

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' – EMILIA CENTRALE

PIAO – PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

Approvato con Delibera del Comitato Esecutivo n. 15 in data 30/03/2023

- 1 / 25 -

Indice

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	5
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi del contesto interno	5
1.2.1 Organigramma dell'Ente	5
1.2.2 La mappatura dei processi	8
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	12
2.2 Performance	12
2.2.1 Performance individuale	13
2.2.2 Performance Organizzativa di Unità organizzativa	15
2.2.3 Performance Organizzativa di Ente	15
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	17
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	18
3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	18
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	18
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	18
3.2 Organizzazione del lavoro agile	20
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	21
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	21
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale	24
4. MONITORAGGIO	25

Allegato A – Piano della Performance

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione

stabilita dalle vigenti proroghe.

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

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

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) 2023-2025, approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 9 del 27/03/2023 ed il Bilancio di Previsione 2023-2025 approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 12 del 30/03/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' - EMILIA CENTRALE

Indirizzo: Viale Martiri della Libertà n. 34 - Modena

Codice fiscale/Partita IVA: C.F.94164020367 / P.IVA03435780360

Rappresentante legale: Serri Luciana

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 14

Telefono: 059/209311

Sito internet: www.parchiemiliacentrale.it

E-mail: affarigenerali@parchiemiliacentrale.it

PEC: protocollo@pec.parchiemiliacentrale.it

1.1 Analisi del contesto esterno

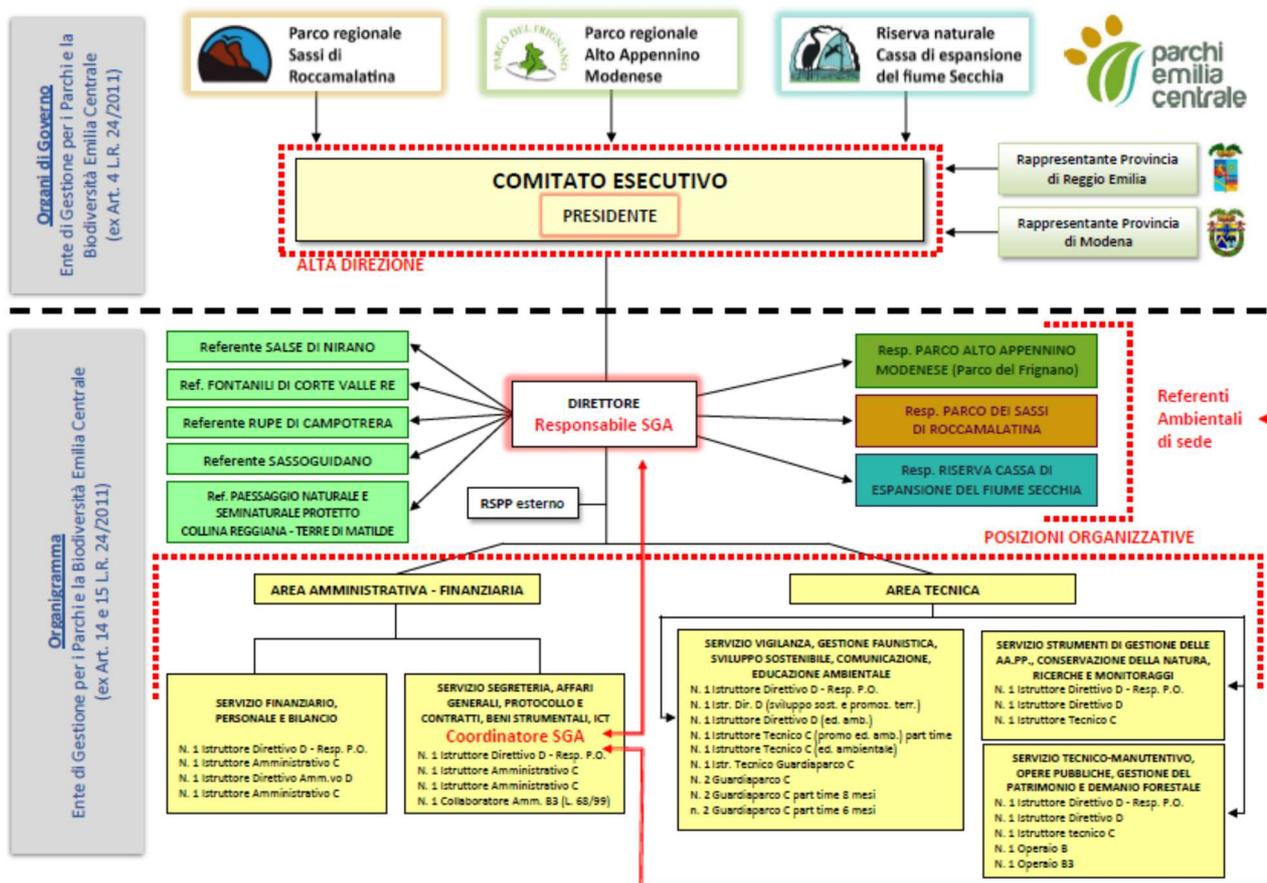
Per l'analisi del contesto esterno si rimanda al DUPS 2023-2025, approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 9 del 27/03/2023, parte 2.

1.2 Analisi del contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si rimanda al DUPS 2023-2025, approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 9 del 27/03/2023.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Nel 2017 si è provveduto all'ampliamento della Dotazione Organica dell'Ente (approvata con Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 25 del 28/04/2017 poi revisionata con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 4 del 09/02/2022), che di seguito viene riportata.



La dotazione prevede n. 28 unità di cui 5 part-time.

Struttura organizzativa (posizioni ricoperte) dell'Ente al 31/12/2022:

- Servizio Finanziario, Personale e Bilancio:
1 Istruttore Direttivo, cat. D – titolare di Posizione Organizzativa
1 Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D
- Servizio Segreteria, Affari Generali, Protocollo e Contratti, Beni Strumentali, ICT (Information Communication Technology):
1 Istruttore Direttivo, cat. D – titolare di Posizione Organizzativa
1 Istruttore Amministrativo, cat. C
- Servizio Vigilanza, Gestione Faunistica, Sviluppo Sostenibile, Comunicazione ed Educazione Ambientale:
1 Istruttore Direttivo, cat. D – titolare di Posizione Organizzativa
1 Istruttore Tecnico Guardiaparco, cat. C

- 1 Istruttore Tecnico Guardiaparco, cat. C – PT 8 mesi
- 1 Istruttore Tecnico Guardiaparco, cat. C – PT 8 mesi
- 1 Istruttore Tecnico (ed. ambientale) cat. C – in aspettativa per mandato amministrativo

- Servizio Tecnico Manutentivo, Opere Pubbliche, Gestione del Patrimonio e Demanio Forestale:
 - 1 Istruttore Direttivo, cat. D – titolare di Posizione Organizzativa
 - 1 Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D
 - 1 Operario, cat. B

- Servizio Strumenti di Gestione delle AA.PP., Conservazione della Natura, Ricerche e Monitoraggi
 - 1 Istruttore Direttivo, cat. D – titolare di Posizione Organizzativa
 - 1 Istruttore Tecnico, cat. C

A tempo determinato sono invece ricoperte le seguenti posizioni:

- Direttore dell'Ente (dirigente fuori dotazione organica)
- Un Istruttore Direttivo Tecnico per l'educazione ambientale categoria D presso il Servizio Vigilanza, Gestione Faunistica, Sviluppo Sostenibile, Comunicazione ed Educazione Ambientale (trasformato da tempo parziale a tempo pieno con determinazione n.19 del 23/02/2022).
- Un Istruttore Direttivo Tecnico per lo sviluppo sostenibile e la promozione territoriale categoria D part time 18 ore presso il Servizio Vigilanza, Gestione Faunistica, Sviluppo Sostenibile, Comunicazione ed Educazione Ambientale
- Un Collaboratore amministrativo L.68 a tempo determinato part time 20 ore categoria B3.

Si precisa inoltre che:

- in corso d'anno vengono effettuate assunzioni stagionali (guardiaparco e operaio) nel periodo aprile – novembre, con un aumento di personale che va dalle 5 alle 8 unità;
- nell'anno 2022 sono state assunte n. 6 Istruttori di Vigilanza Guardiaparco nel periodo luglio – novembre per un totale di 21 mesi.

Sono inoltre assunti, con contratto di somministrazione di lavoro temporaneo tramite agenzia interinale:

- n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1, part time 20 ore settimanali presso il Servizio Finanziario, Personale e Bilancio ancora in forza al 31/12/2022;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D1, part time 18 ore settimanali presso il Servizio Strumenti di Gestione delle AA.PP., Conservazione della Natura, Ricerche e Monitoraggi, cessato il 30/11/2022;
- n. 1 Istruttore Tecnico, cat. C1, part time 18 ore settimanali presso il Servizio Tecnico Manutentivo, Opere Pubbliche, Gestione del Patrimonio e Demanio Forestale, ancora in forza al 31/12/2022;

- n. 1 operaio, cat. B3, full time periodo 01/04/ - 30/11 presso il Servizio Tecnico Manutentivo, Opere Pubbliche, Gestione del Patrimonio e Demanio Forestale, cessato il 31/11/2022.

1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra i Servizi di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

- Servizio Segreteria, Affari Generali, Protocollo e Contratti, Beni Strumentali, ICT (Information Communication Technology)

servizio	dipendente	n. Prot. tot.	perc. Tot		perc. parz.
Segreteria (3885)	Pozzi	1074	24,2%	87,6%	27,6%
	Gherardi	817	18,4%		21,0%
	Prando	1969	44,4%		50,7%
	Zeno	25	0,6%		0,6%
altri Servizi (23)	- - -	23	0,5%	0,5%	
AGSPRWS (527) -utente di sistema-	Ft.El. dell'Ente	22	0,5%	11,9%	
	Ft.El. da Fornitori	505	11,4%		

	2021	2022	diff. %
protocollo	4134	4435	7,3%

servizio	n. delibere	%	n. determine	%	n. decreti	%	tot	%
segreteria	30	32%	93	28%	6	100%	129	30%
altri Servizi	64	68%	241	72%	0	0%	305	70%
totale	94	100%	334	100%	6	100%	434	100%

Segreteria	2021	2022	diff. %
delibere	35	30	-14%
decreti	3	6	100%
determine	91	93	2%
totale	129	129	0%

Albo pretorio num. Pubbl.	2021	2022	diff. %	Nulla-osta pubbl. Albo	2021	2022	diff. %
	512	577	13%		168	193	15%

- **Servizio Finanziario, Personale e Bilancio**

DESCRIZIONE ATTIVITA'	2021	2022
Accertamenti	192	195
Impegni	623	662
Mandati di pagamento	1190	1252
Ordinativi di incasso	740	1013
Registrazioni fatture	450	457
Distinte di liquidazione	383	419
Pareri regolarità tecnica	76	88
Pareri di regolarità contabile	229	225
Verifiche iva trimestrali	4	4
Verifiche Iva annuali	1	1

Elaborati:

N. 251 cedolini;

N. 45 Certificazioni.

Selezioni pubbliche:

n. 1 avviata e conclusa

n. 3 avviate

Finanziario	2021	2022	diff. %
delibere	27	23	-15%
decreti	1	0	-100%
determine	48	63	31%
totale	76	86	13%

- **Servizio Tecnico-Manutentivo, Opere Pubbliche, Gestione del Patrimonio e Demanio Forestale**

DESCRIZIONE PROGETTI	Presentazione domanda finanziamento	Affidamento servizio progettazione e D.L.	Approvazione progetto esecutivo	Affidamento lavori	Inizio lavori	Fine lavori	Rendicontazione
PSR 2014-2020 Operazione 8.5.01 ann. 2018						8	
PROGRAMMA INVESTIMENTI 2021-2023			4	3	3		
PSR 2014-2020 Operazione 8.3.01 ann. 2022	5						
PSR 2014-2020 Operazione 8.5.01 ann. 2022	1						
PERCORSO CICLOPEDONALE DIGA FONTANALUCCIA		1					
PROGRAMMA REGIONALE RELATIVO AGLI INTERVENTI DA EFFETTUARE NEL PATRIMONIO INDISPONIBILE FORESTALE REGIONALE NELL'ANNO 2021						2	2
PROGRAMMA REGIONALE RELATIVO AGLI INTERVENTI DA EFFETTUARE NEL PATRIMONIO INDISPONIBILE FORESTALE REGIONALE NELL'ANNO 2022	2		2	2	2		
PSR 2014-2020 Mis. 19 progetto "LE ANTICHE VIE DEL FRIGNANO E DELLA BADIA: PONTI FRA STORIA E NATURA"				1 (3 lotti)	1 (3 lotti)		
PSR 2014-2020 Operazione 19.2.01 progetto "RECUPERO FUNZIONALE DELL'IMMOBILE AD USO RIFUGIO DENOMINATO "RAMI SECCHI" NEL COMUNE DI FIUMALBO".	1						

Tecnico	2021	2022	diff. %
delibere	10	11	10%
decreti	1	0	-100%
determine	80	85	6%
totale	91	96	5%

- **Servizio Strumenti di Gestione delle AA.PP, Conservazione della Natura, Ricerche e Monitoraggi**

Anno	N.O. boschi	Comunic. boschive N.ostate	N O edilizi	N.O. altri	Valut. inc.	Par. conf.tà	Aut. e permessi	Pre-Vinca	Totali
2020	29	47	61	14	12	6	13	23	205
2021	26	43	73	27	25	3	11	34	242
2022	43	47	78	30	54	2	13	42	309

Pianificazione	2021	2022	diff. %
delibere	0	12	0%
decreti	0	0	0%
determine	29	29	0%
totale	29	41	41%

- **Servizio Vigilanza, Gestione Faunistica, Sviluppo Sostenibile, Comunicazione ed Educazione Ambientale**

Vigilanza	2021	2022	diff. %
delibere	15	18	20%
decreti	1	0	-100%
determine	54	64	19%
totale	70	82	17%

TESSERAMENTO MIRTILLI 2022					
INTERI	DISOCCUPATI/ STUDENTI/ PENSIONATI	AZ. AGRICOLE	GIORNALIERI	TESSERAMENTI	TOTALE
29	32	16	44	8	129

TESSERAMENTO FUNGHI 2022						
	Residenti nei Comuni del Parco del Frignano	Residenti nei Comuni delle Unioni del Frignano	Residenti nei Comuni del Parco dei Sassi e Comune di Montese	Non residenti	Rinnovi	Totale
Annuali	731	1.230	343		2.062	4.366
Giornalieri	140	652	293	6.894		7.979
Semestrali				1.977	742	2.719
Settimanali				58		58
Weekend				95		95
TOTALE						15.217

SANZIONI 2022	
Materia	N° verbali emessi
Funghi	66
Mirtilli	4
Violazione al PTP	44
Totale	114

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.2 Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza dell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati ai servizi dell'Ente.

UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA
Direttore		3 obiettivi
Servizio Segreteria, Affari Generali, Protocollo e Contratti, Beni Strumentali, ICT (Information Communication Technology)	2 obiettivi assegnati per ogni dipendente	3 obiettivi
Servizio Finanziario, Personale e Bilancio	2 obiettivi assegnati per ogni dipendente	3 obiettivi
Servizio Tecnico-Manutentivo, Opere Pubbliche, Gestione del Patrimonio e Demanio	2 obiettivi assegnati per ogni dipendente	3 obiettivi

Forestale		
Servizio Strumenti di Gestione delle AA.PP, Conservazione della Natura, Ricerche e Monitoraggi	2 obiettivi assegnati per ogni dipendente	3 obiettivi
Servizio Vigilanza, Gestione Faunistica, Sviluppo Sostenibile, Comunicazione ed Educazione Ambientale	2 obiettivi assegnati per ogni dipendente	3 obiettivi

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance si rimanda ai paragrafi che seguono.

2.2.1 Performance individuale

Servizio Segreteria, Affari Generali, Protocollo e Contratti, Beni Strumentali, ICT (Information, Communication, Tecnology)		
Dipendente	Obiettivo	Peso attribuito
Gherardi Manuela	Conservazione sostitutiva e trasparenza amministrativa	20
	Privacy – Regolamento UE 679/2016	30

Servizio Finanziario, Personale e Bilancio		
Dipendente	Obiettivo	Peso attribuito
Amidei Nicola	Benessere organizzativo: conclusione attività relative all'analisi di clima interno.	20
	Gestione economica del personale - passaggio consegne	30
Contri Laura	Nuove assunzioni: indizione selezioni pubbliche	40
	Passaggio consegne e formazione dipendenti del servizio personale, finanziario	10

Servizio Tecnico-Manutentivo, Opere Pubbliche, Gestione del Patrimonio e Demanio Forestale		
Dipendente	Obiettivo	Peso attribuito
Monzali Giuliano	Supporto tecnico operativo per l'attività di monitoraggio della fauna ornitica	25
	Manutenzione rete sentieristica Parco del Frignano, Parco dei Sassi di Roccamalatina, Riserve e Paesaggio Naturale	25

Santi Andrea	Presentazione domande di pagamento progetti realizzati sul piano di sviluppo rurale (PSR) misura 8.5.01 annualità 2018 e 2016	20
	Interventi di manutenzione e miglioramento forestale demanio regionale 2023	10
	Presentazione domanda di pagamento progetto GOI "boschiamo" realizzato sul piano di sviluppo rurale (PSR) misura 16.1.01 annualità 2018	20

Servizio Strumenti di Gestione delle AA.PP, Conservazione della Natura, Ricerche e Monitoraggi		
Dipendente	Obiettivo	Peso attribuito
Franciosi Alessio	Progetto Life URCA ProEmys – Urgent Conservation Actions Pro Emys Orbicularis & Emys Trinacris in Italy per l'anno 2023	30
	Rilascio di nulla osta e valutazioni di incidenza	20
Savini Giovanni	Sviluppo "fase 2" della CETS	20
	Progetto Parco e Comunità	30

Servizio Vigilanza, Gestione Faunistica, Sviluppo Sostenibile, Comunicazione, Educazione Ambientale		
Dipendente	Obiettivo	Peso attribuito
Azzoni Roberta	Sviluppo dei progetti finanziati sul nuovo Bando Regionale Infeas 2023	30
	Realizzazione nuovo programma di iniziative di animazione ambientale	20
Balboni Michèle	Attività di monitoraggio e supporto ai rilievi del percorso Alta Via dei Parchi	30
	Assistenza alla formazione del nuovo personale stagionale di vigilanza	20
Battaglia Alessandro	Attività di monitoraggio e supporto ai rilievi del percorso Alta Via dei Parchi	30
	Assistenza alla formazione del nuovo personale stagionale di vigilanza	20
Piacentini Claudia	Collaborazione alle attività di rilancio del percorso Alta Via dei Parchi	25
	Supporto attività di divulgazione e sviluppo del MAB Unesco	25
Zanelli Melissa	Collaborazione redazione nuovo Programma di gestione faunistica	30
	Supporto alla realizzazione del progetto "Circuito Trail dei Parchi 2023"	20

2.2.2 Performance Organizzativa di Unità organizzativa

Si rimanda all'Allegato Piano della Performance (Allegato A).

2.2.3 Performance Organizzativa di Ente

1 - INCREMENTARE LA CONSERVAZIONE DELLA BIODIVERSITÀ E LA SUPERFICIE DELLE AREE NATURALI PROTETTE.

In coerenza con i SDGs numero 14 "Vita sott'acqua" e numero 15 "Vita sulla terra" e con la strategia dell'UE sulla biodiversità per il 2030 per proteggere la natura e investire il degrado degli ecosistemi. L'Obiettivo fa riferimento alla parte (2) del documento programmatico 2023 – 2028 ed a numerosi progetti inseriti nel Documento Unico di Programmazione, nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Piano Performance.

Per l'anno 2023 si fa riferimento agli Obiettivi / Progetti riportati nella tabella che segue:

09.02.18	PROGETTO LIFE 101074714 URCA PROEMYS - URGENT CONSERVATION ACTIONS PRO EMYS ORBICULARIS & EMYS TRINACRIS IN ITALY	POZZI / MINELLI
09.02.21	PROPOSTA DI ISTITUZIONE DEL PAESAGGIO NATURALE E SEMINATURALE PROTETTO DEL TORRENTE RODANO E DEI RII DEL MAURIZIANO	FIORAVANTI / MINELLI
09.02.18	GESTIONE DEL PROGETTO MONITRING COME PARTNER DEL CENTRO NAZIONALE INANELLAMENTO (CNI) DELL'ISTITUTO SUPERIORE PER LA PROTEZIONE E LA RICERCA AMBIENTALE (ISPRA) DEL MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO E DEL MARE PRESSO LA STAZIONE DI INANELLAMENTO DELLA RISERVA DI FONTANILI CORTE VALLE RE	MINELLI

Non inserita nel DUPS ma nel Documento programmatico è la proposta di istituzione del Paesaggio Naturale e Seminaturale Protetto del f. Secchia formalmente ferma a quanto deciso dall'Ente nella Deliberazione n. 56 del 20/07/2018 ad oggetto "*Approvazione della proposta di candidatura per l'istituzione del "Paesaggio naturale e seminaturale protetto dell'ambiente fluviale del medio e basso corso del Secchia" ai sensi degli artt. 50-52 della L.R. n. 6/2005*", non trasmessa alla Regione data la mancata approvazione di due comuni sui 16 interessati.

La proposta del 2018 potrà essere adattata, nel perimetro, tenendo conto della "strozzatura" in corrispondenza dei comuni di Carpi e San Prospero, riducendo la presenza del PNSP all'area arginata o al solo ambito demaniale.

Per il resto la proposta di candidatura del 2018 si ritiene fondamentalmente ancora valida e attuale e dovrà essere in dialogo con le importanti progettualità finanziate dal PNNR sul fiume Po.

Nel corso del 2022 sono stati proposti numerosi ampliamenti dei Siti della Rete Natura 2000; le proposte, in questa fase, sono valutate dalla Regione che si sta confrontando con i comuni interessati.

L'Obiettivo è coerente con gli obiettivi del Sistema di Gestione Ambientale EMAS / ISO 14001.

2 - AGGIORNARE GLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE DELLE AREE PROTETTE E SNR 2000

Gli obiettivi del progetto, alla luce della situazione legislativa regionale e nella prassi pianificatoria nei comuni e nelle provincie interessate dalla AA.PP. e dai SRN 2000 gestiti dall'Ente, saranno soprattutto di natura relazionale esterna, ed in particolare:

- partecipazione al tavolo regionale per la definizione dei contenuti e dei metodi della pianificazione dei parchi regionali e delle altre aree protette regionali;
- partecipazione al tavolo regionale per la definizione della modalità tecniche per la Valutazione di Incidenza nei SRN 2000;
- partecipazione all'Ufficio di Piano ex L.R. n. 24/2017 per il PUG dei Comuni del Frignano, anche in riferimento alla variante generale al PTP;
- coordinamento con la Provincia di Modena per la definizione del Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV) ex L.R. n. 24/2017, anche in riferimento alla variante generale al PTP.

Sarà importante la presenza dell'Ente nei gruppi tecnici regionali riguardanti l'aggiornamento della direttiva sulla Valutazione di Incidenza, delle Misure di Conservazione dei SRN 2000 generali e specifiche. Sarà garantita la presenza dell'Ente all'interno del progetto regionale di monitoraggio della biodiversità "COMBI" e nelle attività e bandi emanati dal Centro Nazionale della Biodiversità (NBFC) finanziato dal PNNR.

Importante e urgente la variante generale al Piano Territoriale del Parco dell'Alto Appennino Modenese e Regolamento Generale coordinata con il PTAV della provincia di Modena ed il PUG in forma associata dei Comuni del Frignano e con il Comune di Frassinoro.

Per l'anno 2023 si fa riferimento agli Obiettivi / Progetti riportati nella tabella che segue:

01.02.02	COORDINAMENTO SEDI OPERATIVE PARCHI, DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI	FIORAVANTI
09.02.09	AGGIORNAMENTO ED ADEGUAMENTO DEGLI STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE DELLE AREE PROTETTE E DEI SRN 2000	FIORAVANTI / MINELLI
09.02.20	PARCO E COMUNITA' PERCORSO PARTECIPATO PER LA PROGETTAZIONE CONDIVISA DEL PIANO TERRITORIALE DEL PARCO DEL FRIGNANO	FIORAVANTI / MINELLI

L'Obiettivo è coerente con gli obiettivi del Sistema di Gestione Ambientale EMAS / ISO 14001.

3 - PARTECIPARE ALLE ATTIVITÀ DELLA RISERVA DELLA BIOSFERA DELL'APPENNINO TOSCO-EMILIANO

In coerenza con parte (3) del documento programmatico 2023 – 2028 e con due progetti inseriti nel Documento Unico di Programmazione, nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Piano Performance.

L'Ente agirà su alcuni obiettivi:

- il coordinamento dell'Area modenese della Riserva Biosfera;
- la partecipazione attiva alla definizione e implementazione dell'action Plan della Riserva Biosfera MaB;
- l'organizzazione di iniziative specifiche e la maggiore integrazione delle iniziative dell'Ente riguardanti l'educazione alla sostenibilità, la promozione del territorio e la valorizzazione ambientale in chiave di "Riserva Biosfera".

Per l'anno 2023 si fa riferimento agli Obiettivi / Progetti riportati nella tabella che segue:

09.02.16	PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DELLA RISERVA BIOSFERA MAB UNESCO DELL'APPENNINO TOSCO- EMILIANO DEI COMUNI MONTANI E COLLINARI MODENESI	FIORAVANTI / BARTOLI
09.02.17	REALIZZAZIONE SEGNALETICA E CARTELLONISTICA INFORMATIVA DELL'AREA MAB UNESCO	MORDINI

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA2022.

Si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Comitato Esecutivo n. 35 del 22/04/2022 e ribadita con Deliberazione di Comitato Esecutivo n. 14 del 30/03/2023.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, è disponibile al seguente link:

<https://trasparenza.parchiemiliacentrale.it/L190/sezione/show/240533?search=&idSezione=31&activePage=&sort=&>

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione e, per questo motivo, in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Di seguito i dipendenti divisi per categoria e genere:

Dipendenti	Categoria D	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale	Percentuale
Donne	2	3	0	0	5	38,46
Uomini	5	2	1	0	8	61,54
Totale	7	5	1	0	13	100

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

L'Ente ha attivato canali digitali e favore delle utenze negli ambiti di proprio interesse, quali la vendita online dei tesserini dei funghi e le procedure legate a PagoPA, nel limite dei servizi erogati dall'Ente. Eventuali obiettivi ed azioni di miglioramento saranno valutati in caso di nuovi servizi a favore dell'utenza che possono essere resi più snelli dalla digitalizzazione.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	5	mantenere	mantenere	mantenere

Dataset pubblicati in formato aperto / n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	<p>1 Bandi contratti anac 2 Nulla osta 3 Pagamenti 4 Bilancio 5 consuntivo 6 consulenti collaborator 7 accesso atti 8 incarichi dipendenti 9 provvedimenti 10 contributi 11 patrimonio 12 canoni locazione/affitto 13 controlli rilievi 14 itinerari con trace gpx 15 indice PA</p>			
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	<p>Il totale dei dipendenti ha avuto la possibilità di partecipare al piano formative Syllabus sulle competenze digitali</p>	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti	Tutti i dipendenti
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SI	mantenere	mantenere	mantenere
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	<p>protocolli in ARRIVO 2769 protocolli in PARTENZA 1253 protocolli INTERNI 413 totale 4435</p>	mantenere	mantenere	mantenere

PC portatili	15	mantenere	mantenere	mantenere
% PC portatili sul totale dei dipendenti	65,2%	mantenere	mantenere	mantenere
Smartphone	13	mantenere	mantenere	mantenere
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	Tutti i dipendenti	mantenere	mantenere	mantenere
Dipendenti con firma digitale	6	mantenere	mantenere	mantenere

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'Ente ha adottato con deliberazione n. 39 del 12/06/2020 il Regolamento per la Disciplina dello Smart Working, reperibile al seguente link:

<https://trasparenza.parchiemiliacentrale.it/L190/sezione/show/162128?search=&idSezione=29156&activePage=&sort=&>

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato.

Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per quanto riguarda il lavoro agile al 31/12/2022 (i contratti individuali sono validi fino al 30/04/2023) hanno usufruito dello strumento n. 11 dipendenti che effettuano attività lavorativa in modalità agile per un massimo di due giorni settimanali.

Tutti i dipendenti sono dotati di PC portatili abilitati al lavoro a distanza.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	SI	Già approvato	Già approvato	Già approvato
Unità in lavoro agile	11	Ridimensionare in base alle esigenze. Servizi con rapporti con	Ridimensionare in base alle esigenze. Servizi con	Ridimensionare in base alle esigenze. Servizi con

		l'utenza da diminuire	rapporti con l'utenza da diminuire	rapporti con l'utenza da diminuire
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	mantenere	mantenere	mantenere
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	mantenere	mantenere	mantenere
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	Livello alto di soddisfazione	mantenere	mantenere	mantenere

L'Ente non ha riscontrato particolari criticità da quando i dipendenti possono usufruire dello strumento dello Smart Working. Dopo la fase di emergenza relativa al covid, molti dei dipendenti sono rientrati spontaneamente presso le sedi.

I servizi che hanno contatto con l'utenza hanno sempre programmato le attività a favore dell'utente e non si sono manifestati disservizi.

Nel triennio si prevede una più attenta analisi delle esigenze alla base delle richieste dei dipendenti, ma indicativamente si ritiene di poter mantenere lo strumento.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Anno 2023

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	SPESA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	34.687	Selezione pubblica	Entro 31/12/2023
1	Istruttore direttivo tecnico/Educazione Amb	D1	34.687	Selezione pubblica	Entro 31/12/2023
1	Istruttore Amministrativo	C1	32.371	Selezione pubblica	Entro 31/12/2023

1	Collaboratore Amministrativo	B3	16.164 part-time 20 ore	Selezione pubblica	Entro il 31/12/2023
1	Operaio addetto alla sentieristica e manutenzione del verde	B3	19.654 12 mesi	Selezione pubblica	Entro 31/12/2023
2	Istruttori di vigilanza Guardiaparco	C1	5.775 + 2 mesi	Passaggio da Part Time 8 mesi a Part Time 9 mesi	Entro 31/12/2023
2	Istruttori di vigilanza Guardiaparco	C1	34.650 6 mesi	Selezione pubblica	Entro 31/12/2023

Anno 2024

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	SPESA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA
1	Istruttore tecnico	C1	32.371 annui	Selezione pubblica	Entro il 31/12/2024
2	Istruttori di vigilanza Guardiaparco	C1	34.650 6 mesi	Da graduatoria	Entro 31/12/2024

Anno 2025

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	SPESA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA
1	Istruttore direttivo tecnico	D1	17.343 part-time 18 ore	Selezione pubblica	Entro 31/12/2025

Piano Occupazionale 2023

Personale a tempo indeterminato

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	SPESA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	34.687	Selezione pubblica	Entro 31/12/2023
1	Istruttore direttivo tecnico/Educazione Amb	D1	34.687	Selezione pubblica	Entro 31/12/2023
1	Istruttore Amministrativo	C1	32.371	Selezione pubblica	Entro 31/12/2023

1	Collaboratore Amministrativo	B3	16.164 part-time 20 ore	Selezione pubblica	Entro il 31/12/2023
1	Operaio addetto alla sentieristica e manutenzione del verde	B3	19.654 12 mesi	Selezione pubblica	Entro 31/12/2023
2	Istruttori di vigilanza Guardiaparco	C1	5.775 + 2 mesi	Passaggio da Part Time 8 mesi a Part Time 9 mesi	Entro 31/12/2023
2	Istruttori di vigilanza Guardiaparco	C1	34.650 6 mesi	Selezione pubblica	Entro 31/12/2023

Personale a tempo determinato

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	SPESA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA
1	Dirigente fuori Dotazione Organica	Dirigente	87.977	Selezione pubblica Art. 110 D.Lgs 267/2000	annua

Personale a tempo determinato/stagionale

NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	SPESA	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1 part time 18/36	17.343 annui	Selezione pubblica	annua
4/6	Istruttore di Vigilanza Guardiaparco	C1 stagionali	73.188 per un tot 25 mesi	Assunzione da graduatoria esistente	Periodo maggio – novembre 2023 scaglionati
1	Istruttore Amministrativo	C1 part time 20/36	13.526 6 mesi	Assunzione da graduatoria	Entro 31/12/2023
1	Istruttore Tecnico Geometra	C1 part time 20/36	15.000 7 mesi	Contratto di Somministrazione	annua
1	Operaio addetto alla sentieristica e manutenzione del verde	B3	20.000 6 mesi	Contratto di Somministrazione	Periodo marzo/aprile

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

Piano Formativo anno 2023

Anno: 2023				
Tipologia	Argomenti	Ente erogatore	Personale coinvolto	Periodo / Scadenza
Formazione	Codice dei Contratti Pubblici nell'ambito EMAS	Da valutare	Tutti	Anno 2023
Formazione	Formazione specifica sui CAM (GPP) legata all'applicabilità degli stessi	Da valutare	Tutti	Anno 2023
Formazione	Formazione annuale interna su EMAS e sistema di gestione ambientale	Da valutare	Tutti	Anno 2023
Formazione	Syllabus – Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni – Competenze digitali	Dipartimento della Funzione Pubblica	Tutti	Anno 2023
Formazione	Formazione obbligatoria anticorruzione	Da valutare	Tutti	Anno 2023
Formazione	Formazione di base Codice degli appalti	Osservatorio Appalti Provincia di Modena e AESS	Tutti	Anno 2023
Formazione	Norme antincendio	Planning Studio Srl	Tutti	Anno 2023
Formazione	Primo soccorso	Planning Studio Srl	Tutti	Anno 2023
Formazione	Piano Nazionale Formazione RUP	Piattaforma Ministero Infrastrutture e Trasporti -ITACA	Tutti	Anno 2023
Formazione	Corso di inglese	Da valutare	Tutti	Anno 2023
Formazione	Formazione all'interno del progetto LIFE URCA PROEMYS	WWF Roma	Battaglia Alessandro Balboni Michelle Brugioni Silvia Franciosi Alessio Minelli Fausto	Anno 2023

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Verrà mantenuta la formazione tramite Syllabus per il miglioramento delle competenze digitali.

4. MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. Il Direttore e i Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30/09/2023, indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.