



PARCO REGIONALE dei COLLI EUGANEI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

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

Relazione sulla performance anno 2023

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.....	5
2.4 L'OIV	6
2.5 L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	7
2.6 IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2023 - 2025	7
2.7 RISULTATI RAGGIUNTI	7
3 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	9
4 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	12
5 SVILUPPO DEL LAVORO AGILE	15
6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	15
6.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'	16
7 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	16
7.1 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE	16
7.2 OBIETTIVI STRATEGICI	17
7.3 OBIETTIVI IN TEMA DI ANTICORRUZIONE/TRASPARENZA	20
7.5 VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI.....	27
7.6 VALUTAZIONE FATTORI PRESTAZIONALI.....	27
8 MONITORAGGIO.....	28
8.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO.....	28
8.2 MONITORAGGIO SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	29

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) e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025 è stato adottato con Delibera di Consiglio Direttivo n. 29 del 31/01/2023 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.

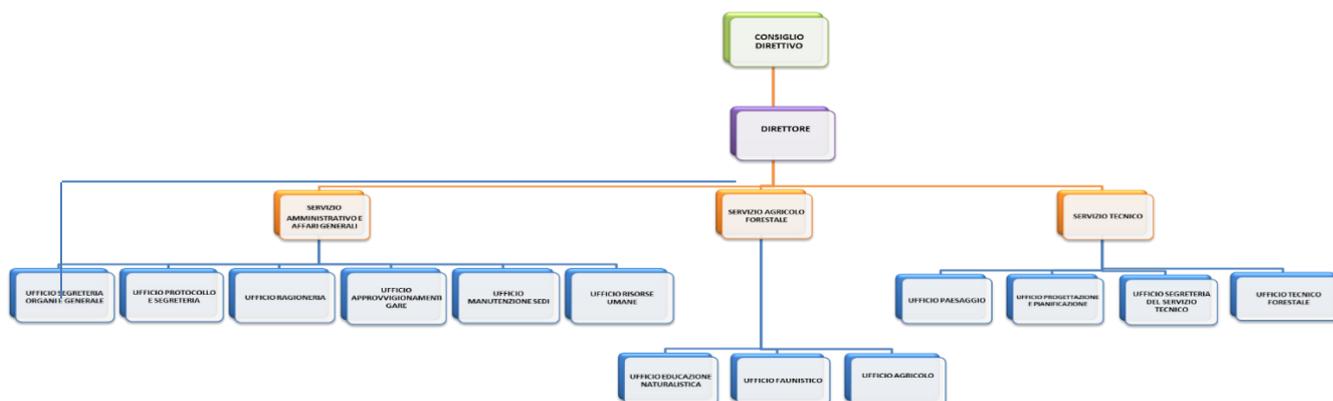
La Relazione sulla performance annuale, attraverso la quale l'Ente Parco Colli Euganei rendiconta un processo di miglioramento continuo, rilevabile e misurabile, predefinito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025- sezione 2.2 Performance, pone l'accento su:

- 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

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

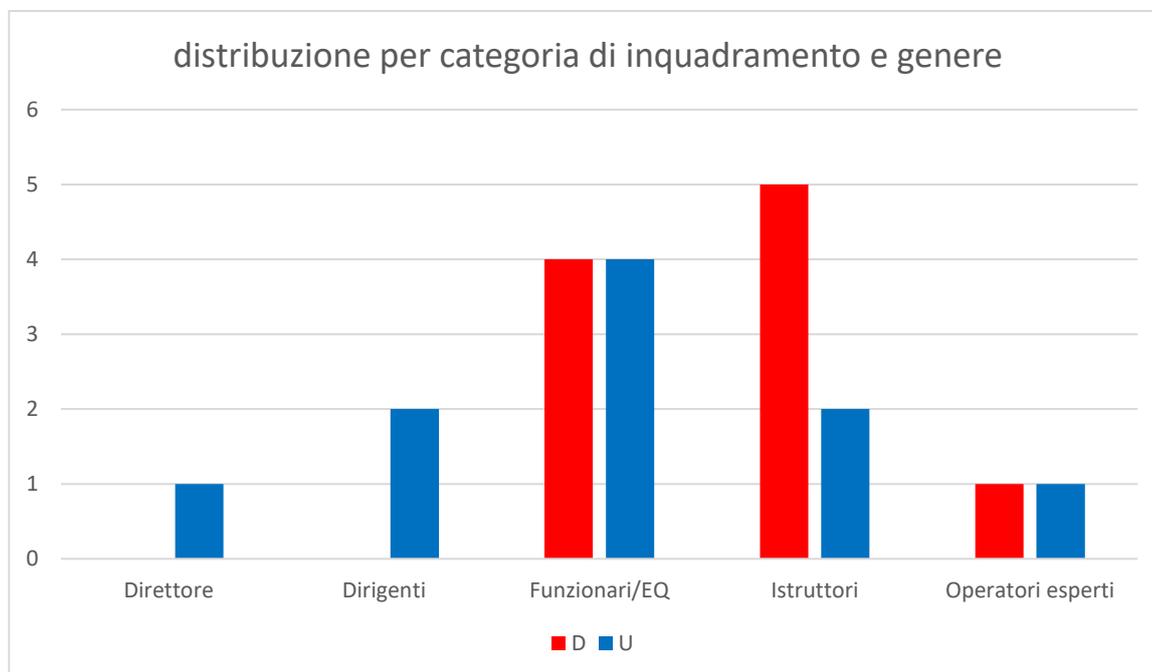
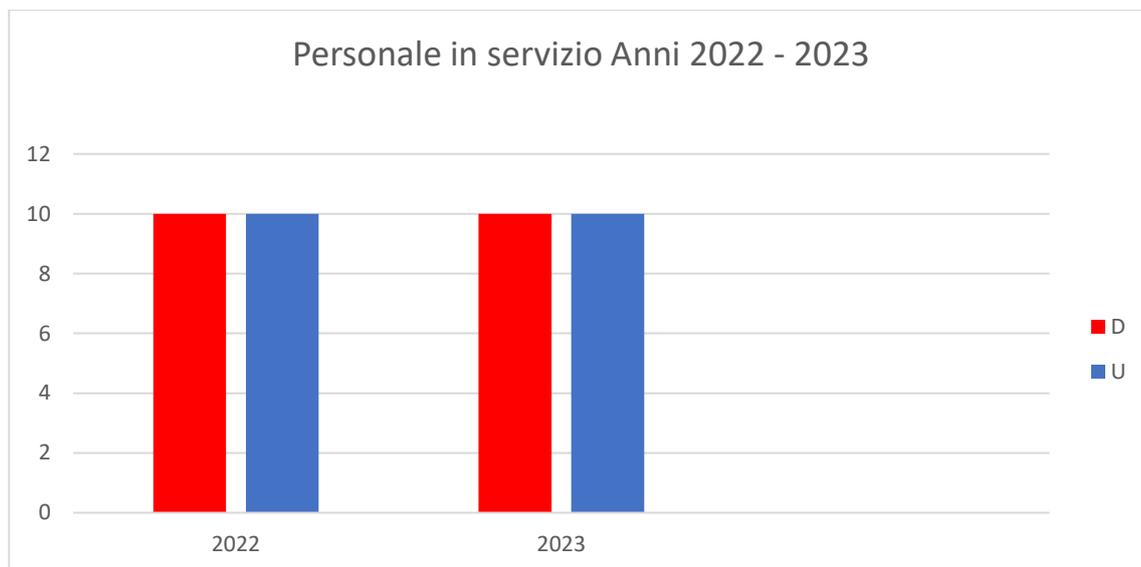
LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

	31/12/2017	31/12/2023
Direttore	0	1
Dirigenti	2	2
Funzionari / E.Q.	11	8
Istruttori	10	7
Operatori esperti	4	2
Totale	27	20

IL PERSONALE

Il personale del Parco Regionale dei Colli Euganei (al 31/12/2023) ammonta complessivamente a n. 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 numericamente bilanciati.



Quadro riepilogativo del personale per tipologia del rapporto di lavoro al 31 dicembre 2017

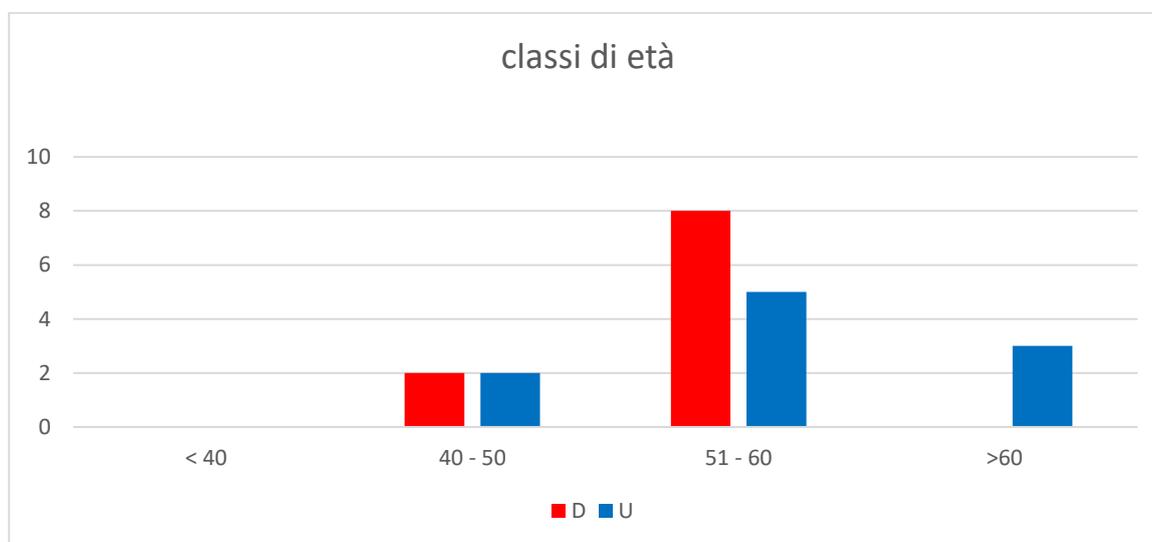
CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
Operatori esperti	3	75,00%	1	25,00%	4	14,81%
Istruttori	5	50,00%	5	50,00%	10	37,04%
Funzionari / E.Q.	5	45,45%	6	54,55%	11	40,74%
Dirigenti	2	100%	0	0%	2	7,41%
Direttore	0	0%	0	0%	0	0%
TOT	15	55,56%	12	44,44%	27	100,00%

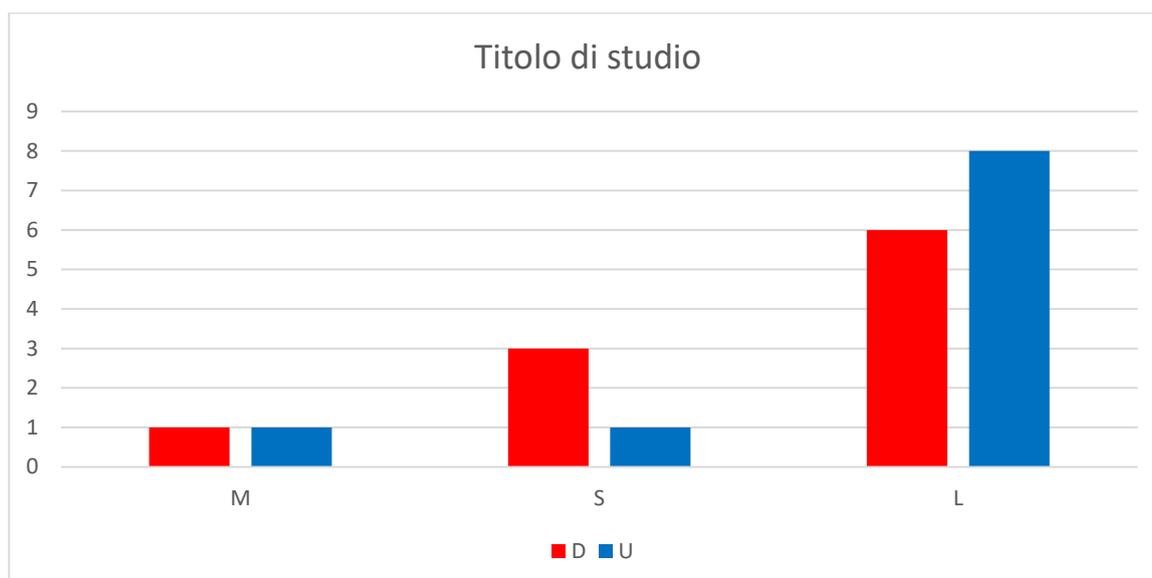
Quadro riepilogativo del personale per tipologia del rapporto di lavoro al 31 dicembre 2023

CATEGORIA	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	totale	%	totale	%	totale	%
Operatori esperti	1	50,00%	1	50,00%	2	10%
Istruttori	2	28,57%	5	71,43%	7	35%
Funzionari / E.Q.	4	50,00%	4	50,00%	8	40%
Dirigenti	2	100%	0	0%	2	10%
Direttore	1	100%	0	0%	1	5%
TOT	10	50,00%	10	50,00%	20	100,00%

2.3 DATI RELATIVI AL CONTESTO ORGANIZZATIVO

L'età media dei dipendenti è di 53,8 anni, con una differenza rispetto i generi, per le donne l'età è più bassa: 51,2 anni contro i 56,4 degli uomini.





Il personale del Parco in possesso di Laurea (vecchio ordinamento, triennale, magistrale) costituisce il 70% del totale. Ci sono più laureati tra gli uomini.

2.4 L'OIV

L'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) è un organo collegiale composto da tre componenti esterni all'Amministrazione di elevata professionalità ed esperienza ed esercita in piena autonomia le sue funzioni.

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.

La Regione Veneto nel 2016 con 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.

Da ultimo, con DPGR n. 21 del 27/02/2024 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 2024 – 2026.

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. 74/0217. 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.

2.6 IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2023 - 2025

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 2023 - 2025 è stato adottato con Delibera di Consiglio Direttivo n. 29 del 31/01/2023.

2.7 RISULTATI RAGGIUNTI

Alcuni Indicatori dell'attività gestionale 2023

Voce	2021	2022	2023
N. pratiche paesaggistico/ambientali	1.705	1.796	1.321
N. mandati di pagamento	906	956	1008
N. reversali	940	1049	1.040
N. impegni di spesa	337	283	294
N. accertamenti di entrata	412	47	79
N. buoni economali	62	41	58
N. delibere Consiglio Direttivo	196	174	153
N. decreti	289	248	305
N. delibere di Comunità del Parco	15	13	7
N. CIG assunti	108	105	121
N. utenti progetto educazione naturalistica con visita guidata	452	2.274	4241
N. presenze in soggiorni didattici	173	88	120

Voce	2021	2022	2023
N. presenze in campi avventura	285	234	256
N. pernottamenti esclusi campi avventura e soggiorni didattici	520	593	116
N. cinghiali abbattuti compresi rinvenuti	1.917	2242	1612
N. daini abbattuti compresi i rinvenuti	73	113	66
N. animali feriti soccorsi sul territorio euganeo	25	72	50
N. Km percorsi dai mezzi del Parco	99.430	113.342	116.016
N. pratiche boschive	138	166	124
N. pratiche V.Inc.A	148	174	156
N. pratiche carattere di non boscosità	0	0	0
N. pratiche abbruciamento ramaglia	11	5	2
N. pratiche taglio siepi	3	9	0
N. risposte per definizione presenza di eventuali vincoli naturalistici, svincolo fidejussioni, interventi non boschivi su piante, ecc.	15	16	2
N. pratiche riduzione superficie boscata	3	2	2
Percentuale dipendenti partecipanti a corsi di formazione	30 %	66,66%	100%
N. procedure selettive del personale effettuate	0	3	2
Nuove voci		2022	2023
Controllo e visto contabile sui provvedimenti		387	400
Gestione finanziaria con predisposizione dei documenti contabili (il Rendiconto Generale, l'Assestamento al Bilancio, il Bilancio di Previsione, Variazioni di bilancio)		16	21
Visite totali al portale del Parco www.parcocolleieuganei.com		303.362	308.326
Visualizzazioni totali di pagine sul portale del Parco www.parcocolleieuganei.com		984.122	928.262

Voce	2021	2022	2023
Numero pagine ospitali attivate per Operatori certificati CETS		22	63
N. convenzioni sottoscritte con Associazioni per progetto "Adotta un sentiero"		12	1
N. pratiche Servizio Tecnico gestite		1.745	1.321
N. nuovi procedimenti vigilanza aperti		51	36
Importo sanzioni accertamenti compatibilità paesaggistica (Euro)		316.426,92	123.462,86
N. appuntamenti Servizio Tecnico in presenza prenotati tramite agenda digitale (dato semestrale)		256	539
N. richieste intervento AVISP per manutenzione rete sentieristica e aree di sosta	15	12	29

3 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA' ENTRATA

BILANCIO DI FUNZIONAMENTO Entrate per il funzionamento dell'Ente	PREVISIONE 2023 Stanziamiento iniziale di competenza	PRECONSUNTIVO 2023* Accertato
Entrate correnti	1.951.476,95	1.965.083,55
Entrate capitale	462.500,00	431.906,46
TOTALE	2.413.976,95	2.396.990,01

*alla data del 18/03/2024

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 l'andamento del contributo Regionale per il funzionamento dell'Ente:

- euro 1.585.669,20 (contributo 2021),
- euro 1.485.442,20 (contributo 2022),
- euro 1.574.180,99 (contributo 2023).

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,

il cui andamento è stato il seguente:

- euro 169.436,41 (2021),
- euro 332.890,57 (2022), somma duplicata per effetto del bonus edilizio,
- euro 171.688,46 (2023).

SPESA

BILANCIO DI FUNZIONAMENTO Spese per il funzionamento dell'Ente	PREVISIONE 2023 Stanziamento iniziale di competenza	PRECONSUNTIVO 2023* Impegnato
Spese correnti	1.951.476,95	1.927.193,49
Investimenti	462.500,00	273.010,14
TOTALE	2.413.976,95	2.200.203,63

*alla data del 18/03/2024

Anche per l'esercizio 2023 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 2022 e 2023, 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 2023 anche agli aumenti stipendiali previsti dal rinnovo del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali;

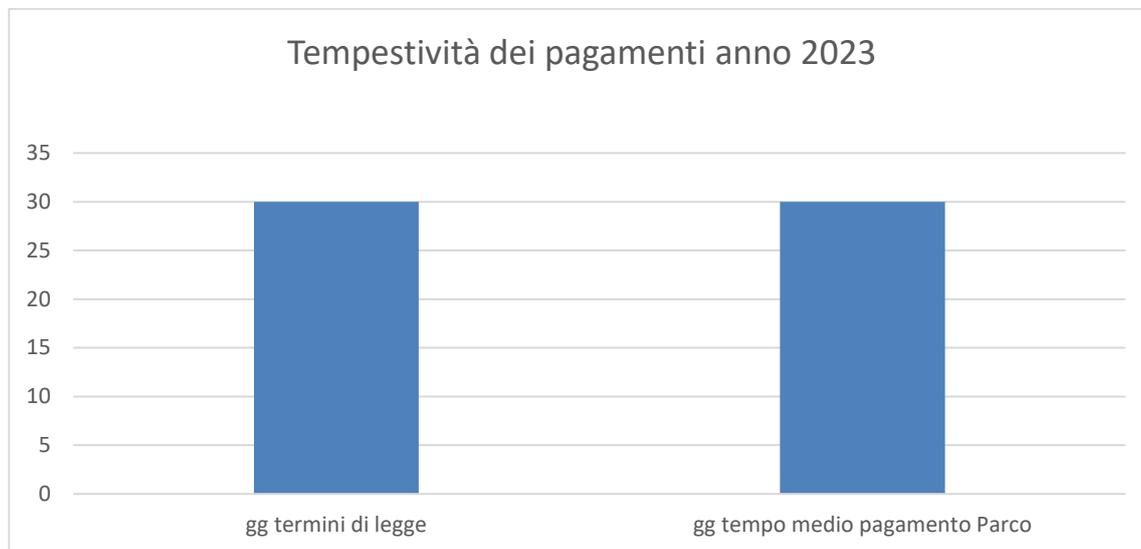
- Spesa per acquisto beni e servizi aumentata rispetto al 2022;
- Spesa per l'attività relativa alla gestione dei terreni di proprietà e/o affidati al Parco;
- Spesa relativa all'attività di smaltimento dei cinghiali e altre specie animali;

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.



L'Ente è proprietario del seguente edificio 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 a Este adibito a magazzino/archivio.

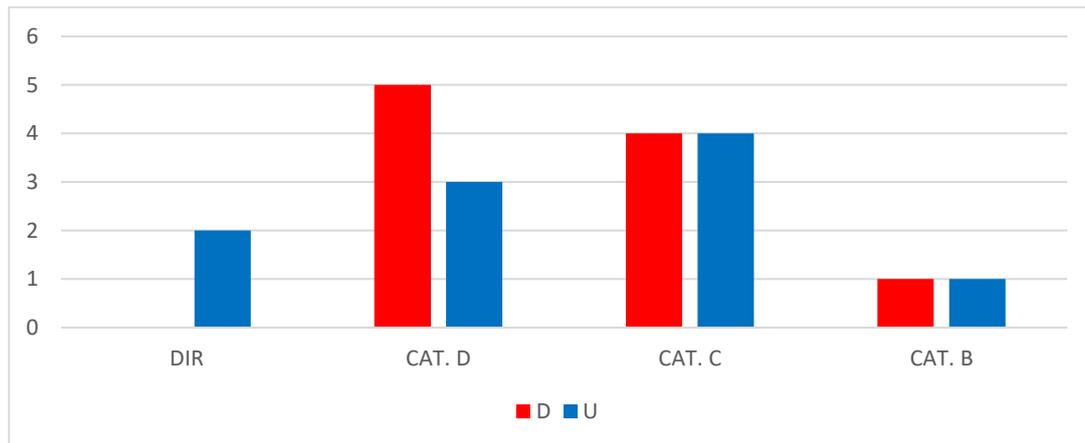
Per quanto riguarda le risorse economiche occorre evidenziare che l'Ente Parco in quanto ente strumentale della Regione Veneto non ha rilevanti entrate proprie ma vive dei trasferimenti della Regione e in minor misura dei trasferimenti di Provincia e Comuni.

4 PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

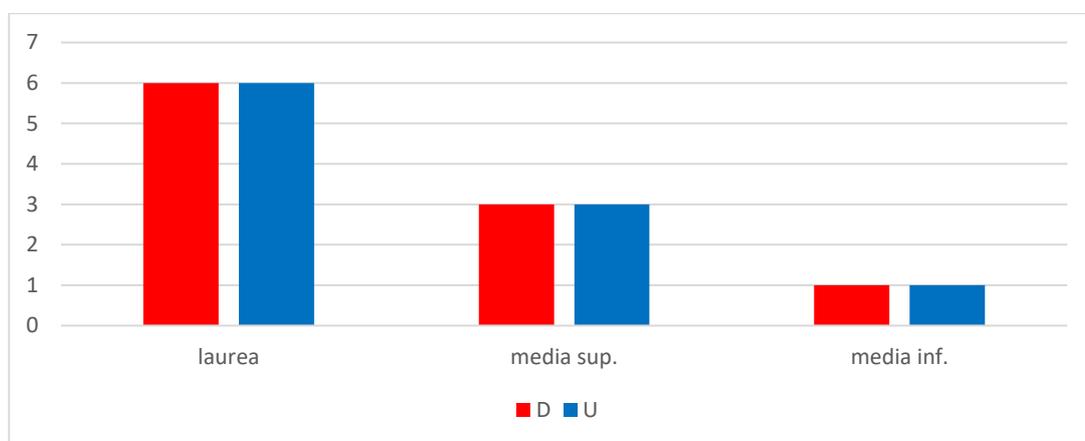
Dati al 31/12/2023

Analisi caratteri quantitativi/qualitativi				
Indicatori	2020	2021	2022	2023
Età media del personale	53,45	54,61	54,90	53,80
Età media dei dirigenti	59,5	60,5	61,5	62,5
Tasso di crescita unità di personale negli anni	0	0	5%	5%
% di dipendenti in possesso di laurea	65%	63,16%	60%	70%
% dirigenti in possesso di laurea	100%	100%	100%	100%
Turnover del personale	0	0	100%	100%
Analisi benessere organizzativo				
Indicatori	2020	2021	2022	2023
Tasso di assenze	17,27%	12,79%	16,92%	14,93%
Tasso di dimissioni premature	0	0	0	0
Tasso di richieste di trasferimento	0	0	9,52%	10%
Tasso di infortuni	0	0	0	0
% di personale assunto a tempo indeterminato	100	100	100	95
Analisi di genere				
Indicatori	2020	2021	2022	2023
% di dirigenti donne	0	0	0	0
% di donne rispetto al totale del personale	50	47,37	50	50
% di donne assunto a tempo indeterminato	100	100	100	100
Età media del personale femminile	50,4	50,22	51,3	51,2
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	70	66,67	60	60

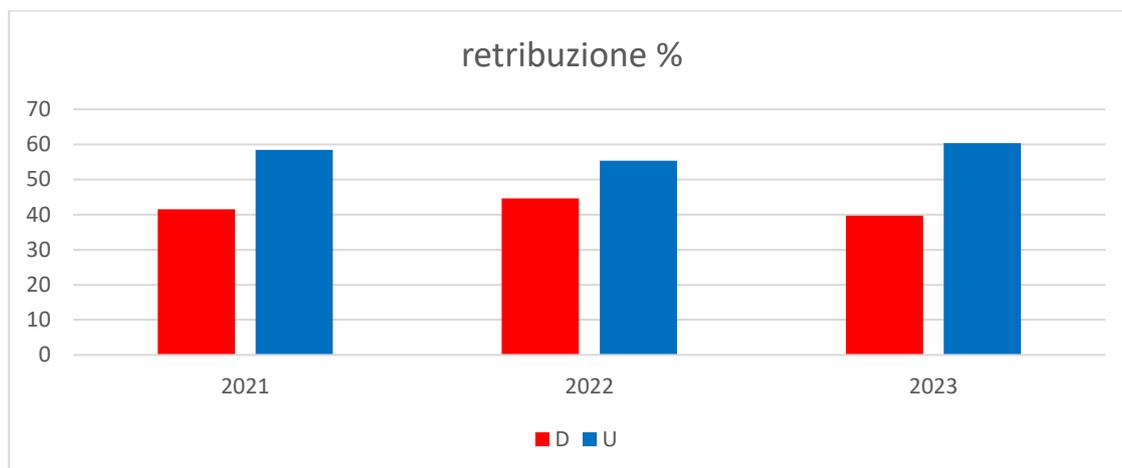
Suddivisione in base al genere e alla categoria



Suddivisione in base al genere e al titolo di studio

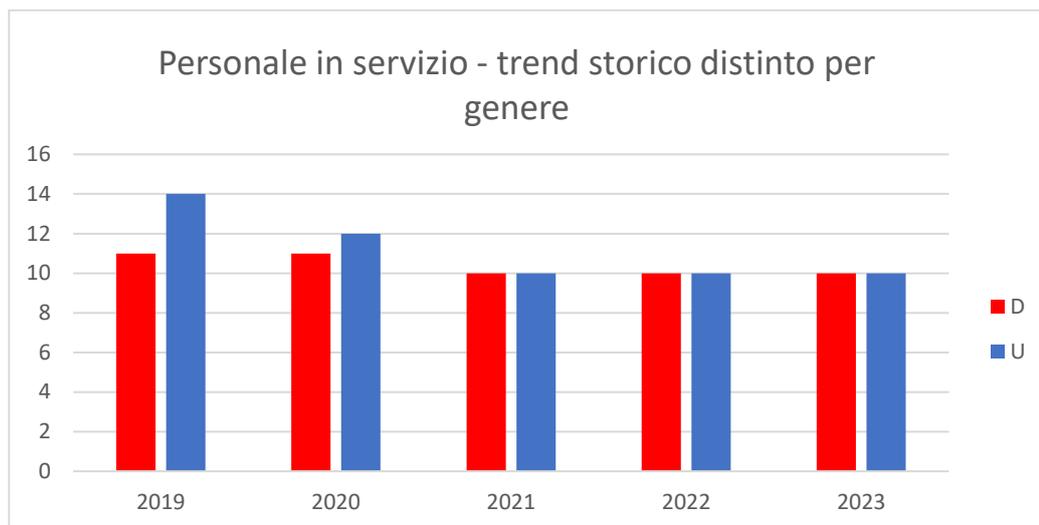


Suddivisione in base al genere e alla retribuzione

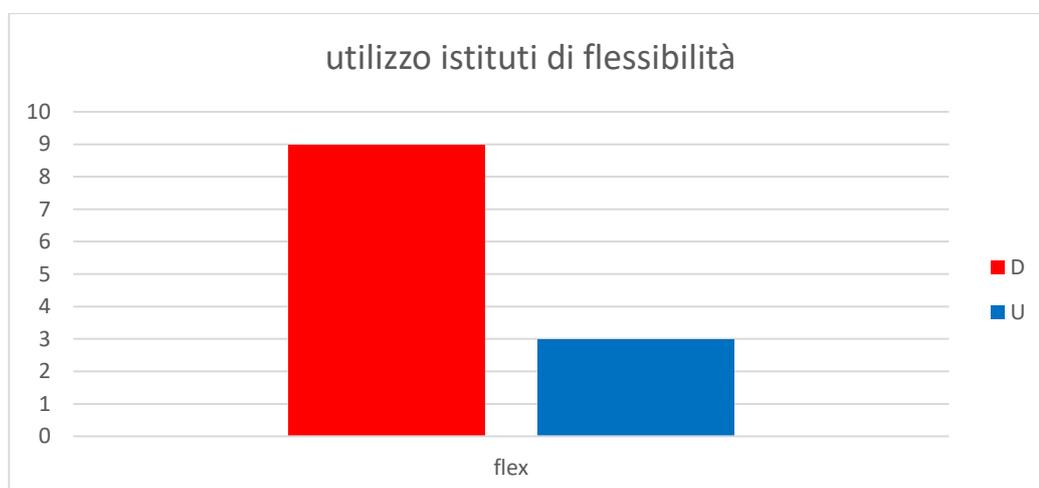
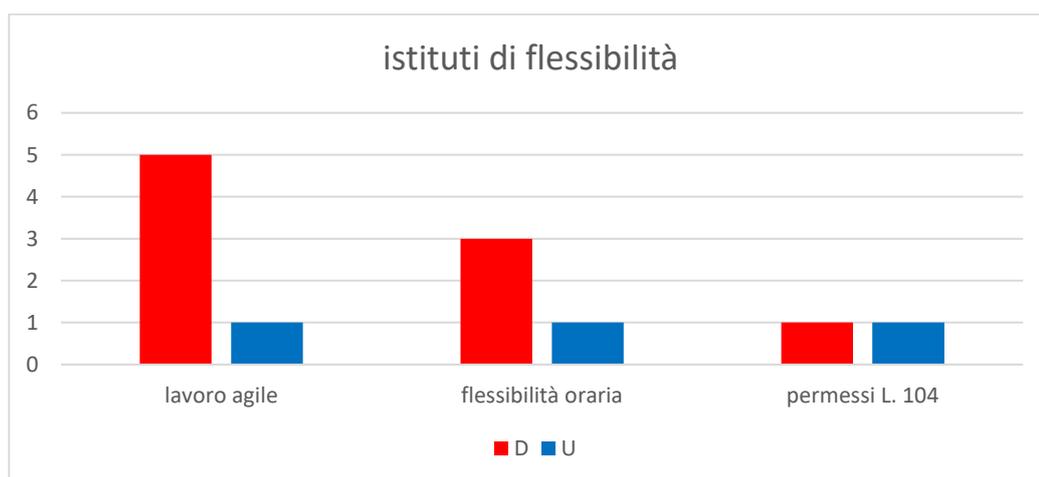


La riduzione del divario retributivo tra uomini e donne risente del ritardo nel rinnovo del CCNL del personale avente qualifica dirigenziale.

Dipendenti trend storico quinquennio 2019-2023



Al contempo, le due componenti risultano sbilanciate considerando la suddivisione per categoria e genere. Non ci sono donne tra i Funzionari titolari di incarico di Elevata Qualificazioni, Dirigenti e Direttore.



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

5 SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

L'Amministrazione ha inteso valorizzare l'esperienza fatta nel corso del 2020, determinata dalla situazione epidemiologica, mediante l'adozione di un Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Il Regolamento, tra l'altro, prevede la sottoscrizione di accordi individuali, al massimo per il 20% dei dipendenti che svolgono attività smartabili (individuate tramite la mappatura dei processi) in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita-lavoro e di promozione del benessere lavorativo, senza pregiudizio alcuno nella tempistica e nei risultati, così come previsto dall'iniziativa 1 relativa all'area strategica C del Piano di azioni Positive, sezione 2.2.1 del PIAO 2023 - 2025.

Nell'accordo individuale redatto dal dipendente in accordo con il Dirigente di riferimento, viene elaborato 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 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 2023, suddivisi per area

AREA	% giornate utilizzo su giornate lavorative totali	% dipendenti su totale dipendenti Area
Agroforestale - Naturalistica	5,8	33,33
Amministrativa	4,2	37,5
Tecnica	0,03	50

Con riferimento alla percentuale dei dipendenti che hanno avviato progetti di lavoro agile nel corso del 2023, si segnala che gli accordi individuali sottoscritti prevedevano una durata di sei mesi, c'è stata rotazione del personale autorizzato allo svolgimento del lavoro agile e, infine, è intervenuto il turnover (cessazioni/assunzioni di personale in corso d'anno).

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. 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 2023 l'OIV ha aggiornato la metodologia di valutazione regionale, sia per il personale dirigenziale che per il personale del comparto, aggiornamento recepito dall'Ente con delibera DCS n. 29 del 31/01/2023

6.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'

Il percorso di valutazione prevede 3 fasi:

FASE A – valutatore e valutato, attraverso un confronto, validano 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, individua gli obiettivi strategici dell'Amministrazione e valida la conclusione del ciclo delle performance;
- Dal Direttore (fino al 1° dicembre 2023, 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 STRATEGICHE
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 2023 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
Mappatura Attività/Processi - aggiornamento dell'analisi del rischio corruttivo	La mappatura dei processi è uno strumento funzionale all'organizzazione delle attività dell'Ente e costituisce consolidato obiettivo di performance organizzativa a livello di Ente. Nel corso del 2023, con nota prot. n. 13457 del 13/11/2023, si è avviato l'aggiornamento della mappatura stessa. Tutti gli Uffici hanno svolto in modo adeguato e nei tempi previsti l'attività, evidenziando le quantità prodotte e le risorse economiche utilizzate. La mappatura serve inoltre a monitorare lo stato di attuazione dello smart working.

	<p>Infine nel corso del 2023 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>
--	--

<p>digitalizzazione - dematerializzazione - lavoro agile</p>	<p>Il Servizio Tecnico ha provveduto all'obiettivo di ottimizzare l'archiviazione e la catalogazione digitale degli elaborati trasmessi dai SUE/SUAP Comunali, tramite l'utilizzo del software GPE regionale per tutte le 1321 pratiche trasmesse nel corso dell'anno 2023, organizzando la documentazione e compilando i dati previsti dal software, al fine di predisporre le schede istruttorie, in modo tale da poter essere utilizzabili come layout preconfigurati per le varie fasi del procedimento di autorizzazione/accertamento di compatibilità paesaggistica, compatibilità urbanistica, ecc.</p> <p>Il Servizio Amministrativo ha predisposto una bozza di regolamento per le riprese audiovisive delle sedute della Comunità del Parco e della Consulta del Parco. Il regolamento dovrebbe disciplinare, nel rispetto della normativa sulla privacy, il servizio di ripresa audio-video e trasmissione, sul sito web istituzionale del Parco ovvero su portali dedicati alla trasmissione di immagini in diretta, delle sedute pubbliche della Comunità del Parco e della Consulta del Parco che hanno luogo nella Sala Consiliare, dove a inizio anno è stato installato un sistema di videoconferenza.</p> <p>Per quanto riguarda l'aspetto impiantistico/hardware: Sala Barchessa di palazzo Ca' Mori: è stato completato un apparato di videoproiezione con sistema per trasmissione su canale YouTube delle sedute istituzionali e di qualsiasi altra attività di pubblico interesse che vi si possono svolgere.</p> <p>Sala Riunioni di palazzo Ca' Mori: la postazione fissa per il controllo di videoconferenze nella sala è stata sostituita da una postazione mobile in modo da agevolare il controllo delle attività di videoconferenza direttamente dal tavolo riunione.</p> <p>Altre misure di digitalizzazione sono state individuate per il Presidente in relazione alla gestione degli adempimenti di competenza della Segreteria, in particolare per quanto concerne la gestione della documentazione e dell'agenda. E' stata migliorata la dotazione di scrivania per webinar e conferenze on line di alcune postazioni principalmente interessate.</p> <p>Per quanto riguarda il miglioramento ed efficientamento della gestione del bilancio consolidato tramite adesione al nuovo programma regionale di raccolta dati economico patrimoniali (Package) con relativa formazione e attività di sviluppo, dal 2023 le informazioni necessarie alla predisposizione del Bilancio Consolidato regionale sono state fornite attraverso il portale BCSAS. Si è dato avvio alla procedura di raccolta di dati utili a produrre le scritture di rettifica ed elisione (trattasi dei dati Intercompany). I dati di partenza su cui indicare le informazioni sono i medesimi della Riconciliazione Debiti e Crediti. Per ogni riga è stata indicata la voce di bilancio del credito/debito o altro conto patrimoniale e l'eventuale voce di conto economico o risconto. Nel corso del 2023 si è dato riscontro alle note ricevute dalla Regione si è provveduto ad implementare i dati e le informazioni riguardanti i crediti-debiti (campagna gennaio – agosto 2023) e i dati relativi al cosiddetto</p>
---	--

	<p>“Cruscotto” verificandone la correttezza, apportandone le eventuali modifiche ad integrazione e rettifica.</p> <p>Si sta implementando il fascicolo digitale dei dipendenti dove già confluiscono i dati di presenza e assenza e quelli relativi alla formazione, in previsione del fascicolo digitale Siscom. Nel corso del 2023 si è attivata in via sperimentale la fascicolazione del protocollo per gli atti di competenza dell’Ufficio Risorse Umane e, all’interno della scrivania digitale Siscom, l’utilizzo delle istanze come modalità di fascicolazione digitale.</p> <p>Per quanto riguarda il fascicolo digitale si deve considerare la trasversalità dell’innovazione e il diverso approccio richiesto agli operatori in quanto tutti i passaggi di ogni iter procedimentale devono essere ridefiniti a monte e ottenere adeguata risposta organizzativa secondo le nuove funzionalità procedurali. Ciò comporta la revisione di iter consolidati e l’assegnazione di nuovi compiti specifici che devono essere condivisi e ottimizzati. Nel corso del primo semestre 2023 inoltre sono stati fatti degli incontri formativi online sulle funzioni avanzate della procedura di protocollo e amministrazione trasparente.</p> <p>Una volta implementato il “fascicolo digitale” di SISCOS potranno essere sviluppate ulteriori attività di semplificazione e miglioramento.</p> <p>Si evidenzia che con le nuove disposizioni normative in tema di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti previste dal D.Lgs 36/2023 (nuovo Codice dei Contratti pubblici) una parte rilevante della gestione amministrativa in tema di approvvigionamenti (fascicolo della gara) viene svolta a partire dal 01/01/2024 in modalità digitale e interconnessa tramite piattaforme certificate esterne utilizzate dall’Ente (MEPA e ANAC).</p>
--	---

<p>Tutela e sviluppo del territorio</p>	<p>Nel corso del 2023 l'intento è stato quello di coniugare i criteri previsti dal Piano di Gestione del Cinghiale, approvato nel 2022, con quanto previsto dal Piano regionale sulla PSA approvato con DGR n. 712/2022, in modo da portare al conseguimento di una efficace azione di prevenzione nei confronti di un possibile arrivo in territorio veneto della Peste Suina Africana. Si sono pertanto incrementate le attività che risultano direttamente collegate al perseguimento degli obiettivi fissati dal PRIU e in parte contenuti dal Piano di Gestione vigente. In particolare si è prodotto un avvicinamento dei rapporti Maschio /Femmina catturati, portando tale rapporto ad uno scostamento percentuale di +/- 0,14 e un rapporto Giovani/Adulti pari a +/- 0,5% rispetto agli obiettivi del Piano Regionale (che, si ricorda, ha un orizzonte temporale di 5 anni). Durante il 2023 si è assistito ad un probabile calo della popolazione di cinghiale, da confermarsi in base ai risultati del monitoraggio effettuato a fine dicembre, che si è tradotto in un calo dell'attività da postazione fissa dei selecontrollori. Va detto che tale minor operatività è stata in buona parte compensata da un incremento dell’attività di cerca col faro effettuata da operatori istituzionali: ai 4716 appostamenti notturni ad opera dei selecontrollori si sono aggiunte 384 uscite col faro.</p> <p>Dal lato CETS (Carta Europea del Turismo Sostenibile) si è proseguita l'attività di supporto agli stakeholders e di incremento di azioni previste, si sono di conseguenza avuti rispettivamente incrementi pari al 10% per</p>
--	---

	<p>quanto riguarda la certificazione di fase 2 e del 3% per quelli in fase 1. Infine si è proseguita l'attività relativa agli interventi di manutenzione del territorio implementando, mediante il ricorso a progettisti esterni, la fase di progettazione che è la base dei futuri interventi eseguiti tramite la manodopera forestale di AVISP - Veneto Agricoltura. I progetti eseguiti e da eseguire da parte di AVISP, contenuti nel Programma Regionale Annuale degli interventi SIF, sono stati 11.</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 2023-2025, in particolare la sezione prevenzione dei rischi corruttivi con quella della performance.

In particolare sono stati condivisi e tradotti in obiettivi strategici:

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

In merito alla revisione della mappatura dei processi il PIAO 2023-2025 prevedeva una scadenza al 31/12. Entro tale data si è proceduto all'aggiornamento mediante la compilazione da parte degli uffici di apposita scheda inviata con nota prot. n. 13457 del 13/11/2023.

Alla luce del decreto n. 132 del 30/06/2022 che ha introdotto una semplificazione sulla mappatura dei processi per le amministrazioni con un organico con meno di 50 dipendenti, non essendo intervenute modifiche organizzative rilevanti, considerato che il RPCT dell'Ente non ha segnalato la presenza di fatti corruttivi né disfunzioni amministrative rilevanti, si ritiene di confermare quanto riportato nell'analoga sezione 7.3 della relazione Performance 2022.

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 2023 a cura dell'OIV, nel Piano delle Performance 2023 - 2025 sono stati aggiunti specifici obiettivi individuali – operativi volti a innovare e/o consolidare i processi produttivi nelle varie aree strategiche. 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 dei dipendenti. Per il triennio 2023-2025 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: Applicazione Piano Triennale di Gestione e Controllo del cinghiale valevole per il triennio 2022- 2024 in accordo con il Piano Regionale sulla PSA valevole per il periodo 2022-2027
Descrizione attività
Nel corso del 2023 l'intento è stato quello di coniugare i criteri previsti dal Piano di Gestione del Cinghiale, approvato nel 2022 con quanto previsto dal Piano regionale sulla PSA approvato con DGR n. 712/2022, in modo da portare al conseguimento di una efficace azione di prevenzione nei confronti di un possibile arrivo, in territorio veneto della Peste Suina Africana. Si sono pertanto incrementate le attività che risultano direttamente collegate al perseguimento degli obiettivi fissati dal PRIU e in parte contenuti dal Piano di Gestione vigente. In particolare si è prodotto un avvicinamento dei rapporti Maschio /Femmina catturati, portando tale rapporto ad uno scostamento percentuale di +/- 0,14 e un rapporto Giovani/Adulti pari a -F/- 0,5% rispetto agli obiettivi del Piano Regionale, che si ricorda ha un orizzonte temporale di 5 anni.
DESTINATARI
Aziende agricole, cittadini e fruitori del territorio

Titolo obiettivo: Conservazione, valorizzazione e promozione della rete sentieristica ufficiale del Parco Regionale dei Colli Euganei
Descrizione obiettivo
Il progetto mira alla valorizzazione e promozione dei sentieri ufficiali del Parco attraverso il coinvolgimento di associazioni locali a cui vengono affidati, mediante convenzione, alcuni percorsi ufficiali. La convenzione prevede che la singola associazione con i propri associati intervenga periodicamente (2-3 volte l'anno) per attuare la raccolta di rifiuti lungo i percorsi e piccoli interventi di manutenzione ordinaria nonché per segnalare all'Ente Parco eventuali particolari necessità e interventi straordinari. A Gennaio 2023 è stata sottoscritta un'altra convenzione per la manutenzione ordinaria del Sentiero n. 9 Monte Venda con l'ASD GP Turristi di Montegrotto Terme. Nello stesso mese è stato realizzato un incontro in presenza con i rappresentanti di 12 Associazioni per confrontarsi e condividere con l'Ente Parco obiettivi e strategie del progetto. Tra dicembre 2023 e Febbraio 2024 sono state consegnate da 8 associazioni su 13 partecipanti le relazioni sulle attività svolte nel 2023 con evidenziate alcune problematiche da risolvere. L'Ente Parco in alcuni casi, ove possibile, ha inviato la richiesta d'intervento ad AVISP per sistemare la criticità segnalata.
DESTINATARI
Associazioni sportive, associazioni ambientali, cooperative, Club alpino italiano, etc

Titolo obiettivo: Semplificazione normativa e procedimentale
Descrizione obiettivo
Nel corso del 2023 si è dato riscontro alle seguenti note ricevute dalla Regione: <ul style="list-style-type: none"> - nota del 23-03-2023 prot. 162515 ad oggetto: "Gruppo Amministrazione Pubblica 2022 - Trasmissione DGR 278/2023 e informazione su adempimenti", svolgendo l'attività di

riconciliazione tramite l'applicativo informatico BcsAs – Conciliatore ai fini dell'asseverazione debiti e crediti (art. 11, comma 6, lettera j) del D.lgs.118/2011 e fornendo dati relativi al Patrimonio netto;

- nota del 10-05-2023 prot. 251836 ad oggetto: "Parifica del rendiconto della Regione del Veneto per l'esercizio 2022. Richiesta istruttoria prot. n. 4516 del 08.05.2023") fornendo dati economico/patrimoniali utili alla redazione del bilancio consolidato 2022.

Si è provveduto:

- ad implementare i dati e le informazioni riguardanti i crediti-debiti attraverso le cosiddette "campagne" inserite nel corso dalla regione nel portale BcsAs;
- a fornire dati nel programma regionale Package per la raccolta dei dati economico patrimoniali quali Intercompany col resto del gruppo, Intercompany dati regione, Asseverazione ecc.

Determinazione dell'Iter per procedere all'emissione dei mandati di pagamento con liquidazione informatizzata in assenza della fattura elettronica. Nel corso dell'anno 2023 quindi sono stati registrati circa 75 documenti di spesa che hanno portato alla relativa liquidazione informatica ed emissione del mandato di pagamento. Richiamando il mandato di pagamento si è in grado di visualizzare altresì il documento di spesa collegato (può trattarsi di una nota spesa, di un bollettino pagopa, di un decreto...). Nel corso dell'anno 2023 sono stati emessi 1008 mandati di pagamento collegati a 410 liquidazioni informatiche e all'elaborazione degli stipendi dei dipendenti. Inoltre sono state emesse 1040 reversali di incasso sempre con procedure informatiche legate agli stipendi, agli incassi con il pagopa e alle ritenute legate alle fatture registrate in contabilità.

DESTINATARI

Organi/uffici Ente/cittadini

Titolo obiettivo: Individuazione e realizzazione della strategia di sostegno per Carta Europea del Turismo Sostenibile del Parco tramite digitalizzazione e rete attiva di collaborazioni tra soggetti

Descrizione obiettivo

Si sono svolte le seguenti attività preliminari al fine del raggiungimento dell'obiettivo individuale:

- visite dedicate e incontri con gli stakeholders del territorio inseriti nel processo CETS;
- predisposizione degli strumenti dedicati alla promozione tramite coordinamento continuo con Parks.it (gestore sito web e app) e l'Ufficio Stampa del Parco (gestore comunicati stampa e social network) al fine di rendere disponibili gli strumenti in dotazione del Parco alla promozione degli stakeholders e veicolare in modo continuativo le informazioni ricevute dagli stakeholders.

Risultati rispetto agli indicatori:

- N. Pagine dedicate a Operatori CETS 2 attivate sul sito web/app del Parco: 24 in lingua italiana (11 per strutture ricettive e 13 per professioni turistiche) e 42 in lingue straniere - inglese, tedesco e francese - (33 per strutture ricettive e 9 per professioni turistiche); totale n. pagine: 66.
- N. 33 post sul canale facebook ufficiale dell'Ente Parco e n. 28 sul canale Instagram nel corso del 2023, dedicati alla promozione di iniziative collegate a CETS 1 e 2; totale pubblicazioni social: 61.

Inoltre, diversi stakeholders CETS sia di Fase 1 che di Fase 2 sono stati coinvolti attivamente in iniziative varie organizzate dal Parco o per le quali l'Ente ha collaborato (trasmissioni televisive, progetti didattico-divulgativi, fiere ed eventi).
DESTINATARI
Stakeholders del territorio: Enti pubblici, Associazioni, Imprese e Professioni turistiche locali.

Titolo obiettivo: realizzazione del PATI piano tematico dei colli euganei attraverso studio di fattibilità e progettazione con protocollo d'intesa tra Provincia di Padova, Parco e Comuni
Descrizione obiettivo
Nel corso dell'anno, come da Accordo tra Ente Parco Colli Euganei e Provincia di Padova, è stato fornito supporto istruttorio agli Uffici del Settore Pianificazione Territoriale della Provincia di Padova, in particolare, attraverso la redazione dell'istruttoria del PAT di Abano Terme, prot.n. 62685 del 29/09/2023, oggetto poi della Valutazione Tecnica Provinciale n. 008/2023 del 29.09.2023 e approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 138 del 04/10/2023. E' stato fornito inoltre supporto nella verifica istruttoria del PAT del Comune di Vò, supporto istruttorio in merito ad alcune istanze SUAP in variante ai Piani Urbanistici e ad istanze paesaggistiche di competenza della Provincia. L'attività si è svolta sia attraverso interlocuzioni telefoniche e incontri in videocall, sia attraverso attività in loco, presso gli Uffici della Provincia. Per l'attività di supporto al PATI è stata creata una cartella dedicata con la raccolta dei dati territoriali quali zonizzazioni del Piano Ambientale, perimetrazioni amministrative, carte della vegetazione, vincolo idrogeologico, zone di protezione speciale, ortofoto, CTR etc. I file relativi al territorio del Parco Regionale dei Colli Euganei sono in formato raster (.jpg, .ecw, .tif) e in formato vettoriale (.shp, .dwg, .dxf), compatibili con la maggior parte dei programmi grafici. Per tutto l'anno 2023, con lo scopo di raccogliere tutte le comunicazioni relative al Piano di Assetto del Territorio Intercomunale tematico, nel server è stata creata una cartella digitale "130_PATI_2023". L'aggiornamento è stato svolto costantemente in modo da essere a supporto di tutte le attività/comunicazioni/incontri fatti dai vari Enti coinvolti per la realizzazione di questo Documento Strategico a integrazione del Piano Ambientale del Parco.
DESTINATARI
Stakeholders del territorio: Enti Pubblici, Professionisti, Cittadini

Titolo obiettivo: Adeguamento alle esigenze informatiche
Descrizione obiettivo
Adeguamento sala consiglio a video conferenze a seguito della predisposizione a streaming: Fornitura e installazione di radiomicrofono sulla strumentazione multimediale per videoconferenze della sala consiglio del Parco in Palazzo Ca' Mori (DD. 86/2023)
DESTINATARI
Organi istituzionali e personale interno alla struttura

Titolo obiettivo: Organi e digitalizzazione
Descrizione obiettivo
<p>Nel 2023 è proseguita l'attività volta ad individuare ulteriori misure di digitalizzazione utili al funzionamento degli organi.</p> <p>È stata predisposta una bozza di regolamento per le riprese audiovisive delle sedute della Comunità del Parco e della Consulta del Parco. Il regolamento dovrebbe disciplinare, nel rispetto della normativa sulla privacy, il servizio di ripresa audio-video e trasmissione, sul sito web istituzionale del Parco ovvero su portali dedicati alla trasmissione di immagini in diretta, delle sedute pubbliche della Comunità del Parco e della Consulta del Parco che hanno luogo nella Sala Consiliare, dove a inizio anno è stato installato un sistema di videoconferenza. La bozza di regolamento verrà sottoposta all'attuale governance per le valutazioni di competenza.</p> <p>Altre misure di digitalizzazione sono state individuate per il Presidente in relazione alla gestione degli adempimenti di competenza della Segreteria, in particolare per quanto concerne la gestione della documentazione e dell'agenda del Presidente. E' stata inoltre sottoposta all'ufficio competente la richiesta di acquisizione per il Presidente di una firma digitale remota OTP, in grado di agevolare la firma degli atti e, quindi, la conclusione dei procedimenti. La firma è stata acquisita a inizio 2024.</p>
DESTINATARI
Organi Ente Parco

Titolo obiettivo: Accessibilità digitale
Descrizione obiettivo
<p>dichiarazione di conformità/non conformità/parziale conformità.</p> <p>Con decreto n. 69 del 08/03/2023 sono stati approvati gli Obiettivi di Accessibilità dell'Ente per l'anno 2023. In data 13/3/2023 è stato redatto e pubblicato sul sito internet dell'Ente il form Agid relativo agli obiettivi di accessibilità.</p> <p>A seguito di verifica con il gestore del sito web e preso atto che non sono intervenute modifiche in data 5/9/2023 è stata redatta e pubblicata sul sito internet dell'Ente la Dichiarazione di accessibilità secondo il form Agid.</p> <p>Tramite apposito form dedicato presente sul sito internet dell'Ente non è pervenuta alcuna segnalazione di inaccessibilità relativa al sito web al Responsabile per la Transizione Digitale dell'Ente.</p>
DESTINATARI
Utenti esterni

Titolo obiettivo: sviluppo delle competenze del personale
Descrizione obiettivo
<p>A seguito dell'emanazione della cosiddetta Direttiva Zangrillo l'Ente ha investito energicamente nel rafforzamento e valorizzazione delle competenze del personale interno: sia mediante l'adozione di atti come la Circolare su Direttiva Zangrillo prot. n. 6215/2023 e su "lavoro agile e</p>

formazione” (prot. n. 7061/2023), che mediante la Rilevazione dei fabbisogni formativi (prot. n. 11710/2023,) sia attraverso la collaborazione con la Regione Veneto per garantire al personale l’accesso alla piattaforma Moodle VeLe, piattaforma sviluppata per fornire servizi di formazione (Sottoscrizione convenzione Regione Veneto piattaforma Moodle prot. n. 11966/2023). Oltre a questo, si è promossa la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione, anche entrando come voce specifica della scheda di valutazione dei dirigenti, all’interno del fattore prestazionale “Capacità manageriali”. Tutti i dipendenti sono stati abilitati alla piattaforma Syllabus. Di seguito il numero di corsi seguiti e completati dal personale nel corso dell’anno 2023:

Corsi Syllabus

Transizione amministrativa 6 corsi

Transizione ecologica 10 corsi

Transizione digitale 46 corsi

Corsi a catalogo: 21

Totale corsi 83

DESTINATARI

Dipendenti del parco

Titolo obiettivo: coordinamento attività manutenzione vegri di proprietà dell’Ente Parco, istruttorie di progetti inerenti ambiti naturalistici e di pregio

Descrizione obiettivo

Nel corso del 2023 sono stati portati avanti e/o terminati progetti di carattere prettamente naturalistico:

il progetto di manutenzione straordinaria e ordinaria di un vegro di proprietà dell’Ente, in collaborazione con AVISP e Orto Botanico di Padova;

l’idea progetto per il monitoraggio di tutti i vegri dei colli euganei (proposto da C.N.R., finanziati con fondi PNRR), in collaborazione con Orto Botanico di Padova. Tale idea progetto ha passato il vaglio ed è stata accettata. Il progetto inizierà nel 2024;

il monitoraggio delle piante vascolari di lista rossa presenti nei colli euganei, con la collaborazione dell’università di Venezia (IUAV).

Inoltre, sono stati istruite:

- 3 pratiche relative alla realizzazione di stagni per gli anfibi;
- 2 pratiche inerenti la ricostituzione di superfici boscate;
- 5 pratiche di progetti di miglioramento boschivo, attivati tramite finanziamenti del P.S.R., finalizzati all’aumento della resilienza alle avversità biotiche e abiotiche.

Nel corso del 2023 si sono tenuti alcuni incontri tra Parco Colli, Provincia e Comuni coinvolti, per la definizione delle tematiche e degli obiettivi per condividere un documento strategico preliminare. Tale fase ha portato alla stesura di un protocollo d’intesa che verrà sottoscritto nel 2024 tra Regione Veneto, Provincia e i 15 Comuni del Parco. In questa delicata fase si è fornita consulenza per gli ambiti di competenza

DESTINATARI

Naturalisti, studiosi dell’ambiente, turisti naturalistici, popolazione in generale

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 – EQ.

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 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 individuale anno 2023

Titolo obiettivo	Grado raggiungimento massimo	Grado raggiungimento minimo	Grado raggiungimento medio
Individuale 1	10	4	7
Individuale 2	10	4	7

Personale del comparto. Grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale anno 2023

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	9	8	10	10
Minimo	4	4	4	4
Medio	6,5	6	7	7

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	9	10	9	10	9	10	9	9	9	9
Medio	9,5	10	9,5	10	9,5	10	9,5	9,5	9,5	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 2023 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 2023 al fine di aumentare le competenze del personale si estesa la partecipazione a momenti di formazione a tutti i dipendenti e dopo molti anni di pensionamenti senza sostituzioni si è mantenuto il turn over al 100% iniziato nel 2022. 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 al lavoro agile nella sezione 5 e agli obiettivi 2023 nella sezione 7 della presente relazione.

8.2 MONITORAGGIO SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Nel corso del 2023 il RPCT non ha segnalato né al Consiglio Direttivo, né all'Ufficio Procedimenti Disciplinari alcun evento di rischio corruttivo.

Con riferimento agli obblighi in capo al RPCT, incaricato con Delibera di Consiglio Direttivo n. 23 del 09.02.2023, oltre a quanto già previsto con precedente Delibera del Consiglio Direttivo n. 55 del 27.04.2022, si evidenzia che a causa del mancato rispetto delle consegne previste con le succitate Delibere, nonché degli obblighi assunti con l'accettazione di tale incarico, la posizione dell'attuale RPCT è in fase di ridefinizione causa mancato espletamento dello stesso.