



RELAZIONE PERFORMANCE 2025

*(DELIBERA COMITATO ESECUTIVO N. 8 (approvazione PIAO) del 29/01/25
APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2025)*

(LINEE STRATEGICHE 2025 APPROVATE CON DELIBERA 2/2025)

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

Finalità della Relazione annuale sulla performance

La presente Relazione annuale sulla performance, riferita all'anno 2025, è redatta ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, nonché in coerenza con le disposizioni normative e gli indirizzi applicabili in materia di misurazione e valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni. Il documento costituisce lo strumento di rendicontazione dei risultati conseguiti dall'Ente in relazione agli obiettivi strategici e operativi definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025–2027 approvato con Deliberazione del Comitato Esecutivo 8 del 29 gennaio 2025 e successivamente aggiornato con Deliberazioni del Comitato Esecutivo n. 34 del 09/06/2025, n. 57 del 26/09/2025 e n. 66 del 05/11/2025 e nel PEG approvato con deliberazione n. 4 del 13/01/2025. Essa è finalizzata a garantire trasparenza e verificabilità dell'azione amministrativa, consentendo di rappresentare in modo organico il grado di attuazione degli obiettivi programmati e gli esiti dell'attività svolta nel corso dell'esercizio. La Relazione assolve, pertanto, a una duplice funzione: da un lato, documenta i risultati raggiunti e le eventuali criticità emerse; dall'altro, costituisce uno strumento di supporto al miglioramento continuo dei processi di programmazione, gestione e valutazione della performance Ente.

Il ciclo della performance

La Relazione rappresenta il momento conclusivo del ciclo della performance che si articola nelle fasi di programmazione, attuazione, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati. In tale ambito, il ciclo della performance è integrato nel più ampio sistema di programmazione dell'Ente e trova nel PIAO lo strumento unitario di pianificazione degli obiettivi, delle attività e delle risorse. La fase di rendicontazione, rappresentata dalla presente Relazione, consente di verificare il livello di coerenza tra quanto programmato e quanto effettivamente realizzato, nonché di analizzare gli eventuali scostamenti e le relative motivazioni. Il ciclo della performance, quindi, consente di orientare l'intera struttura al raggiungimento dei risultati, rafforzando la responsabilizzazione dei soggetti coinvolti e la qualità complessiva dell'azione dell'Ente.

Collegamento con il PIAO 2025–2027

La presente Relazione è redatta in stretto raccordo con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025–2027 e con il PEG 2025-2027. In particolare, dà conto dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi strategici ed operativi definiti nel PIAO e nel PEG, agli indicatori e ai target programmati, alle azioni e alle attività previste nelle diverse sezioni dei Piani. Il collegamento tra PIAO e Relazione sulla performance assicura la coerenza complessiva del sistema di programmazione e controllo, consentendo di verificare in modo sistematico l'effettiva attuazione delle priorità strategiche e operative nel corso dell'esercizio 2025.

Ruolo del Nucleo Monocratico di Valutazione

La Relazione annuale sulla performance è predisposta dal Responsabile del Servizio Personale ed è sottoposta alla validazione del Nucleo Monocratico di Valutazione. Il ruolo del Nucleo è quello di garantire la correttezza metodologica del processo di misurazione e valutazione della performance, l'attendibilità e la completezza

delle informazioni riportate e il rispetto degli obblighi di trasparenza. La validazione del Nucleo rappresenta, pertanto, un presidio essenziale di qualità ed imparzialità dell'intero sistema di valutazione della performance dell'Ente, rafforzando la funzione della Relazione quale strumento di rendicontazione e di governo dell'azione amministrativa.

Contesto istituzionale, organizzativo e operativo

L'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Centrale è il nuovo Ente pubblico che gestisce i Parchi Regionali: dell'Alto Appennino Modenese, dei Sassi di Roccamalatina, le Riserve delle Casse Espansione fiume Secchia, Fontanili Corte Valle Re, Rupe Campotrera, Sassoguidano, Salse di Nirano, Paesaggi Naturali e seminaturali protetti Collina Reggiana Terre di Matilde, oltre ai Siti Rete Natura 2000 che insistono sul territorio delle suddette aree protette; l'ambito territoriale di competenza dell'ente interessa le province di Modena e Reggio Emilia.

Questo nuovo sistema di "governance" voluto dalla Regione Emilia-Romagna ha comportato la soppressione dei precedenti consorzi di gestione delle suddette aree protette, sancito con l'approvazione da parte dell'Assemblea Legislativa della Legge Regionale n.24 del 23.12.2011 "RIORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA REGIONALE DELLE AREE PROTETTE E DEI SITI DELLA RETE NATURA 2000 E ISTITUZIONE DEL PARCO REGIONALE DELLO STIRONE E DEL PIACENZIANO".

La Regione ha quindi deciso per una gestione basata su cinque macro-aree: Emilia Occidentale, Emilia Centrale, Emilia Orientale, Delta del Po, Romagna.

Ogni macro-area ha un Ente gestore per i parchi e la biodiversità, a cui partecipano i Comuni il cui territorio è incluso nel perimetro di un parco, anche solo parzialmente, e le Province interessate da parchi, riserve o da siti della "Rete Natura 2000".

Gli organi di governo dell'Ente di gestione sono:

- le Comunità del Parco, dove sono rappresentati i comuni il cui territorio è interessato dall'area protetta o dalle aree ad essa limitrofe,
- il Comitato Esecutivo, dove siedono i rappresentanti individuati dalle comunità del Parco, oltre ai presidenti delle Province o loro assessori delegati,
- il Presidente, eletto tra i componenti del Comitato Esecutivo.

Gli organi propositivi e consultivi dell'ente sono le Consulte del Parco ed il Comitato per la promozione della macro-area; la riforma è entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2012, e prevede un processo di trasferimento graduale, e volontario, delle relative competenze.

Il Presidente dell'Ente Luciana Serri è stato eletto con delibera del Comitato Esecutivo N. 1 del 20.03.2023.

Con deliberazione del Comitato Esecutivo N. 42 del 29/06/2023, a seguito dell'espletamento della selezione pubblica ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, è stato nominato Direttore dell'Ente l'Arch. Valerio Fioravanti, contratto di lavoro a tempo determinato con scadenza 30/06/2026.

Le finalità, gli obiettivi e le attività dell'Ente

La formazione e la gestione del sistema regionale delle Aree protette e dei siti della Rete natura 2000, nel cui ambito opera l'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità Emilia Centrale, è stata costituita per il raggiungimento delle seguenti finalità:

a) conservare, tutelare, ripristinare e sviluppare il funzionamento degli ecosistemi, degli habitat e dei paesaggi naturali e seminaturali per la tutela della diversità biologica genetica, specifica ed ecosistemica in considerazione dei suoi valori ecologici, scientifici, educativi, culturali, ricreativi, estetici, economico e sociali;

- b) promuovere la conoscenza e la fruizione conservativa dei beni naturali, ambientali e paesaggistici per arricchire le opportunità di crescita civile e culturale della collettività;
- c) conservare e valorizzare i luoghi, le identità storico-culturali delle popolazioni locali ed i prodotti tipici delle Aree protette, favorendo la partecipazione attiva delle popolazioni interessate alla pianificazione, alla programmazione ed alla gestione del loro territorio;
- d) integrare il sistema delle Aree naturali protette e dei siti della Rete natura 2000 nelle strategie unitarie di pianificazione della qualità ambientale, territoriale e paesaggistica che promuovono lo sviluppo sostenibile dell'Emilia-Romagna;
- e) contribuire alla formazione ed alla gestione coordinata del sistema nazionale delle Aree naturali protette, della rete ecologica regionale e di quella nazionale, nonché alla promozione di azioni e progetti sostenibili di scala regionale, interregionale, nazionale per le Aree protette appartenenti all'Ente.

Per quanto possibile e sebbene possa contare ad oggi su di una struttura operativa notevolmente sottodimensionata rispetto alle proprie competenze e funzioni, l'Ente attua una gestione diretta rispetto alla quasi totalità delle attività svolte.

A maggior ragione in una situazione come quella attuale, caratterizzata da un lato da pesanti tagli e diminuzioni delle risorse a disposizione degli enti e dall'altro da sempre crescenti esigenze funzionali e organizzative, diviene fondamentale massimizzare le professionalità interne attraverso scelte che abbiano la capacità di ottenere il massimo risultato con gli esigui mezzi disponibili, insistendo sul miglioramento e la qualificazione del personale e l'efficienza dei servizi.

Questa scelta, sempre preceduta da una attenta valutazione, si ritiene essere la risposta più convincente non soltanto sul piano economico ma anche su quello sociale, anche in rapporto alla complessità territoriale ed alla opportunità di controllare in modo più immediato i processi mantenuti all'interno.

Struttura delle aree e servizi dell'ente

Nel rispetto di quanto stabilito dalla L. 24/2011 l'Ente di Gestione con decreto del Funzionario Incaricato N. 3 del 25/01/2012 ha disposto una ricognizione dei posti di dotazione organica coperti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato dei tre Consorzi: due dei Parchi e uno della Riserva delle Casse di Espansione del Fiume Secchia.

Con medesimo decreto, riconfermato con determinazione del Funzionario Incaricato N. 2 del 25/01/2013 è stato stabilito l'assetto della struttura operativa, sulla base della dotazione organica a disposizione, istituendo 5 Posizioni Organizzative (oggi Elevate Qualificazioni) e confermando le retribuzioni delle posizioni organizzative stabilite in precedenza dai Consorzi in liquidazione.

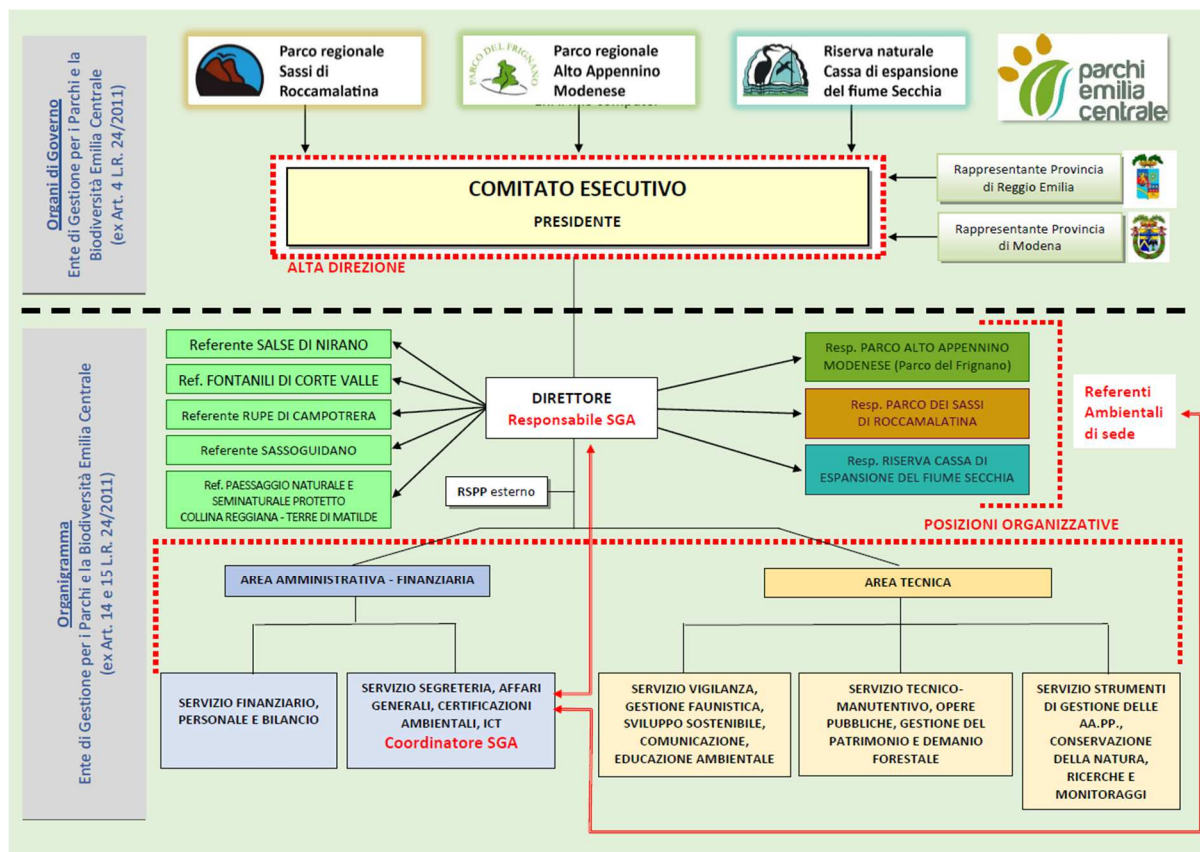
L'art. 12 della L.R. 24/2011 al comma 6 stabilisce che il Comitato Esecutivo ridetermina, su proposta del Direttore, la dotazione organica, nel limite massimo di costo della dotazione di prima applicazione, nel rispetto dei principi di efficienza ed economicità e avendo a riferimento l'ottimale distribuzione di competenze per lo svolgimento delle funzioni affidate.

Visto l'incremento delle competenze che sono sorte in capo all'Ente, anche in conseguenza dell'annessione da parte della Regione Emilia-Romagna di quattro nuove Riserve (Riserva Regionale Fontanili di Corte Valle Re, Riserva Regionale Rupe di Campotrera, Riserva Regionale Salse di Nirano, Riserva Regionale Sasso Guidano) ed un Paesaggio Protetto (Paesaggio Protetto Colline Reggiane – Terre di Matilde), è sorta l'esigenza di ampliare la dotazione organica.

Attraverso la comparazione dei dati riferiti al personale in essere delle altre Macroaree e coadiuvati dall'esperienza in campo risorse umane del Dott. Caldarini, siamo giunti alla configurazione della nuova dotazione organica che ha visto il passaggio da 12 a 30 posizioni, di cui 9 part-time. La nuova dotazione organica è stata 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, con il nuovo passaggio a 28 unità di cui 5 part time. In seguito la Dotazione Organica è stata modificata con atto deliberativo del Comitato Esecutivo N. 71 del 24/11/2023, con la quale viene modificata la declaratoria da Servizio Segreteria, Affari Generali,

Protocollo e Contratti, Beni Strumentali, ICT (Information Communication Tecnology) a Servizio Segreteria, Affari Generali, Certificazioni Ambientali, ICT nonché apportata una piccola modifica all'assetto organizzativo sostituendo la Figura dell'Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori con una figura di Istruttore Direttivo Tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

L'organigramma al 31/12/2025 è il seguente:



Nel periodo di riferimento non sono intervenute modifiche strutturali di rilievo, ferma restando la necessità di un costante adeguamento organizzativo in relazione all'evoluzione del quadro normativo, alle esigenze operative e alle risorse disponibili.

Unica modifica strutturale di rilievo con decorrenza 01/01/2026: con deliberazione n. 65 del 05/11/2025 è stato ridefinito l'assetto organizzativo delle Risorse Umane dell'Ente a seguito delle dimissioni presentate dal Funzionario Responsabile del Servizio Segreteria, Affari Generali, Certificazioni Ambientali, ICT, con decorrenza 09/01/2026

Tale circostanza ha offerto l'opportunità di procedere a una valutazione complessiva dell'assetto organizzativo dell'area amministrativa, con l'obiettivo di assicurare la continuità operativa e, contestualmente, di riorganizzare le strutture in un'ottica di semplificazione e maggiore efficacia gestionale. La cessazione della figura di Funzionario E.Q. ha inoltre consentito di ridefinire le competenze e le responsabilità dei Servizi, integrando le funzioni di natura amministrativa e contabile in un'unica struttura coordinata.

Risorse umane: consistenza, criticità e dinamiche del personale

Le risorse umane rappresentano un fattore determinante per il perseguimento degli obiettivi istituzionali dell'Ente. Nel corso del 2025, la consistenza del personale in servizio ha risentito di criticità strutturali legate ai vincoli normativi in materia di reclutamento e alle dinamiche sopra descritte, con effetti sull'operatività di alcune strutture. Nonostante tali criticità, l'Ente ha, comunque, sempre garantito la continuità delle attività istituzionali. Permangono, esigenze di rafforzamento di specifiche professionalità tecniche e amministrative, che saranno oggetto di valutazione nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale e dei futuri aggiornamenti del PIAO.

Nell'attuale dotazione, così come riclassificata con determinazione n. 32 del 30/03/2023, al 31/12/2025 erano ricoperti a tempo indeterminato le seguenti posizioni:

Servizio Finanziario, Personale e Bilancio:

- 1 Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione -titolare di Posizione Organizzativa
- 1 Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- 1 Istruttore Amministrativo– Area degli Istruttori

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

- 1 Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione -titolare di Posizione Organizzativa
- 1 Istruttore Amministrativo - Area degli Istruttori
- 1 Collaboratore Amministrativo Part time 20 ore settimanali – Area degli Operatori Esperti (Legge 68/99)

Servizio Vigilanza, Gestione Faunistica, Sviluppo Sostenibile, Comunicazione ed Educazione Ambientale:

- 1 Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - titolare di Posizione Organizzativa
- 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- 3 Istruttore Tecnico Guardiaparco – Area degli Istruttori
- 1 Istruttore Tecnico Guardiaparco – Area degli Istruttori – PT 6 mesi
- 1 Istruttore Tecnico Turismo/comunicazione- Area degli Istruttori-
- 1 Istruttore Tecnico (ed. ambientale) – Area degli Istruttori

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

- 1 Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – titolare di Posizione Organizzativa
- 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- 1 Istruttore Tecnico Geometra – Area degli Istruttori
- 2 Collaboratore Tecnico – Area degli Operatori Esperti

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

- 1 Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – titolare di Posizione Organizzativa
- 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori

Oltre al Direttore Dirigente fuori DO assunto a tempo determinato art 110 c.2

Le risorse in forza presso l'Ente sono così distribuite:

Qualifica	Dotazione	Tempo pieno	Part Time Inf. 50%	Part Time Sup. 50%	Totale dipendenti	Totali

								al 31/12/2025		gene rale
		Uo min i	Do nne	Uo min i	Do nne	Uo min i	Do nne	Uo min i	Do nne	
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AREA DEI FUNZIONARI/EQ	11	6	3	0	0	0	0	6	3	9
AREA DEGLI ISTRUTTORI	14	4	5	0	1*	0	0	4	6	10
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	3	2	0	0	0	0	1	2	1	3
TOTALE GENERALE	28	12	8	0	1	0	1	12	10	22

* il part-time è pari al 50%.

Qualifica	N.	Tempo pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale dipendenti al 31/12/2025		Totale general e
		Uom ini	Don ne	Uom ini	Don ne	Uom ini	Don ne	Uom ini	Donne	
DIRIGENTE FUORI D.O. ART. 110 C.2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTALE GENERALE	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1

Risorse finanziarie e vincoli di bilancio

L'attività dell'Ente nel 2025 si è svolta nel rispetto degli stanziamenti di bilancio e dei vincoli di finanza pubblica vigenti, in un contesto caratterizzato dalla necessità di assicurare l'equilibrio finanziario e la sostenibilità delle attività programmate.

La gestione delle risorse finanziarie è stata improntata a criteri di efficienza, economicità e trasparenza, privilegiando il finanziamento delle attività direttamente connesse al perseguimento degli obiettivi strategici e operativi definiti nel PIAO e nel PEG.

Eventuali rimodulazioni delle risorse sono state effettuate nel corso dell'esercizio al fine di garantire la piena attuazione delle priorità individuate, nel rispetto delle procedure e dei vincoli normativi applicabili.

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Nel corso del 2025 sono stati definiti e affidati gli obiettivi strategici attraverso gli strumenti di programmazione dell'Ente: DUP (delibera n. 2/2025), PEG (delibera n. 4/2025) e PIAO (delibera n. 8/2025) contenente il Piano delle Performance. Con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 90 del 28/11/2024 è stata approvata la nuova pesatura e graduazione della Dirigenza e con deliberazione n. 91 del 28/11/2024 è stata approvata la nuova pesatura e graduazione delle Elevate Qualificazioni.

Il principio di misurazione e valutazione della performance insieme al principio della programmazione e della trasparenza rappresentano principi fondamentali ai quali dev'essere orientata tutta l'azione amministrativa. Con deliberazione n. 47 del 29/07/2025 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance in modo tale da adeguarsi alla normativa vigente in materia e fornire ai dipendenti un documento che illustri in maniera chiara e precisa la metodologia utilizzata per la valutazione sia della performance organizzativa che di quella individuale.

Il regolamento è stato condiviso con il Nucleo di Valutazione ed ampiamente illustrato a tutti i dipendenti.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente è finalizzato a garantire la coerenza tra programmazione strategica, gestione operativa e valutazione dei risultati, in conformità al quadro normativo di riferimento.

Il sistema è strutturato in modo da assicurare:

- l'allineamento tra obiettivi di mandato, obiettivi strategici e obiettivi operativi
- la misurabilità dei risultati attraverso indicatori appropriati
- la trasparenza e la tracciabilità dei processi di valutazione
- il collegamento tra performance organizzativa e performance individuale.

La valutazione deve rappresentare uno strumento per far crescere le competenze delle persone, cioè deve rappresentare uno strumento volto a formare e a rendere consapevoli i valutati delle proprie conoscenze, capacità e comportamenti in ambito lavorativo, deve quindi misurare ciò che una persona dimostra di saper fare in relazione ad un determinato compito o attività in un determinato ambito disciplinare o professionale.

In quest'ottica il sistema di misurazione della performance dovrà essere focalizzato su due ambiti:

- 1) sui risultati attraverso l'attribuzione di obiettivi secondo logiche di performance management: gli obiettivi devono essere specifici e misurabili;
- 2) sulle capacità/competenze delle persone per farle crescere: la valutazione deve essere orientata allo sviluppo delle persone.

Il Sistema è integrato nel PIAO e rappresenta uno strumento essenziale per il governo dell'azione amministrativa e per il miglioramento continuo delle performance dell'Ente.

La valutazione del Direttore e dei Responsabili EQ viene effettuata come segue:

il 50% riguarda l'attuazione degli obiettivi assegnati. La valutazione del parametro tiene conto dell'apporto dato dal dipendente alla performance di ente, agli obiettivi del Servizio (valutazione minima 70%) ed a quelli individuali.

Il restante 50% tiene conto di 5 competenze di cui 3 strategiche e 2 rilevanti:

Strategiche:

- 1) capacità di razionalizzare: capacità di snellire le attività amministrative e di semplificarle riducendo gli oneri burocratici e i tempi amministrativi a carico dell'utente nonché capacità di modernizzare e migliorare il servizio verso il cittadino (problem solving);
- 2) governance e comunicazione: capacità di comunicare e rendere conto del proprio operato, con particolare riferimento al feed back agli amministratori di riferimento in relazione al progetto Governance, ai contenuti del piano anticorruzione e trasparenza e al controllo di gestione (relazione con il cittadino);
- 3) differenziazione: capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori

Rilevanti:

- 1) leadership partecipativa: Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di selezione delle esigenze dei propri collaboratori (+). Capacità di far funzionare la squadra in un'ottica di integrazione tra i servizi. Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere e valorizzare il contributo degli altri e di far crescere le persone (obbligo di assicurare almeno 40 ore di formazione annue);
- 2) rispetto dei tempi medi di pagamento: Per Direttore: calcolato sul "Tempo medio di ritardo ponderato" nell'anno estrapolato dalla piattaforma PCC: se il dato del codice SDI è positivo, è stato registrato un ritardo ponderato sulle liquidazioni e pertanto si procederà anche alla decurtazione dell'indennità di risultato come previsto dal DL n.13/2023 art.4-bis. Se il dato è negativo non si è registrato un ritardo ponderato. Per incaricati di Elevata Qualificazione il calcolo avviene in base al numero e al valore complessivo delle

fatture liquidate dal responsabile.

Struttura degli obiettivi strategici e operativi

Gli obiettivi di performance assegnati per l'anno 2025 sono stati definiti nell'ambito del PIAO 2025-2027, in coerenza con la missione istituzione e con gli indirizzi strategici.

Sono stati individuati 3 obiettivi trasversali e 2/3 obiettivi per Servizio.

Gli obiettivi sono stati formulati in modo da risultare chiari, misurabili e temporalmente definiti, tenendo conto delle risorse disponibili e del contesto organizzativo di riferimento. Per ciascun obiettivo sono stati individuati indicatori di risultato idonei a misurare il grado di conseguimento degli obiettivi stessi e le relative fasi di realizzazione utilizzate quale parametro di riferimento per la valutazione dei risultati conseguiti nel corso dell'esercizio 2025.

Modalità di monitoraggio e rendicontazione

Il monitoraggio dell'attuazione degli obiettivi è stato effettuato nel corso dell'anno mediante la rilevazione semestrale degli indicatori e la verifica dello stato di avanzamento delle attività programmate. Le strutture competenti hanno contribuito alla raccolta e alla validazione dei dati necessari alla misurazione della performance, assicurando l'affidabilità e la coerenza delle informazioni trasmesse. La rendicontazione finale dei risultati, confluita nella presente Relazione annuale sulla performance, consente di rappresentare in modo sistematico il grado di conseguimento degli obiettivi programmati, gli eventuali scostamenti rispetto ai target e le motivazioni alla base degli scostamenti riscontrati.

Stato di attuazione degli obiettivi strategici

Con riferimento agli obiettivi strategici, il quadro complessivo dei risultati evidenzia un elevato livello di conseguimento delle priorità programmate. La performance complessiva dell'Ente risulta, pertanto, allineata agli indirizzi strategici definiti nel PIAO 2025–2027, con risultati che confermano la capacità dell'organizzazione di tradurre le priorità di medio periodo in azioni concrete e misurabili. L'unica criticità riguarda il Responsabile EQ risultato assente negli ultimi mesi dell'anno per motivi personali che, pertanto, non ha completamente raggiunto gli obiettivi strategici, sebbene alcune attività siano state realizzate dal Direttore, dagli altri Responsabili e dai dipendenti del Servizio.

Nel corso dell'anno si è inoltre resa necessaria la modifica del PIAO 2025–2027 nella parte relativa al Piano Performance in conseguenza dell'avvio di un progetto strategico non previsto a inizio programmazione e l'impossibilità di procedere, per cause indipendenti dalla volontà dell'Ente, su un progetto programmato.

Stato di attuazione degli obiettivi operativi dei servizi

Relativamente agli obiettivi operativi, ampiamente descritti e declinati all'interno del PEG, si rileva che la quasi totalità degli stessi è stata raggiunta, con conseguente grande soddisfazione per i risultati ottenuti. Solo un servizio ha riscontrato alcune difficoltà organizzative a causa delle assenze del responsabile per motivi personali, come già spiegato sopra. Tuttavia, grazie alla collaborazione e al supporto di Direttore, dei dipendenti del Servizio nonché degli altri Servizi, è stato possibile garantire il completamento delle attività fondamentali e il raggiungimento degli obiettivi prioritari.

Analisi degli scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti

L'analisi degli scostamenti tra gli obiettivi programmati e i risultati conseguiti evidenzia un quadro complessivamente molto positivo, caratterizzato da un elevato livello di raggiungimento delle attività pianificate. L'unico scostamento di rilievo risulta, come già evidenziato in precedenza, concentrato nel servizio che ha dovuto far fronte all'assenza del responsabile per motivi personali. Tale situazione ha determinato alcune criticità operative e un parziale rallentamento delle attività; tuttavia, grazie alla collaborazione trasversale e al supporto degli altri servizi, è stato possibile garantire la realizzazione delle attività essenziali e il conseguimento dei principali risultati attesi.

Nel complesso, i dati a consuntivo confermano:

- l'elevata affidabilità del processo di programmazione e monitoraggio
- la capacità delle strutture di conseguire gli obiettivi assegnati
- la solidità del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

SINTESI DEI RISULTATI OTTENUTI E VALUTAZIONE

Ente	Dipendenti valutati 2025	Tra cui dipendenti EQ
Ente Parchi Emilia Centrale	22 e Direttore	5

Il conseguimento degli obiettivi di performance è riassunto in percentuale nella seguente tabella

Centri di responsabilità	% realizzazione obiettivi
Direttore	100%
Segreteria, Affari Generali, Certificazioni Ambientali, ICT	58,75%
Finanziario, Personale e Bilancio	100%
Tecnico-Manutentivo, Opere Pubbliche, Gestione del Patrimonio e Demanio Forestale	100%
Strumenti di Gestione delle AA.PP., Conservazione della natura, Ricerche e Monitoraggi	99,50%
Vigilanza, Gestione Faunistica, Sviluppo Sostenibile, Comunicazione, Educazione Ambientale	100%

Nella seguente tabella si riporta il numero di dipendenti valutati da ogni responsabile

SERVIZIO	N° dipendenti valutati	Media valutazioni
Direttore	5	85,22
Segreteria, Affari Generali, Certificazioni Ambientali, ICT	2	91,5
Finanziario, Personale e Bilancio	2	98
Tecnico-Manutentivo, Opere Pubbliche, Gestione del Patrimonio e Demanio Forestale	4	94,75
Strumenti di Gestione delle AA.PP., Conservazione della natura, Ricerche e Monitoraggi	2	93,50
Vigilanza, Gestione Faunistica, Sviluppo Sostenibile, Comunicazione, Educazione Ambientale	7	94,36

Il principio obbligatorio della differenziazione "forzata" introdotto dal D.lgs n.150/2009, poi modificato dal D.Lgs. n.74/2017 ed attualmente richiamato dal CCNL 16.11.2022, impone la distribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento accessorio.

Si è pensato, pertanto, di applicare il criterio dello scarto quadratico medio (deviazione standard) SQM:

$$\sigma_x = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n}}$$

L'idea è stata, perciò, quella di introdurre un concetto di “differenziazione indiretta” più che forzata attribuendo un punteggio pari a 3 punti su 100 relativo alla “capacità di misurare ed evidenziare diversità di tipo quantitativo e qualitativo nei contributi dei propri collaboratori.”

È risultato quanto segue:

Servizio	Scarto Quadratico Medio (Deviazione Standard)	Punteggio attribuito	Maggiorazione numero dipendenti inferiore a 5	Punteggio totale
Segreteria, Affari Generali, Certificazioni Ambientali, ICT	0,50	0,15	0,90	1,05
Finanziario, Personale e Bilancio	2,00	0,60	0,90	1,50
Tecnico-Manutentivo, Opere Pubbliche, Gestione del Patrimonio e Demanio Forestale	2,17	0,65	0,30	0,95
Strumenti di Gestione delle AA.PP., Conservazione della natura, Ricerche e Monitoraggi	1,50	0,45	0,90	1,35
Vigilanza, Gestione Faunistica, Sviluppo Sostenibile, Comunicazione, Educazione Ambientale	2,71	0,81	0	0,81
Direttore	18,54	3,00	0	3,00

Criticità riscontrate nell’attuazione degli obiettivi

Accanto ai risultati positivi, nel corso dell’esercizio 2025 sono emerse alcune criticità, che hanno interessato in modo particolare le progettualità caratterizzate da un più elevato livello di complessità tecnica e organizzativa. Le principali criticità possono essere ricondotte a:

- vincoli nella disponibilità di risorse umane, con conseguente incremento dei carichi di lavoro per le strutture coinvolte e necessità di operare scelte di priorità nella gestione delle attività
- complessità dei procedimenti amministrativi e dei progetti a contenuto tecnologico, che hanno richiesto tempi di approfondimento, coordinamento e validazione più lunghi rispetto alle previsioni iniziali
- dipendenza da fattori esterni (tempistiche, evoluzione normativa e tecnologica), che in alcuni casi ha inciso sulla piena e tempestiva realizzazione delle iniziative programmate.

Valutazione della performance del Direttore

La valutazione della performance individuale della dirigenza è stata effettuata nel rispetto del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente e in coerenza con gli obiettivi assegnati nell’ambito del PIAO 2025–2027.

Come già indicato sopra, il processo valutativo ha tenuto conto, in particolare:

- del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati
- della capacità di razionalizzare le attività
- delle capacità di governance e comunicazione
- della capacità di differenziazione nella valutazione dei propri collaboratori
- della capacità di leadership partecipativa
- del rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture

La valutazione è stata condotta secondo criteri di trasparenza, omogeneità e tracciabilità, assicurando la distinzione tra performance organizzativa e performance individuale e garantendo, al contempo, il necessario collegamento tra i risultati conseguiti e le responsabilità dirigenziali.

Il ruolo del Nucleo Monocratico di Valutazione ha assicurato la coerenza del processo valutativo con il quadro normativo e regolamentare di riferimento, nonché la correttezza metodologica delle procedure adottate.

Collegamento tra obiettivi, risultati e sistema premiante

Il sistema di valutazione adottato dall'Ente è orientato a garantire un effettivo collegamento tra il grado di conseguimento degli obiettivi, i risultati conseguiti e i meccanismi di premialità previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

L'attribuzione dei trattamenti accessori collegati alla performance è avvenuta sulla base:

- delle valutazioni individuali espresse secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance
- del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati
- delle risorse disponibili e dei vincoli normativi e contrattuali vigenti.

L'applicazione del sistema è avvenuta evitando automatismi e garantendo una differenziazione, per quanto possibile, delle valutazioni in funzione dei risultati effettivamente conseguiti e delle responsabilità esercitate. In tal modo, il sistema premiante rappresenta uno strumento di valorizzazione del merito e di incentivo al miglioramento continuo delle performance, in coerenza con gli indirizzi generali in materia di misurazione e valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni.

Valutazione complessiva del grado di conseguimento degli obiettivi

L'analisi complessiva del grado di conseguimento degli obiettivi consente di affermare che l'Ente ha raggiunto, nel corso del 2025, un livello complessivo di efficacia ed efficienza pienamente soddisfacente. Il sistema di programmazione, gestione e valutazione della performance ha dimostrato di essere idoneo ad orientare l'azione amministrativa verso risultati misurabili e coerenti con gli indirizzi strategici, funzionale al miglioramento continuo della qualità dell'azione amministrativa.

Nel complesso, la Relazione annuale sulla performance 2025 conferma la capacità dell'Ente di tradurre gli obiettivi strategici in risultati concreti e l'adeguatezza degli strumenti adottati per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle performance.

Le risultanze della presente Relazione costituiscono, pertanto, una base conoscitiva essenziale per l'aggiornamento della programmazione strategica e operativa già definita nell'ambito del PIAO 2026–2028 approvato a gennaio, orientando l'azione dell'Ente verso un miglioramento continuo della qualità dei servizi, dell'efficienza organizzativa e dell'impatto delle politiche pubbliche nei settori di competenza.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Alessandra Galli)

Originale firmato digitalmente - D.Lgs. 82/2005, art. 3-bis, comma 4-ter

IL DIRETTORE
(Arch. Valerio Fioravanti)

Originale firmato digitalmente - D.Lgs. 82/2005, art. 3-bis, comma 4-ter