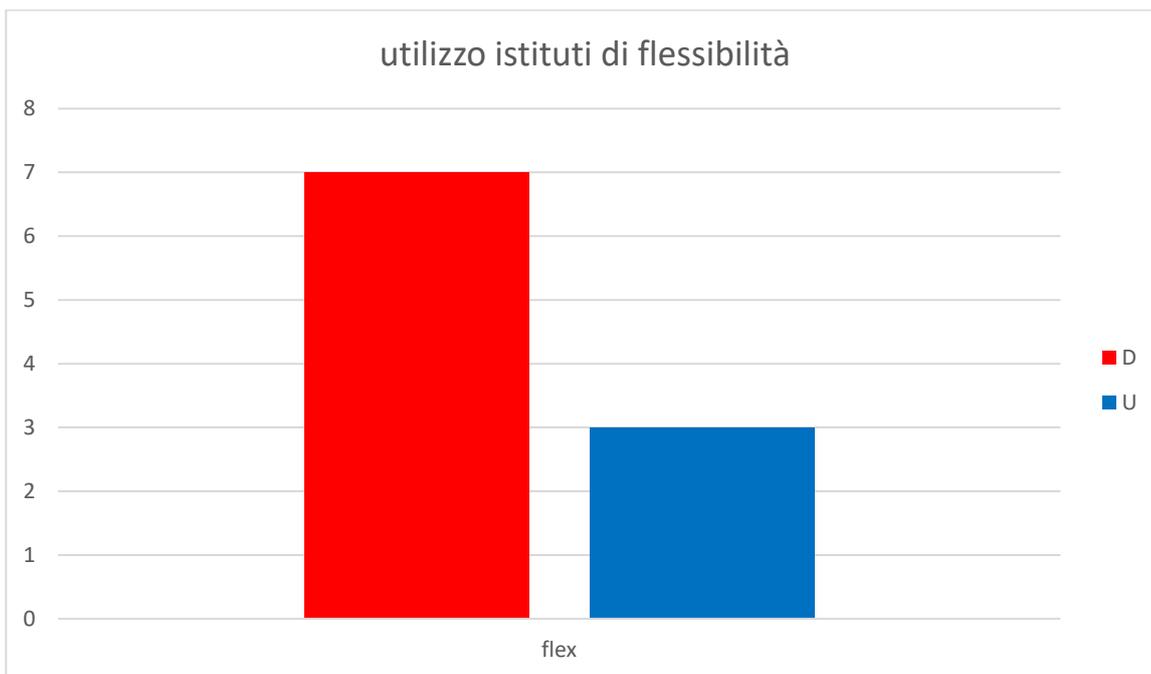
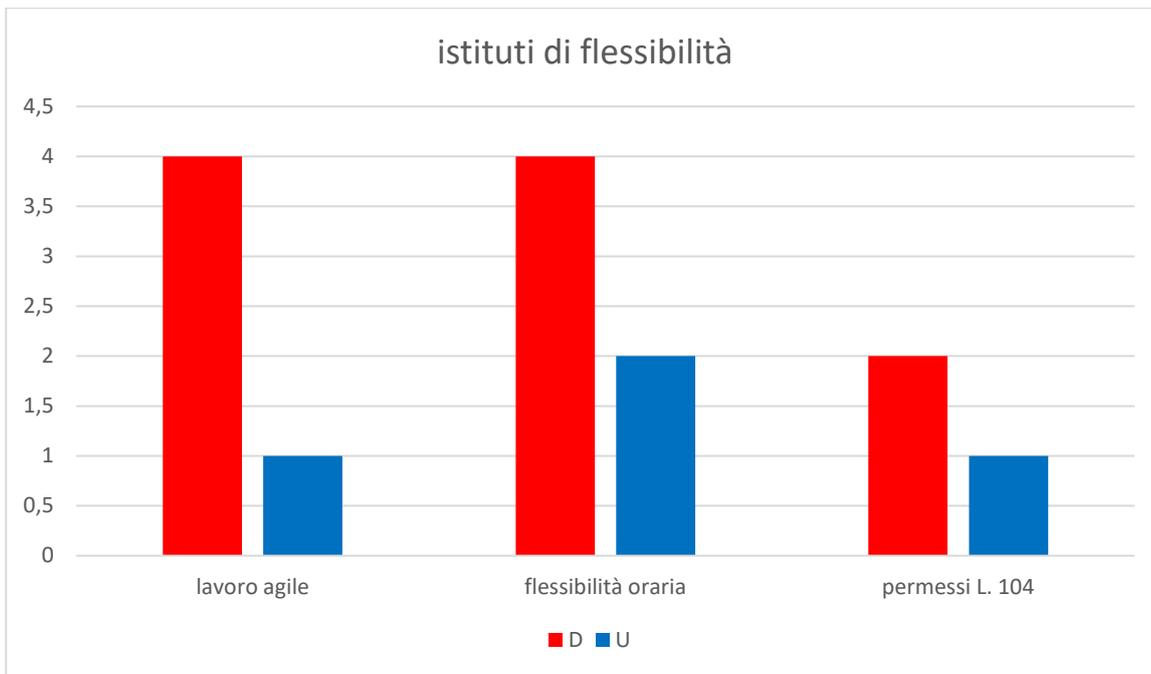
CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
B	1	50,00%	1	50,00%	2	10,00%
C	4	50,00%	4	50,00%	8	40,00%
D	3	37,50%	5	62,50%	8	40,00%
DIRIGENTI	2	100%	0	0%	2	10,00%
TOT	10	50%	10	50%	20	100%

L'età media dei dipendenti è di 54,9 anni, con una differenza rispetto i generi, per le donne l'età media è più bassa: 51,3 contro i 58,5 degli uomini.





Il personale del Parco in possesso di laurea costituisce il 60% del totale. C'è uguaglianza nella distribuzione dei titoli di studio tra donne e uomini.



Nei due grafici sopra si vede come tuttora siano soprattutto le donne a richiedere l'accesso a modalità di conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, specialmente per motivi legati a necessità di cura familiari.

## **2.4 L'OIV**

La Regione Veneto nel 2016 con la LR n. 14 del 17/05/2016 ha previsto l'OIV Unico per la Regione e per gli Enti regionali, successivamente, con DGRV n. 62 del 26/01/2018 ha approvato le disposizioni sull'organizzazione e il funzionamento dell'O.I.V. Unico per la Regione e per gli enti regionali, recepite dal Parco Regionale dei Colli Euganei con Decreto n. 18 del 01/02/2018.

Con DPGR n. 162 del 01/12/2020 il Presidente della Regione Veneto ha proceduto alla nomina del Presidente e dei Componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione del Veneto – Giunta regionale, degli enti strumentali, delle agenzie e aziende della Regione per il triennio 2021 – 2023.

L'OIV è un organo collegiale composto da tre componenti esterni all'Amministrazione di elevata professionalità ed esperienza.

Con il D.Lgs n. 74/2017, correttivo del D.Lgs n. 150/2009, sono state ridefinite le competenze dell'OIV. In particolare, il nuovo quadro delle competenze prevede che l'Organismo:

1. Sostituisca il servizio di controllo interno;
2. Rilasci un parere obbligatorio sul codice di comportamento dell'amministrazione;
3. Operi in affiancamento al responsabile prevenzione della corruzione, comunicando al Dipartimento Funzione Pubblica i dati specifici, sovrintendendo agli obblighi di pubblicazione degli stessi sul web (trasparenza), con competenza specifica del Presidente dell'OIV alla firma annuale delle griglie elaborate dall'Autorità Anticorruzione;
4. Emetta annualmente un parere vincolante sul sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e dei dirigenti di vertice;
5. Individui modalità di comunicazione con i cittadini, anche in forma associata, relativamente al processo di misurazione delle performance organizzative.

L'Organismo inoltre, anche a seguito delle modifiche normative intervenute a seguito del D.Lgs 74/2017, svolge un ruolo centrale nel processo di misurazione e valutazione della performance.

## **2.5 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. 74/2017. 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.

## **2.6 IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2022 - 2024**

Il Piano delle Performance, secondo quanto stabilito dall'art. 10, c. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dall'art. 6 c. 1 del DL 80/2021:

1. Costituisce apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), con orizzonte temporale triennale;
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 PIAO 2022 - 2024 è stato adottato con Delibera di Consiglio Direttivo n. 55 del 27/04/2022.

## 2.7 RISULTATI RAGGIUNTI

### Alcuni Indicatori dell'attività gestionale 2022

Voce	2020	2021	2022
N. pratiche paesaggistico/ambientali	1.184	1.705	1.796
N. mandati di pagamento	804	906	956
N. reversali	1.225	940	1049
N. impegni di spesa	298	337	283
N. accertamenti di entrata	355	412	47
N. buoni economali	88	62	41
N. delibere Consiglio Direttivo	182	196	174
N. decreti	233	289	248
N. delibere di Comunità del Parco	14	15	13
N. CIG assunti	102	108	105
N. utenti progetto educazione naturalistica con visita guidata	452	452	2.274
N. presenze in soggiorni didattici	0	173	88
N. presenze in campi avventura	150	285	234
N. pernottamenti esclusi campi avventura e soggiorni didattici	533	520	593
N. cinghiali abbattuti compresi rinvenuti	1.320	1.917	2242
N. daini Abbattuti compresi i rinvenuti	13	73	113
N. animali feriti soccorsi sul territorio euganeo	21	25	72
N. Km percorsi dai mezzi del Parco	94.008	99.430	113.342
N. domande per contributo a titolo di indennizzo danni da fauna selvatica	28	41	45
N. domande per contributo adozione sistemi di prevenzione	27	24	39
N. Pratiche boschive	114	138	166
N. pratiche V.Inc.A	99	148	174

Voce	2020	2021	2022
N. pratiche carattere di non boscosità	0	0	0
N. Pratiche abbruciamento ramaglia	13	11	5
N. Pratiche taglio siepi	5	3	9
N. Risposte per definizione presenza di eventuali vincoli naturalistici, svincolo fidejussioni, interventi non boschivi su piante, ecc.	15	15	16
N. pratiche riduzione superficie boscata	1	3	2
Percentuale dipendenti partecipanti a corsi di formazione	28%	30 %	66,66%
N. procedure selettive del personale effettuate	0	0	3
<b>Nuove voci</b>			<b>2022</b>
Controllo e visto contabile sui provvedimenti			387
Gestione finanziaria con predisposizione dei documenti contabili (il Rendiconto Generale, l'Assestamento al Bilancio, il Bilancio di Previsione, Variazioni di bilancio)			16
Visite totali al portale del Parco www.parcocollieuganei.com			303.362
Visualizzazioni totali di pagine sul portale del Parco www.parcocollieuganei.com			984.122
Numero pagine ospitali attivate per Operatori certificati CETS			22
N. Convenzioni sottoscritte con Associazioni per progetto "Adotta un sentiero"			12
N. pratiche Servizio Tecnico gestite			1.745
N. nuovi procedimenti vigilanza aperti			51
Importo sanzioni accertamenti compatibilità paesaggistica			€ 316.426,92
N. appuntamenti Servizio Tecnico in presenza prenotati tramite agenda digitale (dato semestrale)			256

### 3 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

#### ENTRATA

<b>BILANCIO DI FUNZIONAMENTO –</b> Entrate per il funzionamento dell'Ente	<b>PREVISIONE 2022 (euro)</b> stanziamento iniziale di competenza	<b>PRECONSUNTIVO 2022* (euro)</b>  Accertato
Entrate correnti	2.147.958,20	1.852.513,55
Entrate capitale	346.500,00	519.672,57
<b>TOTALE</b>	<b>2.494.458,20</b>	<b>2.372.186,12</b>

\*alla data del 11/04/2023

L'Entrata dell'Ente Parco corrente è costituita principalmente da:

- Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche (Regione, Comuni)
- Trasferimenti correnti da Istituzioni private, Privati;
- Entrate extratributarie (sanzioni amministrative e diritti di segreteria);

Si evidenzia per il 2022 una diminuzione del contributo Regionale per il funzionamento dell'Ente: euro 1.585.669,20 (contributo 2021), euro 1.485.442,20 (contributo 2022).

L'Entrata dell'Ente Parco di parte capitale è costituita principalmente da:

- Contributi agli investimenti da Amministrazioni Pubbliche;
- Condoni edilizi e sanatoria opere edilizie abusive, introiti per sanzioni risarcitorie danno ambientale; rispetto al 2021 tale entrata è duplicata.

#### SPESA

<b>BILANCIO DI FUNZIONAMENTO – spese</b> per il funzionamento dell'Ente	<b>PREVISIONE 2022 (euro)</b> stanziamento iniziale di competenza	<b>PRECONSUNTIVO 2022* (euro)</b>  Impegnato
Spese correnti	2.147.958,20	1.804.815,56
Investimenti	516.500,00	311.170,94
<b>TOTALE</b>	<b>2.664.458,20</b>	<b>2.115.986,50</b>

\*alla data del 11/04/2023

Anche per l'esercizio 2022 l'Ente Parco ha cercato, per quanto possibile di contenere i costi di funzionamento, mantenendo alti gli standard dei servizi resi attraverso la digitalizzazione delle proprie attività e l'utilizzo di strumenti tecnologicamente avanzati nei controlli e curando l'accessibilità dei servizi in rete.

Si registra un moderato aumento delle spese di funzionamento (circa 1%) tra gli esercizi 2021 e 2022, influenzato dallo sfavorevole contesto internazionale e nazionale caratterizzato dall'aumento dell'inflazione provocato principalmente dalla crisi energetica che ha comportato l'aumento della spesa corrente riferibile ai costi per le utenze e più in generale, dei costi di gestione dell'Ente.

La spesa corrente dell'Ente Parco è costituita principalmente da:

- Spesa relativa al personale, adeguata nel corso del 2022 anche agli aumenti stipendiali previsti dal rinnovo del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali;
- Spesa per acquisto beni e servizi aumentata rispetto al 2021;
- Spesa per l'attività relativa alla gestione dei terreni di proprietà e/o affidati al Parco;
- Spesa relativa all'attività di smaltimento dei cinghiali e altre specie animali;

La spesa in conto capitale del Parco riguarda principalmente:

- Attività svolta a seguito di contributi ricevuti dalla Regione del Veneto per manutenzione straordinaria immobili, territori, impianti ecc.;
- Interventi per il contenimento finalizzato all'eradicazione degli ungulati nel Parco a seguito di contributi regionali (L.R. n. 30 del 30-12-2016 art 97).

Con riferimento ai tempi medi di pagamento delle spese per l'acquisto di beni, servizi e forniture, l'Ente Parco, rispetta i termini contrattuali di 30 giorni dal ricevimento della fattura. In particolare per l'anno 2022, il Parco ha pagato mediamente con 7 giorni di anticipo rispetto alla scadenza delle fatture dei fornitori, considerando che i primi mesi del 2022 (gennaio, febbraio) ha cambiato il software di contabilità.



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 in via Belle in Este adibito a magazzino/archivio.

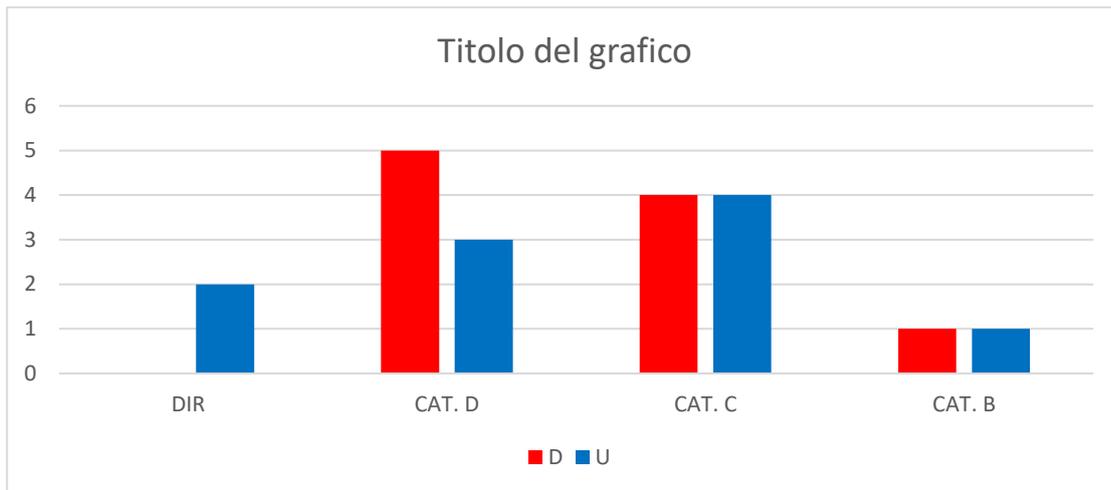
Per quanto riguarda le risorse economiche occorre evidenziare che l'Ente Parco in quanto ente strumentale della Regione Veneto non ha rilevanti entrate proprie ma vive dei trasferimenti della Regione e in minor misura dei trasferimenti di Provincia e Comuni.

#### 4 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

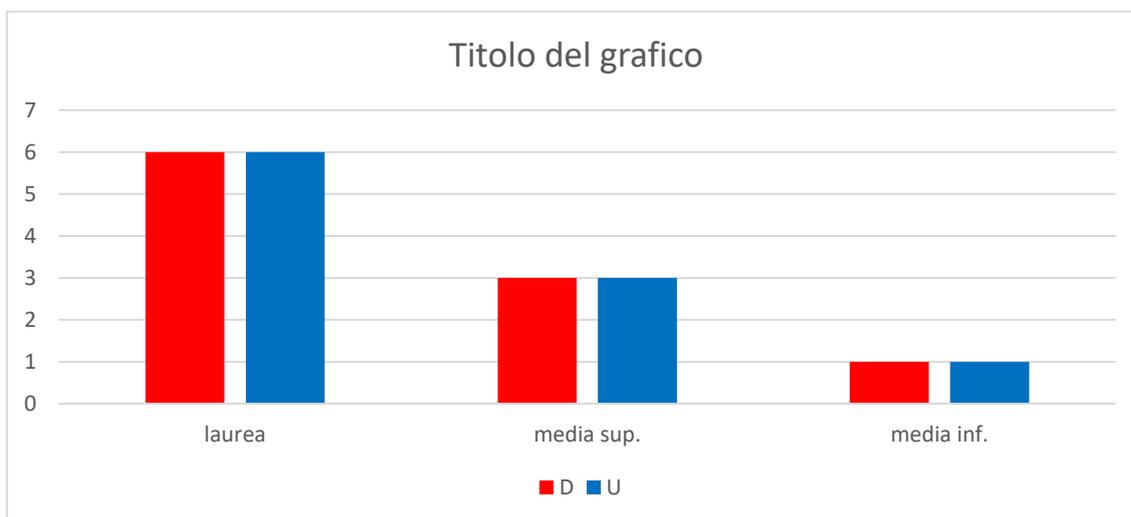
Dati al 31/12/2022

<b>Analisi caratteri quantitativi/qualitativi</b>			
Indicatori	2020	2021	2022
Età media del personale	53,45	54,61	54,90
Età media dei dirigenti	59,5	60,5	61,5
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0	0	5%
% di dipendenti in possesso di laurea	65%	63,16%	60%
% dirigenti in possesso di laurea	100%	100%	100%
Turnover del personale	0	0	100%
<b>Analisi benessere organizzativo</b>			
Indicatori	2020	2021	2022
Tasso di assenze	17,27%	12,79%	16,92%
tasso di dimissioni premature	0	0	0
Tasso di richieste di trasferimento	0	0	9,52%
tasso di infortuni	0	0	0
% di personale assunto a tempo indeterminato	100	100	100
<b>Analisi di genere</b>			
Indicatori	2020	2021	2022
% di dirigenti donne	0	0	0
% di donne rispetto al totale del personale	50	47,37	50
% di donne assunto a tempo indeterminato	100	100	100
età media del personale femminile	50,4	50,22	51,3
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	70	66,67	60

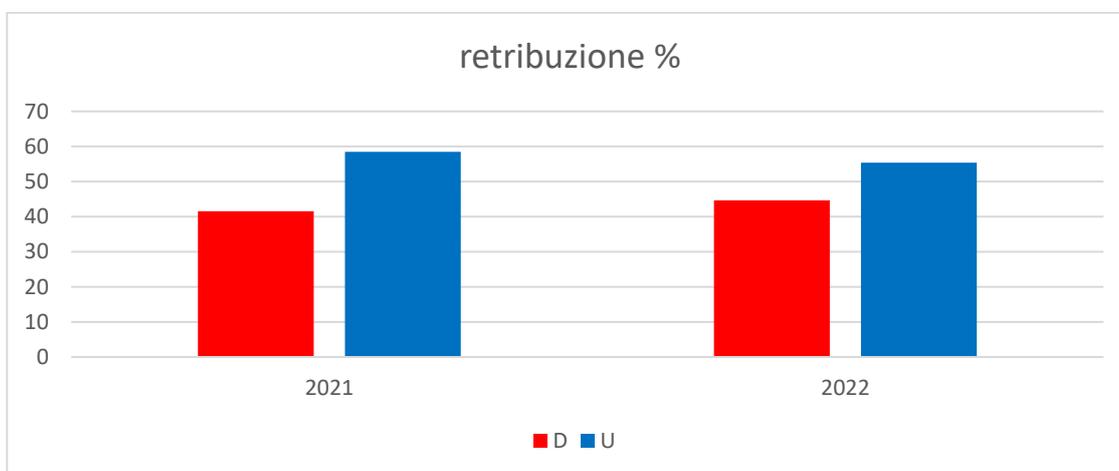
### Suddivisione in base al genere e alla categoria



### Suddivisione in base al genere e al titolo di studio

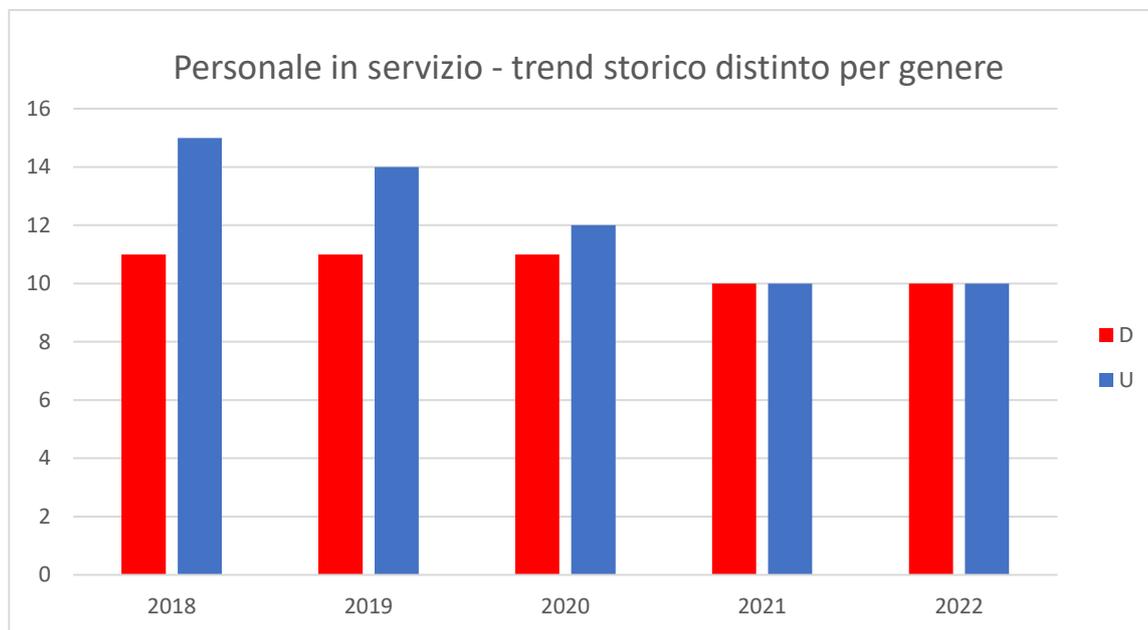


### Suddivisione in base al genere e alla retribuzione



La riduzione del divario retributivo tra uomini e donne risente del ritardo nel rinnovo del CCNL del personale avente qualifica dirigenziale.

#### Dipendenti trend storico quinquennio 2018-2022



#### 5 SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

L'Amministrazione ha inteso valorizzare l'esperienza fatta nel corso del 2020 e determinata dalla situazione epidemiologica, mediante l'adozione di un Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per le attività che possono essere svolte da remoto, senza pregiudizio alcuno nella tempistica e nei risultati. Il regolamento, tra l'altro, prevede la sottoscrizione di accordi individuali, al massimo per il 20% dei dipendenti che svolgono attività smartabili (al netto del rispetto delle condizioni di maggior tutela nei casi determinati dai provvedimenti in materia COVID – 19), in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita-lavoro e di promozione del benessere lavorativo, così come previsto dall'iniziativa 1 relativa all'area strategica C del Piano di azioni Positive, sezione 2.2.1 del PIAO 2022 - 2024. Nel corso del 2022, in attesa delle novità previste dal nuovo CCNL Funzioni Locali, gli accordi individuali hanno avuto durata trimestrale.

Nell'accordo individuale redatto dal dipendente in accordo con il proprio dirigente, viene redatto un progetto contenente un'analisi di fattibilità e l'individuazione delle attività da svolgere, degli obiettivi da raggiungere e degli indicatori di risultato. In particolare, il Dirigente esamina e valuta la sostenibilità della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa da remoto verificando che le attività non richiedano una presenza continuativa del/della dipendente presso l'abituale sede di lavoro e siano efficacemente gestibili al di fuori della sede abituale di lavoro garantendo la medesima operatività. Verifica, inoltre che l'attività in modalità agile sia compatibile con le esigenze di servizio. Inoltre, si è implementato un sistema di reportistica al fine di verificare puntualmente le attività svolte da remoto.

Di seguito i dati riferiti al 2022, suddivisi per area

AREA	% giornate utilizzo su giornate lavorative totali	% dipendenti su totale dipendenti Area
Agroforestale - Naturalistica	0,50	07
Amministrativa	4,91	33,33
Tecnica	8,31	42,86

## **6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

### **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 con la scelta di avvalersi dell'Organismo Indipendente di Valutazione regionale mediante stipula di apposita convenzione a decorrere dal 2013. Nel 2018 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 2019 l'OIV ha aggiornato la metodologia di valutazione regionale, sia per il personale dirigenziale che per il personale del comparto, ed ha assegnato, nel documento di validazione dell'avvio del ciclo delle performance anno 2019, gli obiettivi di performance organizzativa che l'Ente ha recepito con DCS n. 15 del 31/01/2019 tenendo presente le aree di intervento del precedente piano.

### **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 (intermedia) 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 finale delle prestazioni 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:

- Dal Consiglio Direttivo che adotta il Piano delle Performance e individua gli obiettivi strategici dell'Amministrazione;
- Dal Direttore (in attesa della nomina del Direttore: dal Presidente del Parco, con delega al personale) che valuta le performance dei dirigenti;
- Dai dirigenti che valutano le performance dei propri collaboratori;

- Dall'OIV che valuta l'intero sistema della Performance nelle singole fasi.

## 7 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### 7.1 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

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

<b>AREE STRATEGICHE</b>
Dal mandato
Tutela e protezione del patrimonio naturalistico, paesaggistico e storico-culturale
Valorizzazione delle produzioni tipiche e delle eccellenze del territorio
Cultura e turismo territoriale
Pubblica Amministrazione moderna, trasparente, efficace ed efficiente



## 7.2 OBIETTIVI STRATEGICI

Per l'annualità 2022 sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici:

1. a livello di Ente:
  - Aggiornamento della mappatura dei processi;
  - Aggiornamento dell'analisi del rischio corruttivo;
2. a livello di struttura:
  - Digitalizzazione;
  - Tutela e sviluppo del territorio.

### RELAZIONE SINTETICA OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Obiettivi di performance ORGANIZZATIVA	Descrizione attività
<b>Mappatura Attività/Processi - aggiornamento dell'analisi del rischio corruttivo</b>	<p>La mappatura dei processi è uno strumento funzionale all'organizzazione delle attività dell'Ente e nel corso del 2022, con nota prot. n. 7891 del 16/06/2022, si sono introdotti degli elementi di automazione volti ad acquisire informazioni standardizzate per agevolare le attività di analisi e valutazione del rischio corruttivo (scadenza 30/06/2022). Per quanto riguarda gli aspetti inerenti la prevenzione della corruzione le evidenze emerse nel corso del 2022 sono state recepite dal Consiglio direttivo con delibera n. 29 del 30/01/2023 che ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione – Sezione rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025.</p> <p>Infine nel corso del 2022 si è avviata un'attività di verifica e aggiornamento delle misure necessarie al completamento degli adempimenti in materia di privacy ai sensi del Regolamento UE 2016/679.</p>
<b>digitalizzazione - dematerializzazione - lavoro agile</b>	<p>L'adozione nel corso del 2022 dei moduli "Venere", "Giove" e "Olimpo" della piattaforma "Nuvola" di SISCO ha permesso di ottimizzare l'attività lavorativa per quanto riguarda il workflow autorizzativo interno degli atti (Decreti, Delibere e Liquidazioni). Dalla stesura della bozza fino all'assunzione delle scritture contabili definitive i vari uffici coinvolti interagiscono secondo un preciso ordine d'intervento ognuno per la propria parte di competenza. Con l'integrazione delle banche dati si sono superati alcune interruzioni di flusso e duplicazioni di inserimento dati quali ad esempio la gestione della fattura elettronica e della liquidazione di spesa. Le funzionalità di "Olimpo – scrivania digitale" permettono inoltre un flusso completamente digitalizzato della corrispondenza in entrata e uscita.</p> <p>In merito allo sviluppo del lavoro agile ordinario si è pervenuti alla dematerializzazione estesa e completa, supportata da una gestione documentale digitale, che permette al personale dell'Ente di gestire pienamente la propria attività in modalità di lavoro agile. Inoltre l'Ente si è dotato di una licenza di Google Workspace per uffici per poter attivare in autonomia videoconferenze e servizi di erogazione documentale in cloud. In tal modo si è pervenuti alla stabilizzazione di una quota</p>

	<p>significativa di dipendenti che si occupano di attività che possono essere svolte da remoto senza pregiudizio alcuno nella tempistica e nei risultati, con la sottoscrizione di accordi individuali ai sensi della Legge n. 81/2021. Pertanto si è potuto di conseguenza dare anche alcune risposte positive alle richieste di conciliazione dei tempi di vita-lavoro e di promozione del benessere lavorativo, così come previsto dall'iniziativa 1 relativa all'area strategica C del Piano di azioni Positive.</p>
--	--

<p><b>Tutela e sviluppo del territorio</b></p>	<p>Il processo di rinnovo della Carta Europea per il Turismo Sostenibile del Parco per il periodo 2022/2026, è stato possibile grazie al supporto della Regione del Veneto che, attraverso il progetto TAKE IT SLOW - Programma europeo Italia - Croazia, intende promuovere un turismo sostenibile e lento all'interno dell'area protetta. Già dall'anno scorso si sono iniziate le attività per il rinnovo della CETS, comprendendo in esse sia la fase 1, rivolta a nuovi partner che avevano in precedenza fatto richiesta di poter aderire alla Carta, sia la fase 2 rivolta agli operatori che avevano in precedenza ottenuto la certificazione di fase 1. Si sono quindi svolte delle attività, alcune propedeutiche nel 2021, altre in questa prima parte del 2022 p con cui si è entrati maggiormente nel merito delle attività che fanno parte del Programma di certificazione. Tra la fine del 2021 e i primi mesi del 2022 si sono succeduti incontri con gli stakeholders pubblici e privati del territorio finalizzati a rinnovare la strategia per i prossimi anni e confezionare il nuovo Piano d'Azione per il rinnovo Fase 1 CETS del Parco, trasmesso a Europarc Federation nel mese di marzo 2022. Successivamente, il Parco ha ospitato in modalità a distanza la verifica del Piano 2022-2026 che Europarc Federation ha valutato positivamente e il cui esito è stato comunicato all'Ente in data 2 novembre 2022.</p> <p>Il 2 dicembre 2022, presso la sede del Parlamento Europeo a Bruxelles, si è tenuta la cerimonia ufficiale di consegna della Carta per le aree protette che hanno completato positivamente il loro iter e il Parco Regionale dei Colli Euganei ha ricevuto il riconoscimento che certifica il suo impegno in CETS per i prossimi cinque anni.</p> <p>Il nuovo Piano d'Azione della CETS Fase 1 del Parco comprende 50 tra Operatori privati, Associazioni ed Enti pubblici del territorio per un totale di 62 Azioni presentate comprese quelle dell'Ente Parco.</p> <p>Il Parco, a partire dalla primavera del 2022, ha avviato la procedura di rinnovo per la certificazione Fase 2 delle imprese turistiche del territorio, appartenenti alle categorie della ricettività e delle professioni turistiche di accompagnamento.</p> <p>Tutti gli operatori che hanno deciso di intraprendere l'iter sono stati valutati positivamente da Federparchi; si tratta di 11 strutture ricettive e 11 operatori turistici appartenenti alle categorie delle Guide Ambientali Escursionistiche e Accompagnatori turistici.</p> <p>Per l'anno 2022 l'attività svolta è riassumibile come segue:</p> <p>CETS 1</p> <p>Attività di "sportello" con gli operatori in rafforzamento del Forum (11-13 Gennaio 2022): 4 incontri con partecipanti;</p>
--	---

	<p>Quarto Tavolo di Lavoro (17 Gennaio 2022): N. 1 incontro, 31 partecipanti;</p> <p>Attività di "sportello" con gli operatori per il supporto finale alla compilazione della Scheda Azione (18-19-20-21-28 Gennaio 2022, 4-9-10 Febbraio 2022): n. 8 giorni, 32 incontri con partecipanti;</p> <p>Forum finale (14 Febbraio 2022): n. 1 incontro, 19 partecipanti.</p> <p>CETS 2</p> <p>Incontro online di presentazione del Sistema di Adesione Locale (20 aprile 2022): n. 1 incontro, 11 partecipanti;</p> <p>Attività di "sportello" con gli operatori economici interessanti per l'affiancamento alla compilazione del Dossier di Candidatura (4-5-6-10-11-12 maggio 2022): n. 6 giorni 20 incontri</p> <p>VERIFICA CETS 1 (07 giugno 2022): n. 1 incontro con Verificatore, 14 partecipanti</p> <p>Totale 2022 rinnovo CETS: 4 incontri plenari (2 per Fase 1 e 2 per Fase 2, compresa verifica); 56 incontri singoli (attività di sportello).</p>
--	---

### 7.3 OBIETTIVI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE/TRASPARENZA

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione si è provveduto a coordinare gli obiettivi delle varie sezioni del PIAO 2022-2024, in particolare la sezione prevenzione dei rischi corruttivi con quella della performance.

In particolare sono stati condivisi e tradotti in obiettivi strategici e correlati obiettivi individuali:

- Revisione della mappatura dei processi;
- Aggiornamento dell'analisi del rischio corruttivo;
- Digitalizzazione.

In merito alla revisione della mappatura dei processi il PIAO 2022-2024 prevedeva due scadenze (30/06 e 31/12). Entro il 30/06 si è proceduto all'aggiornamento mediante la compilazione da parte degli uffici di apposita scheda inviata con nota prot. n. 7891 del 16/06/2022. Successivamente il Dipartimento della Funzione Pubblica con il decreto n. 132 del 30/06/2022 ha introdotto una semplificazione sulla mappatura dei processi per le amministrazioni con un organico con meno di 50 dipendenti.

Alla luce del decreto di cui sopra e in mancanza di novità in merito all'organizzazione dell'Ente e altri dati significativi di rilievo, alla scadenza del 31/12 si è ritenuto di convalidare la mappatura effettuata il 30/06 e in tal senso si è provveduto ad aggiornare l'analisi del rischio corruttivo recepita nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2023-2025 adottato dal Consiglio direttivo con delibera n. 29 del 30/01/2023.

La digitalizzazione dei processi è stata individuata, oltre che per i suoi aspetti organizzativi, anche quale misura di prevenzione della corruzione comune a più aree di rischio. Nel corso del 2022 con l'attivazione del nuovo applicativo SISCOM si è implementata la digitalizzazione dei processi in capo ai vari Uffici. Ciò ha consentito oltre a evidenti risultati in termini di semplificazione ed efficienza dell'azione amministrativa, la standardizzazione delle procedure, il monitoraggio delle fasi del procedimento e il tracciamento delle responsabilità.

## 7.4 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 2022 a cura dell'OIV, nel Piano delle Performance 2022 - 2024 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 di tutti o singoli/alcuni Uffici. Per il triennio 2022-2024 sono stati individuati, in prima battuta, i seguenti obiettivi individuali – operativi, declinati ai vari uffici dell'ente da parte del Presidente e dei dirigenti preposti con individuazione degli indici di realizzazione:

Titolo obiettivo: Implementazione della digitalizzazione nel rinnovo Carta Europea del Turismo Sostenibile del Parco
Natura obiettivo: EVOLUTIVO
Descrizione obiettivo
<p>Il Parco Regionale dei Colli Euganei ha svolto le procedure di rinnovo della certificazione CETS per il prossimo periodo 2022-2026; come Referente CETS del Parco si è svolto il seguente lavoro: coordinamento del Consulente incaricato dalla Regione Veneto, Agenda21 Consulting Srl, per tutte le procedure burocratiche e logistiche previste da Europarc Federation;</p> <p>rappporti con gli stakeholders del territorio, vecchi e nuovi, inseriti nel processo CETS, tramite incontri con singoli e riunioni plenarie;</p> <p>gestione dell'attività dei valutatori incaricati da Federparchi per le certificazioni CETS Fase 2, poi trasmesse per pubblicazione su sito e app alla redazione di Parks.it;</p> <p>trasmissione e supervisione del lavoro della redazione di Parks.it per verificare il buon esito del lavoro e l'effettiva aumentata digitalizzazione del progetto CETS al fine di rendere disponibili le informazioni ad un target di utenti più vasto ed eterogeneo</p> <p>I Destinatari sono: Cittadinanza; Stakeholders del territorio: Enti pubblici, Associazioni, Imprese e Professioni turistiche locali.</p> <p>Indicatori: <i>Numero stakeholders coinvolti: 48, suddivisi come segue.</i> 7 Enti pubblici locali: Comune di Baone, Comune di Battaglia Terme, Comune di Cinto Euganeo, Comune di Galzignano Terme, Comune di Monselice, Comune di Montegrotto Terme, Comune di Teolo;</p>

<p>26 Operatori turistici privati: Abano Ritz Hotel Terme, Agriturismo Bacco e Arianna, Agriturismo Podere Villa Alessi, Antiche Vie di Navigazione di Rudy Toninato Navigazione Fluviale, Azienda Agricola Le Volpi, Azienda Agricola Monte Sereo, B&amp;B La Mugletta, Butterfly Arc, Castello di San Martino della Vaneza, Cooperativa A Perdifiato, Cooperativa Idee Verdi, Cooperativa Terra di Mezzo, Dovemiporti – Ancona Isabella (GAE), Dovemiporti – Gambilare Giacomo (GAE), Drago Press, Ewayyy Ebike Rent &amp; Adventures, Golf della Montecchia - Play Golf 54, Henetos Routes (New Travel group), Hike&amp;Trek, Hotel Beatrice, Lovivo Tour Experience, Museo dei Colli Euganei, Società Agricola Ca' Lustra, Soluzione Eventi, Trekkin2thewild - Nature Travel, Viaggiare curiosi;</p> <p>15 Associazioni: operatori turistici (Agritourist Veneto, Comitato "Gocce Euganee", Federalberghi Terme Abano Montegrotto), promozione turistica (Associazione Strada del vino Colli Euganei, Consorzio Vini Colli Euganei, Gal Patavino scarl, OGD Terme e Colli Euganei, Pro Loco di Monselice), promozione socio-culturale (A.S.D. Circolo Remiero El Bisato, Associazione Giovane Montagna sezione di Padova, Associazione Lapis, Associazione PLAY, CAI Padova, Gruppo Escursionisti "Severino Arigliani" - Battaglia Terme) e tutela delle risorse ambientali (GUBIOCE – Gestione Unica del Bacino idrominerario Omogeneo dei Colli Euganei).</p> <p><i>Numero Azioni nel Piano d'Azione 2022-2026 presentato a Europarc Federation inserite in sito e app:</i> 62 di cui 13 di pertinenza dell'Ente Parco.</p> <p><i>Numero accessi alle pagine realizzate:</i> circa 1000 accessi alle pagine sul sito del Parco; oltre 2000 visualizzazioni per le pagine ospitali degli Operatori certificati Fase 2, con una media di oltre 90 per operatore (pagine ospitali attivate a metà 2022).</p> <p>Atti necessari al raggiungimento dell'Obiettivo:          Delibera di Consiglio Direttivo n. 32 del 18.03.2022 avente ad oggetto: Secondo rinnovo Fase 1 e certificazione imprese Fase 2 Carta Europea per il Turismo Sostenibile (CETS). Approvazione progetto e documentazione per Europarc Fase 1.          Decreto dirigenziale n. 218 del 17.11.2022 avente ad oggetto: Certificazione imprese Fase 2 Carta Europea per il Turismo Sostenibile (CETS). Impegno di spesa per copertura costi vitto e alloggio dei Valutatori.          Delibera di Consiglio Direttivo n. 64 del 11.05.2022 avente ad oggetto: Approvazione progetto di restyling del portale ufficiale web <a href="http://www.parcocollieuganei.com">www.parcocollieuganei.com</a> con sue integrazioni in lingua francese più pagine ospitali per operatori certificati CETS Fase 2 e integrazioni all'App collegata.          Decreto dirigenziale n. 100 del 19.05.2022 avente ad oggetto: Affidamento diretto in Mepa progetto di restyling del portale ufficiale web <a href="http://www.parcocollieuganei.com">www.parcocollieuganei.com</a> con sue integrazioni in lingua francese più pagine ospitali per operatori certificati CETS Fase 2 e integrazioni all'App collegata. Impegno di spesa e acquisizione CIG</p>
<p><b>DESTINATARI</b></p> <p>Cittadinanza; Stakeholders del territorio: Enti pubblici, Associazioni, Imprese e Professioni turistiche locali</p>

Titolo obiettivo: Digitalizzazione attività di gestione della fauna
Natura obiettivo: EVOLUTIVO/CONSOLIDAMENTO
<b>Descrizione obiettivo</b>
Effettuata l'analisi delle diverse fasi dell'attività e ricondotto le medesime fasi in un diagramma di flusso delle informazioni. L'analisi ha consentito di raggruppare le diverse attività in sei macro fasi e per ciascuna è stato esaminato il processo e messo in evidenza le interconnessioni tra i diversi soggetti operanti.

E' seguita la predisposizione di una proposta di delibera con la quale è stato poi approvato il diagramma di flusso utile per la base di una gara. Delibera di consiglio direttivo n. 121 del 22/09/2022
DESTINATARI:  aziende agricole, cittadini e fruitori del territorio

Titolo obiettivo: aggiornamento delle disposizioni per la presentazione delle istanze di parte relative ai danni a colture agricole e sistemi di prevenzione causati da fauna
Natura obiettivo: EVOLUTIVO
<b>Descrizione obiettivo</b>
Effettuata l'analisi delle diverse fasi dell'attività e ricondotto le medesime fasi in un diagramma di flusso delle informazioni. L'analisi ha consentito di raggruppare le diverse attività in sei macro fasi e per ciascuna è stato esaminato il processo e messo in evidenza le interconnessioni tra i diversi soggetti operanti. E' seguita la predisposizione di una proposta di delibera con la quale è stato poi approvato il diagramma di flusso utile per la base di una gara. Delibera di consiglio direttivo n. 121 del 22/09/2022
DESTINATARI  imprese agricole e persone fisiche proprietarie di terreni agricoli

Titolo obiettivo: ottimizzazione tempistiche Servizio Tecnico con l'utilizzo di software condivisi
Natura obiettivo: EVOLUTIVO
<b>Descrizione obiettivo</b>
Nel corso del 2022 il caricamento dati sul nuovo gestionale dell'Ufficio (lizard GPE) ha permesso di selezionare le informazioni che verranno rese visibili all'esterno mediante accesso dal web. Il lavoro di preparazione alla pubblicazione è ad un livello avanzato, manca ancora l'informazione sulla scelta dei campi. Il caricamento su GPE delle scadenze e di tutte le comunicazioni inerenti l'iter procedurale delle istanze di Autorizzazione Paesaggistica, ha permesso di fornire corrette e repentine informazioni ai professionisti incaricati e il monitoraggio in tempo reale le scadenze previste per legge. Al fine di coordinare al meglio le attività della struttura, e di ottimizzare il lavoro, sono stati predisposti alcuni layout tipo da utilizzare per le schede-progetto da parte dell'Ufficio Pianificazione e Progettazione. Infine, l'utilizzo della piattaforma SISCOP, per la parte di protocollazione, ha permesso il miglioramento della gestione degli invii mediante la creazione di modelli template nonché attraverso la codifica delle informazioni da riportare nell'oggetto per le pratiche/procedure del Servizio Tecnico
DESTINATARI  Tecnici incaricati e operatori interni

Titolo obiettivo: competenze digitali per la PA
Natura obiettivo: EVOLUTIVO
<b>Descrizione obiettivo</b>
<p>La formazione rappresenta una leva strategica di gestione delle Risorse Umane. Nel medio – lungo termine si intende fornire ai dipendenti gli strumenti per affrontare le specificità dei cambiamenti nei processi di lavoro dovuti alla digitalizzazione mediante la partecipazione a corsi di formazione. L’Ufficio Risorse Umane ha comunicato a tutti i dipendenti (nota prot. 2932 del 07/03/2022) che l’Amministrazione ha aderito al programma del Dipartimento Funzione Pubblica di assessment (valutazione) e formazione sulle competenze digitali denominato Syllabus motivandoli a partecipare all’iniziativa.</p> <p>La partecipazione al progetto è stata abilitata per tutti i dipendenti.</p> <p>Al 31 dicembre 2022 per quanto riguarda SYLLABUS si registrano i seguenti numeri: abilitati 18 dipendenti, assessment per 15 dipendenti (83,3%), corsi iniziati 24, corsi completati 69, 4 dipendenti non hanno iniziato nessun corso (22,22%), hanno partecipato ad almeno un corso di formazione 12 dipendenti (66,66%);</p> <p>La formazione a distanza si sta rivelando un utile strumento per affrontare le specificità dei cambiamenti nei processi di lavoro dovuti alla digitalizzazione ancorché non sia sempre immediato potersi ricavare all’interno dell’orario di lavoro un tempo adeguato per seguire i corsi e affrontare i test con la giusta concentrazione. Nonostante ciò si percepiscono immediatamente le enormi potenzialità insite in un progetto di formazione gestito centralmente qual è Syllabus sia in termini di costi, sia in termini di omogeneità di contenuti a favore dell’intera platea dei dipendenti pubblici. Sempre in tema di formazione l’Ufficio risorse Umane è stato coinvolto in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Altri corsi a catalogo 4;</li> <li>- Webinar certificati 10</li> </ul>
DESTINATARI:
dipendenti del Parco

Titolo obiettivo: digitalizzazione dei processi di entrata e di spesa
Natura obiettivo: EVOLUTIVO
<b>Descrizione obiettivo</b>
<p>La DGRV n. 1772/2018 ha previsto l’introduzione di un sistema di reporting gestionale detto “Cruscotto” al fine di monitorare le attività e le dinamiche economico-finanziarie degli Enti Regionali, affidandone l’implementazione alla Direzione Partecipazioni Societarie ed Enti Regionali. L’obiettivo del Cruscotto è acquisire informazioni tramite la trasmissione da parte degli Enti di dati gestionali sintetici (personale, spese organi, ecc.), equilibri economici – finanziari, ecc. con scadenza marzo e ottobre di ogni anno. Dal 2018 al 2022 il cruscotto è stato più volte implementato dalla Direzione Partecipazione Societarie della Regione a seguito di nuove esigenze informative; nel corso del 2022 attraverso il programma di contabilità “Giove” del software informatico SISCOM si sono acquisiti alcuni dati finanziari e altri dati riguardanti specialmente la contabilità economico-patrimoniale (report sintetici) con i quali si è potuto completare in maniera più esaustiva alcune</p>

schede relative al “Cruscotto regionale”. Inoltre grazie al nuovo software (attivo da febbraio 2022) viene proposta la registrazione delle fatture in modo più immediato evidenziando in particolare la presenza o meno del Durc e la tracciabilità del flusso finanziario. In presenza di Cig il programma propone uno o più impegni a cui imputare la spesa della fattura. Ogni fattura viene registrata dall’istruttore dell’Ufficio Ragioneria e assegnata all’ufficio di destinazione che dovrà poi emettere l’atto di liquidazione. Nel corso dell’anno 2022 sono stati registrati 423 documenti contabili (tra fatture e note contabili). La procedura per la registrazione dei Durc (212 nel corso del 2022) invece prevede lo scarico dello stesso dal sito dell’Inail, la relativa protocollazione in “Egisto” usando la corretta dicitura e la successiva acquisizione in “Giove”. L’ufficio Ragioneria ha emesso i mandati di pagamento delle fatture e note contabili utilizzando in via prioritaria le 367 liquidazioni informatiche emesse. Soltanto in casi eccezionali, come per l’erogazione dei contributi per danni causati dalla fauna selvatica, è stata utilizzata la liquidazione cartacea.

Per quanto concerne il pagamento degli stipendi la ditta che elabora gli stessi fornisce un file .txt che l’istruttore dell’Ufficio Ragioneria importa in “Giove” e che permette di creare provvisoriamente i mandati e le reversali di pagamento. Dopo un attento controllo della corretta imputazione della spesa avviene l’emissione effettiva dei mandati e delle reversali in questione. Ulteriori semplificazioni: “Giove” scarica quotidianamente i giornali di cassa della tesoreria e pertanto dallo stesso programma sono visibili i provvisori di entrata ed uscita da regolarizzare. L’emissione dei mandati di pagamento e delle reversali a copertura dei provvisori avviene utilizzando la funzionalità “effettua regolarizzazione da provvisorio di entrata/uscita”. La funzionalità “effettua regolarizzazione da pagamento PagoPA” invece è iniziata con il mese di agosto. Infatti da tale mese “Giove” dialoga anche con il sistema Mypay della Regione Veneto.

In totale nell’anno 2022 sono stati emessi 956 mandati di pagamento e 1049 reversali.

Anche la gestione dell’Economato avviene con il programma di contabilità “Giove”. In parallelo viene tenuta una registrazione manuale dall’Ufficio Ragioneria

DESTINATARI:

Organi/uffici dell’Ente

Titolo obiettivo: Organi e digitalizzazione

Natura obiettivo: EVOLUTIVO

Descrizione obiettivo

Nel 2022 si è avviato l’utilizzo dell’applicativo “Venere” SISCOSM che consente la gestione in formato digitale, oltre l’iter di adozione dei provvedimenti, anche delle fasi strettamente legate alla gestione delle sedute e delle comunicazioni istituzionali ai componenti degli organi collegiali: convocazioni, trasmissione provvedimenti adottati, calcolo dei gettoni di presenza.

E’ stata inoltre predisposta una bozza di regolamento di funzionamento degli organi che prevede le seguenti misure volte alla semplificazione delle attività degli organi collegiali mediante strumenti di digitalizzazione, tenendo conto delle peculiarità dei singoli organi:

Sedute in modalità telematica: per tutti gli organi collegiali è prevista la possibilità di svolgimento delle sedute in videoconferenza, che diventa una modalità ordinaria di funzionamento degli organi, non più legata all’emergenza sanitaria per COVID-19.

<p><u>Modalità di convocazione</u>: per la Comunità del Parco è prevista la convocazione a mezzo pec cd. istituzionale; per gli altri organi è prevista la convocazione via e-mail o altri mezzi telematici idonei.</p> <p><u>Deposito delle proposte di deliberazione</u>: sono resi disponibili in formato digitale ai componenti degli organi unitamente all'avviso di convocazione ovvero resi consultabili attraverso piattaforme di condivisione documentale.</p>
<p>DESTINATARI:</p> <p>Organi Ente Parco</p>

<p>Titolo obiettivo: Accessibilità digitale</p>
<p>Natura obiettivo: EVOLUTIVO</p>
<p>Descrizione obiettivo</p>
<p>Nell'anno 2022 a seguito della messa in funzione del nuovo sito web istituzionale dell'Ente si è dato esecuzione a quanto previsto dalla Legge n. 4/2004 "<i>Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici</i>", che interviene a tutela del diritto di accesso delle persone con disabilità ai servizi informatici e telematici della Pubblica Amministrazione con lo scopo, in applicazione del principio costituzionale di eguaglianza, di abbattere le "barriere" che limitano l'accesso dei disabili agli strumenti della società dell'informazione e alla partecipazione democratica, per una migliore qualità della vita, procedendo quindi ad attuare quanto previsto dalle Linee Guida AgID sull'accessibilità degli strumenti informatici del 23/07/2020 che indirizzano le Pubbliche Amministrazioni all'erogazione di servizi sempre più accessibili.</p> <p>Si è provveduto ad effettuare in accordo con la ditta esterna fornitrice del sito web e app dell'Ente ad una verifica di conformità ai requisiti di accessibilità previsti dalla normativa e si è provveduto a pubblicare come previsto dalla normativa in data 21/09/2022 la "Dichiarazione di accessibilità" e a rendere disponibile sul sito web il form per le dichiarazioni di inaccessibilità</p>
<p>DESTINATARI:</p> <p>stakeholders e cittadini</p>

<p>Titolo obiettivo: Adeguamento informatico e contenimento costi sede</p>
<p>Natura obiettivo: EVOLUTIVO</p>
<p>Descrizione obiettivo</p>
<p>la sala Consiglio del Parco è stata dotata di un apparato per il collegamento streaming composto da telecamera full hd con zoom, apparecchio per registrazioni e trasmissioni streaming, videoproiettore laser 5.200 lumen; la sala del Comitato Esecutivo presso Palazzo Ca' Mori è stata dotata di un apparato per video conferenze composto da n° 2 telecamere 4K con microfoni integrati e monitor a parete 65"4K UHD</p> <p>La Sostituzione in ambienti di lavori di corpi illuminanti ad alto consumo energetico con impianti di illuminazione a basso consumo valutata nel 2022 è in corso di realizzazione con fondi 2023</p> <p>Estensione segnale Wi-Fi in ambienti della sede scarsamente serviti: rinviata per subentro di altre attività di spesa.</p>
<p>DESTINATARI:</p>

### FATTORI DI PRESTAZIONE

I fattori di prestazione servono a verificare le competenze gestionali, manageriali, comunicative di ciascun dirigente; sono pesati percentualmente a priori in termini di incidenza e la somma dei pesi ha valore 100%. Più precisamente ogni singola voce viene caratterizzata da una precisa descrizione:

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO		% PESO
1. Gestione delle risorse umane	La capacità del valutato nella gestione complessiva delle risorse umane affidatagli, in particolare: saper creare un adeguato clima partecipativo, motivare i collaboratori,	25
2. Capacità manageriali	La capacità del valutato di pianificare, elaborare e controllare progetti complessi, avviare processi di cambiamento e innovazione, prendere decisioni tempestive ed efficaci	45
3. Capacità di comunicazione	la capacità del valutato di attivare, sostenere, sviluppare e gestire interazioni con interlocutori diversificati, la capacità di ascolto e di espressione a livello interpersonale e di gruppo	10
4. Gestione strumenti di valutazione dei dipendenti	L'indice di differenziazione delle valutazioni dei dipendenti	20

Di seguito i fattori di prestazione per il personale del comparto; sono divisi in due gruppi (1-6 / 7-10) e rilevano, rispettivamente le caratteristiche professionali e comportamentali del dipendente. La pesatura dell'incidenza di ciascun fattore è in funzione delle diverse categorie: B – C – D – PO.

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI DEL VALUTATO	
1 Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)	
2 Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)	
3 Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)	
4 Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate)	
5 Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)	
6 Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)	

7 Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)
8 Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)
9 Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)
10 Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)

## 7.5 VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Il grado di raggiungimento degli obiettivi, di performance organizzativa e individuale, viene individuato mediante una scala predeterminata con valore minimo 0 (completamente inadeguato) e valore massimo 10 (eccellente).

Dirigenti. Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa anno 2022

Titolo obiettivo	Grado raggiungimento massimo	Grado raggiungimento minimo	Grado raggiungimento medio
Mappatura Attività/Processi - aggiornamento dell'analisi del rischio corruttivo	9	9	9
Digitalizzazione - dematerializzazione - lavoro agile o	9	9	9

Personale del comparto. Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa anno 2022

Titolo obiettivo	Grado raggiungimento massimo	Grado raggiungimento minimo	Grado raggiungimento medio
Mappatura Attività/Processi - aggiornamento dell'analisi del rischio corruttivo	9	9	9
Digitalizzazione - dematerializzazione - lavoro agile o	9	9	9

Dirigenti. Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale anno 2022

Titolo obiettivo	Grado raggiungimento massimo	Grado raggiungimento minimo	Grado raggiungimento medio
Individuale 1	10	7	8,5

Individuale 2	9	9	9
---------------	---	---	---

Personale del comparto. Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale anno 2022

Titolo obiettivo	Grado raggiungimento massimo	Grado raggiungimento minimo	Grado raggiungimento medio
Individuale 1	10	10	10

## 7.6 VALUTAZIONE FATTORI PRESTAZIONALI

Il grado di raggiungimento dei fattori di prestazione, viene individuato mediante una scala predeterminata con valore minimo 0 (completamente inadeguato) e valore massimo 10 (eccellente).

In ordine alla valutazione dei fattori professionali i valori massimi sono esposti nelle seguenti tabelle:

Dirigenti

Grado raggiungimento	Gestione delle risorse umane	Capacità manageriali	Capacità di comunicazione	Gestione strumenti di valutazione
Massimo	10	10	10	10
Minimo	8	8	8	8
Medio	9	9	9	9

Personale del comparto

Grado raggiungimento	Preparazione	Competenze	Qualificazione	Qualità	Puntualità	Autonomia	Flessibilità	Relazioni	Guida	Disponibilità
Massimo	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Minimo	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9
Medio	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9,5

## 8 MONITORAGGIO

### 8.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO

Un Ente crea valore pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile impattando positivamente sul benessere esterno di cittadini e

stakeholders. La creazione di Valore Pubblico dell'Ente Parco Colli consiste nel perseguimento delle proprie finalità istitutive creando un collegamento tra mandato istituzionale e i documenti di programmazione regionale (DEFER) e la performance organizzative/individuali, utilizzando le risorse a disposizione con efficienza, efficacia ed economicità.

Nel corso del 2022 il Parco ha inteso agire nella creazione di valore pubblico sia verso l'esterno con progetti definibili equi, ovvero rivolti a tutti i cittadini e agli stakeholders e non solo agli utenti diretti, e sostenibili, ovvero finalizzati a creare valore duraturo anche per il futuro. Si possono annoverare in tal senso gli interventi per il contenimento finalizzato all'eradicazione degli ungulati, l'avvio delle attività per la stesura del dossier di candidatura al MAB – Unesco, il coinvolgimento delle realtà associative presenti sul territorio nelle attività di manutenzione, valorizzazione e promozione dei sentieri del Parco mediante apposite convenzioni e non da ultimo la continuazione delle attività per la Carta Europea per il Turismo Sostenibile nelle Aree Protette (CETS). Quest'ultima è uno strumento metodologico ed una certificazione che permette una migliore gestione delle aree protette per lo sviluppo del turismo sostenibile. L'elemento centrale della Carta è la collaborazione tra tutte le parti interessate per la tutela del patrimonio naturale e culturale e il continuo miglioramento della gestione del turismo nell'area protetta a favore dell'ambiente, della popolazione locale, delle imprese e dei visitatori creando una rete fra le diverse aree certificate.

Sempre nell'ottica di creare valore pubblico, il Parco ha agito anche internamente per il benessere della propria organizzazione con strumenti che sono peculiari delle realtà aziendali. Ad esempio nel corso del 2022 al fine di aumentare le competenze del personale si è aderito a programmi di formazione estesi a tutti i dipendenti e dopo molti anni di pensionamenti senza sostituzioni si è avviato il turn over. Inoltre si è pervenuti, in ossequio a una tensione continua verso l'innovazione, alla dematerializzazione estesa e completa, supportata da una gestione documentale digitale. Ciò ha permesso di consolidare l'istituto del lavoro agile e di conseguenza dare anche alcune risposte positive alle richieste di conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Maggiori dettagli sugli obiettivi appena descritti possono essere rinvenuti nella relazione relativa agli obiettivi 2022 nella sezione 7 della presente relazione.

## **8.2 MONITORAGGIO SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Il PIAO 2022 - 2024 approvato con delibera di Consiglio Direttivo n. 55 del 27/04/2022 conferma per il triennio di vigenza l'utilità di un monitoraggio periodico, adeguatamente pianificato, che si va ad aggiungere al monitoraggio annuale i cui esiti sono formalizzati nella Relazione Annuale del RPCT: "un monitoraggio periodico, infatti, consente al RPCT una gestione del rischio più efficace e, in particolare, un intervento correttivo tempestivo laddove necessario. Solo per l'anno 2022, considerata la data di adozione del presente Piano, si prevede un unico monitoraggio entro il mese di dicembre". Al termine del 2022 si è svolto pertanto un monitoraggio i cui esiti sono stati formalizzati nella relazione dell'RPCT per l'anno 2022 pubblicata nel sito internet del Parco, al link:

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