

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022 – 2024  
Allegato n. 2  
del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE - PIAO

## **1. L'AGENZIA FORESTALE REGIONALE**

### **1.1. Chi siamo.**

L'Agenzia Forestale Regionale, istituita con L.R. 18/2011 ha personalità giuridica di diritto pubblico e opera quale ente tecnico-operativo, attraverso attività e servizi a connotazione pubblica non economica. L'Agenzia è un Ente strumentale della Regione Umbria sottoposta alle funzioni di indirizzo, vigilanza e controllo sul suo operato da parte della Giunta Regionale.

Essa è dotata di proprio personale e di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale contabile e tecnica.

Sono organi dell'Agenzia Forestale Regionale, ai sensi dell'art. 21 della sopra citata legge regionale:

- a) l'Amministratore unico;
- b) il Collegio dei revisori legali.

**L'Amministratore Unico** dell'Agenzia è nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale, previa deliberazione della Giunta stessa. L'Amministratore unico, nell'ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta regionale, esercita tutti i poteri di coordinamento, direzione, gestione e controllo dell'Agenzia.

**Il Collegio dei Revisori Legali** è composto da tre membri, nominati con voto limitato Consiglio regionale. Il Collegio dei revisori legali esplica il controllo sulla gestione economica e finanziaria dell'Agenzia e trasmette alla Giunta regionale una relazione trimestrale sull'attività svolta. Il Collegio redige, inoltre, una relazione sul bilancio preventivo, sulle variazioni al bilancio e sul conto consuntivo.

### **1.2 Cosa facciamo. Mandato istituzionale e missione**

Ai sensi dell'art. 18 della L.R. 18/2011 istitutiva dell'Ente, l'A.Fo.R. ha come mandato istituzionale lo svolgimento di attività e servizi a connotazione pubblica non economica finalizzati alla tutela delle foreste, alla sistemazione idraulico-forestale e alla valorizzazione dell'ambiente, nonché alla tutela e gestione del patrimonio immobiliare della Regione, delle agenzie regionali e degli enti dipendenti

Il successivo art. 19 stabilisce che sono attribuiti all'A.Fo.R. le seguenti funzioni:

1.

2.

- a) gestione dei beni agro-forestali, appartenenti al demanio e al patrimonio della Regione, finalizzata alla tutela ed al miglioramento degli stessi;*
- b) interventi di tutela e miglioramento dei boschi esistenti e attività connesse;*
- c) imboschimento e rimboschimento e relative cure colturali;*
- d) interventi di prevenzione e lotta attiva contro gli incendi boschivi ed altre avversità del bosco.*

2.

*L'Agenzia, su espressa delega e previo accordo o protocollo di intesa con l'ente o soggetto interessato, può svolgere compiti operativi nei seguenti ambiti:*

- a) sistemazioni idraulico-forestali e idraulico - agrarie;*
- b) gestione dei beni appartenenti al demanio e al patrimonio dei comuni e di altri enti pubblici;*
- c) tutela, valorizzazione e incremento del patrimonio tartuficolo;*
- d) valorizzazione delle biomasse agricole e forestali;*
- e) gestione faunistica;*
- f) sistemazione e miglioramento delle aree verdi da destinare ad uso pubblico;*
- g) supporto tecnico ed operativo in materia di protezione civile;*
- h) sperimentazione e progetti dimostrativi nelle materie di competenza;*
- i) conservazione degli ecosistemi naturali e salvaguardia dell'equilibrio ecologico;*
- l) realizzazione e gestione della rete irrigua;*
- m) ogni attività per l'ottimale gestione degli ambiti silvo-pastorali e montani e del verde pubblico;*
- n) esercizio delle funzioni in materia di bonifica, come disciplinate dalla l.r. 30/2004.*

3.

*Nel rispetto della normativa europea e nazionale in materia di appalti pubblici, all'Agenzia può essere affidata la gestione di attività omogenee o analoghe a quelle proprie dell'Agenzia medesima ovvero possono essere stipulati accordi di cooperazione. "*

3- bis

*Secondo quanto previsto al comma 3, l'Agenzia può altresì eseguire interventi di manutenzione, servizi gestionali e di guardiania per la tutela e la valorizzazione dei beni di uso regionale o facenti parte del patrimonio immobiliare della Regione, delle agenzie regionali e degli enti dipendenti.*

*3-ter.*

*La Giunta regionale, con proprio atto, stabilisce le modalità di svolgimento dei compiti di cui al comma 3-bis, anche al fine di assicurare la coerenza degli stessi rispetto agli obiettivi di razionalizzazione e valorizzazione delle risorse finanziarie e strumentali regionali. "*

Va in particolare sottolineato che, con la legge regionale del 29 dicembre 2016 n. 18 che ha modificato l'art. 19 della L.R. 18/2011, il legislatore regionale è intervenuto ampliando l'operatività dell'Agenzia in ambiti operativi sinergici e complementari con quelli finora svolti quali la tutela e la valorizzazione dei beni in uso regionale o facenti parte del patrimonio immobiliare della Regione, delle agenzie regionali e degli enti dipendenti.

Ai sensi dell'articolo 19, comma 3 bis della L.R. 18/2011, l'AFOR può inoltre eseguire interventi di manutenzione, servizi gestionali e di guardiania per la tutela e la valorizzazione dei beni di uso regionale o facenti parte del patrimonio immobiliare della Regione, delle agenzie regionali e degli enti dipendenti, prevedendo anche l'uso dell'accordo di cooperazione secondo le modalità di svolgimento stabilite dalla Giunta regionale, al fine di assicurare la coerenza di tali compiti rispetto agli obiettivi di razionalizzazione e valorizzazione delle risorse finanziarie e strumentali regionali.

A partire da luglio 2019 all'Ente sono state attribuite le ulteriori funzioni già svolte dalle Comunità Montane ricomprese nell'Allegato B della L.R. 10 del 2 aprile 2015 di seguito elencate

- 1 Funzioni in materia di boschi e terreni sottoposti a vincolo per scopi idrogeologici ( legge regionale 19 novembre 2001, n. 28 ) ;*
- 2 Funzioni in materia di agricoltura;*
- 3 Funzioni in materia di funghi e tartufi;*
- 4 Funzioni in materia di bonifica nei territori ove non operano i consorzi di bonifica ( L.R. 30/2004 e ss. mm. ii. )*

### **1.3 - Analisi del contesto**

#### **1.3.1 - Contesto esterno**

In relazione al contesto esterno si fa riferimento all'analisi ed all'individuazione di obiettivi contenuti nel Documento di Economia e Finanza Regionale 2022 -2024 della Regione Umbria.

L'obiettivo fondamentale è quello di creare un sistema regionale solido, che permetta di riportare l'Umbria ad essere nuovamente competitiva e attrattiva.

Sia la produttività che l'attrattività dipendono da un'adeguata dotazione di infrastrutture fisiche, incluse quelle digitali, ma anche di infrastrutture più "immateriali", a partire dal potenziamento della qualità del sistema formativo e quindi da investimenti su capitale umano e conoscenza, da una maggiore efficienza del welfare, da

un sistema istituzionale ed amministrativo più performante, semplificando le attività degli enti e il rapporto con i privati, e puntando sul potenziamento delle risorse di cui già dispone la regione..

Nel contesto attuale, questa strategia – seguendo quanto prevedono le linee di indirizzo europee, le cui risorse costituiranno la base su cui costruire la strategia di sviluppo dei prossimi sette anni - non può che partire da azioni volte da un lato a favorire la crescita digitale come leva di trasformazione economica e sociale, dall'altro dalla realizzazione nella nostra regione della strategia del Green Deal europeo, la transizione verso un'economia più sostenibile.

Per quanto riguarda la sostenibilità ambientale, l'Umbria "verde" può ritagliarsi grandi opportunità di sviluppo, passando per l'attuazione di piani energetici a basso impatto ambientale, una maggiore attenzione alle fonti rinnovabili, un investimento sulle attività di prevenzione e di eco-design. La promozione e la diffusione di modelli di produzione e consumo basati sull'economia circolare, che richiede un rafforzamento delle attività di ricerca e innovazione, può offrire anche nuove opportunità occupazionali.

Una priorità è rappresentata dalla valorizzazione del settore agricolo, a partire dalle potenzialità che tale comparto può mettere in campo per rafforzare l'attrattività del territorio regionale quale luogo di eccellenze, qualità, sostenibilità unita alla valorizzazione e tutela del territorio, a partire dalle aree montane e marginali.

In questo ambito può essere particolarmente significativo il coinvolgimento dell'AFOR nella realizzazione degli obiettivi regionali con l'ente fortemente integrato nelle politiche regionali di sviluppo sostenibile, attraverso le attività di forestazione e silvo - culturali, gli interventi di salvaguardia idrogeologica, tutela, valorizzazione e manutenzione del territorio a partire da quello montano, gestione del patrimonio agro-silvo-pastorale della Regione.

In Umbria le aree forestali in rapporto alla superficie terrestre sono pari a 46,9%, valore superiore sia al dato nazionale ( 30.8% ) che al dato del Centro Italia (40,4% ) . Anche nel coefficiente di boscosità l'Umbria presenta un valore elevato pari al 48.2% superiore al dato italiano (36.8% ) e al dato del Centro Italia ( 44.6%).

E' infine da sottolineare come la competitività del sistema Umbria si giochi anche sul fronte di un buon funzionamento del sistema pubblico; l'Umbria ha necessità di investire nella capacità istituzionale e amministrativa, in funzione di una razionalizzazione e velocizzazione dei processi, in sinergia con lo sviluppo dei percorsi previsti dall'Agenda Digitale. Una modernizzazione del settore pubblico che passa anche per l'innesto di forza lavoro giovane. Le azioni di semplificazione amministrativa dovranno essere realizzate al fine di rendere più agevole, efficace e rapida la relazione tra l'ente e i cittadini e gli operatori economici.

In questo quadro, sarà fondamentale continuare il processo di potenziamento dei ruoli delle agenzie, enti partecipate regionali, in un'ottica di efficientamento e di stretta collaborazione per dare concretezza alla concezione di pubblica amministrazione allargata e di sistema pubblico regionale che – puntando su razionalizzazione, valorizzazione e nuove sinergie – produca benefici per la collettività ben definiti, a partire dalla certezza e riconoscibilità della mission di servizio pubblico, dall'aumento della quantità e della qualità dei servizi pubblici e dall'aumento della produttività.

### **1.3.2 Contesto interno**

#### **I principi dell'articolazione organizzativa**

L'articolazione organizzativa dell'Agenzia, come definita dal regolamento di Organizzazione e Funzionamento, persegue, in particolare, le seguenti finalità:

- a) realizzare un assetto organizzativo rispondente all'esercizio delle funzioni dell'Agenzia e all'attuazione degli obiettivi e dei propri programmi;
- b) sviluppare adeguate capacità di innovazione e di competitività del sistema organizzativo anche al fine di favorire l'integrazione con le altre pubbliche istituzioni;
- c) realizzare prestazioni e servizi nell'interesse del territorio;
- d) assicurare la economicità, la speditezza e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
- e) realizzare la migliore utilizzazione e valorizzazione delle risorse umane nel rispetto delle pari opportunità.

### **Articolazione del Sistema Organizzativo**

L'articolazione del sistema organizzativo dell'Agenzia Forestale Regionale è definito dal regolamento di Organizzazione e Funzionamento.

Tale articolazione ha subito, a seguito degli interventi regionali di modifica ed ampliamento delle funzioni assegnate all'Ente, modifiche ed aggiornamenti. Con la D.G.R. n. del 28/12/2021 è stato definito l'attuale articolazione del Sistema Organizzativo dell'Afor che di seguito si riporta :

Servizio	Servizio	Servizio	Servizio	Servizio
Amministrativo Trasparenza Anticorruzione Personale	Bilancio Ragioneria Patrimonio - Recupero Crediti/contenzioso /Demanio	Progettazione Direzione Lavori	Irrigazione Bonifica Sicurezza/Qualità	Agricoltura/ Tutela del territorio e risorse naturali

### **Servizio Amministrativo/Anticorruzione/Trasparenza/Personale**

- Sezione Appalti/Contratti
- Sezione Affari generali (Informatica/Deleghe e Convenzioni/Servizi di supporto generale)
- Sezione Personale-Gestione Giuridica e Relazioni Sindacali Comparto Pubblico
- Sezione Personale Comparto Forestale
- Sezione Personale –Gestione Economica /Previdenziale

### **Servizio Bilancio/Ragioneria/Patrimonio/ Recupero Crediti/Contenzioso/Demanio**

- Sezione Bilancio/Ragioneria
- Sezione Patrimonio/CEP
- Sezione Recupero crediti/Contenzioso
- Sezione Demanio

### **Servizio Progettazione e Direzione Lavori**

- Sezione Progettazione
- Coordinamento Tecnico e AIB
- Sezione Direzione Lavori Perugia
- Sezione Direzione Lavori Città di Castello
- Sezione Direzione Lavori Gubbio
- Sezione Direzione Lavori Valtopina
- Sezione Direzione Lavori Spoleto
- Sezione Direzione Lavori Norcia
- Sezione Direzione Lavori Terni
- Sezione Direzione Lavori Orvieto
- Sezione Direzione Lavori Guardea

### **Servizio Irrigazione/ Bonifica /Sicurezza-Qualità**

- Sezione Irrigazione
- Sezione Bonifica
- Sezione Sicurezza –Qualità
- Sezione Gestione Parco Macchine/Attrezzature/ Rifiuti

### **Servizio Agricoltura/Tutela del Territorio e delle risorse naturali**

- Sezione Fitosanitari /Tartufi e Funghi

- Sezione UMA/IAP/Agriturismo
- Sezione Boschi, Piante e Movimento terra Area Alta Umbria
- Sezione Boschi, Piante e Movimento terra Area Umbria Sud Est
- Sezione Boschi, Piante e Movimento terra Area Umbria Sud Ovest

L'articolazione dell'Agenzia Forestale Regionale, le competenze e funzioni delle singole strutture sono disponibili nel sito istituzionale dell'Ente .

### **I Servizi ( strutture di livello dirigenziale )**

Il Servizio costituisce il vertice della struttura organizzativa diretto da una figura dirigenziale cui si applicano le norme generali e contrattuali dei Dirigenti del Comparto Funzioni Locali. I Dirigenti dei Servizi sono individuati, nominati e revocati dall'Amministratore Unico. Il servizio svolge attività di coordinamento di una struttura complessa. Con la D.G.R. n. 1355 del 29/12/2021 è stata ridefinita la struttura dell'Area dirigenziale riducendo i servizi da 7 a 5, attuando l'obiettivo di ottimizzare la riallocazione delle funzioni e competenze, secondo criteri di concentrazione e integrazione, compatibilmente con la massima efficacia ed economicità delle condizioni strutturali di esercizio delle funzioni istituzionali dell'ente.

### **Le Sezioni ( strutture di livello non dirigenziale )**

Nell'ambito dei singoli Servizi sono ricomprese più Posizioni Organizzative

Le Sezioni, istituite all'interno dei singoli servizi, è l'articolazione preposta, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, all'organizzazione e gestione di specifiche funzioni individuate all'interno del Servizio. Ogni Sezione è dotata di un responsabile al quale si applicano le norme generali e contrattuali del Comparto Funzioni Locali; i Responsabili sono individuati mediante procedure di evidenza pubblica e sono nominati e revocati dal Dirigente del Servizio competente. Si precisa che, attraverso la modifica del regolamento di Organizzazione e funzionamento approvato con D.G.R. n. 1328 del 31/12/2020, è stata definita la riorganizzazione dell'area delle posizioni organizzative con una riduzione del numero delle stesse che passano dalle precedenti 39 alle attuali 29.

### **Risorse Umane**

Per fare fronte ai compiti istituzionali l'Agenzia Forestale Regionale ha nei propri ruoli personale inquadrato secondo il CCNL Funzioni Locali che personale, di qualifica sia operaio che impiegato, del comparto agricolo forestale. Tale personale è stato trasferito, ai sensi delle Leggi Regionali 18/2011 e 12/2018, dalle disciolte Comunità Montane in correlazione al trasferimento di funzioni all'Agenzia Forestale Regionale. Con Delibera di Giunta Regionale n. 1198 del 09/12/2020 è stato disposto il trasferimento all'Agenzia Forestale Regionale di ulteriori n. 16 unità di personale già assegnate ad alla Ex Comunità Montana ONAT per la gestione liquidatoria delle Comunità montane.

Di seguito si fornisce un quadro delle risorse umane in servizio al 31 dicembre 2021, ripartite in base ai dei comparti contrattuali.



<b>Personale del comparto Funzioni Locali</b>					
CAT	U	D	TOTALE	% Uomini	% Donne
DIR	4	1	5	80%	20%
D	48	20	68	71%	29%
C	33	22	55	60%	40%
B	5	11	16	31%	69%
A	1	0	1	100%	0%
<b>TOTALE</b>	<b>91</b>	<b>54</b>	<b>145</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>

#### PERSONALE DIRIGENZIALE

Per quanto attiene la dirigenza, essa rappresenta il 3,45% del personale dell'Agenda. Dai dati emerge che l'età media nella classe dirigente è particolarmente elevata in quanto i tutti dirigenti si collocano nelle fasce di età superiori ai 50 anni.

Particolarmente significativo è l'esame della distribuzione della dirigenza per sesso. E' netta la prevalenza maschile tra i dirigenti in quanto il personale dirigenziale nel 2021 era composto da n. 4 maschi ( 80% ) e n. 1 femmine ( 20% ).

Infine, per quanto attiene il dato di scolarizzazione del personale dirigenziale il 100% risulta in possesso del diploma di laurea.

#### CATEGORIE PROFESSIONALI

Per quanto riguarda la distribuzione del personale per qualifica professionale si rileva in virtù delle specifiche funzioni della Regione una prevalenza di dipendenti in categoria D con un valore del 48,57%, a cui segue il personale di categoria C con il 39,28%.

Da un'analisi della distribuzione del personale regionale per età al 31.12.2021 la fascia più rappresentata è quella che va dai 50 ai 59 anni a cui appartiene il 53,52% dei dipendenti, segue la fascia di età che va oltre i 60 anni con una percentuale del 35,91%, mentre la percentuale più bassa è quella tra 25 e 29 anni dove non vi sono dipendenti

Questi dati sono significativi perché evidenziano un consistente aumento dell'età media del personale dell'Agenzia, con oltre il 80% dei dipendenti che si collocano in una fascia di età superiore a 50 anni mentre non sono presenti unità di personale "under 30" né tra il personale dirigenziale, né tra quello del comparto.

---

E' significativo analizzare la distribuzione del personale per genere; tale analisi mette in evidenza come, al crescere del ruolo, tenda a ridursi la presenza femminile, che infatti assume la dimensione minima (20%) fra i Dirigenti e assume il valore più elevato nella Cat. B ( 71%). Ciò mostra l'operare del fenomeno della "segregazione verticale" fenomeno per cui le donne sono presenti prevalentemente nei ruoli più bassi della scala gerarchica con una progressiva riduzione in termini percentuali via via che la scala gerarchica aumenta.

Riguardo alla consistenza del personale del comparto Funzioni Locali, si sottolinea che in AFOR si sono avute numerose cessazioni sia per il pensionamento degli interessati o per altre cause. Di seguito si riporta il riepilogo del personale cessato a partire dall'anno 2019

CAT	2019	2020	2021	Totale
Dirigenti	3	1	1	5
D	14	14	12	40
C	5	3	5	13
B	5	1	1	7
A	0	1	0	1
Totale	27	20	19	66

Pertanto si è determinata una riduzione del personale in servizio in servizio di oltre il 30% , che ha interessato le categorie con inquadramento più elevato e che, stante il blocco delle assunzioni disposto nei confronti dell'Agenzia Forestale Regionale dalla L.R. 18/2011, non è stato possibile sostituire.

Solamente con la L.R. 3/2021 si è superato tale divieto e pertanto, per la prima volta, il tema della programmazione e della gestione delle risorse umane ha assunto una centralità all'interno dell'Agenzia Forestale Regionale. L'Agenzia, attraverso l'elaborazione del Piano Triennale del fabbisogno di Personale 2021-2023, ha cercato di definire la mappa della nuova organizzazione dell'Ente in termini di necessità di personale. In particolare, oltreché sul mero recupero quantitativo delle risorse umane, si è cercato di agire su due fronti:

- individuare quelle professionalità specifiche ed emergenti di cui oggi l'Ente non dispone o di cui dispone in maniera non del tutto adeguata, anche attraverso la valorizzazione delle competenze già presenti nell'Ente;
- intervenire sul modello organizzativo introducendo forme flessibilità nell'utilizzo del personale.

Con Decreto dell'Amministratore Unico n. 489 del 21/12/2021 è stato approvato il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale e con D.G.R. 1355 del 29/12/2021 la regione Umbria ha approvato il Piano assunzionale 2022. Sulla base di tali atti l'Agenzia ha dato avvio alle procedure di reclutamento sia di personale con qualifica dirigenziale che personale del comparto, nonché procedure di sviluppo verticale del personale interno.

Di seguito si riporta la situazione del personale dell'Agenzia Forestale Regionale del comparto forestale

<b>a) Impiegati Forestali</b>					
Livello	U	D	TOTALE	% Uomini	% Donne
VI quadro	4	2	6	67%	33%
VI	10	2	12	83%	17%
V	19	7	26	73%	27%
IV	5	2	7	71%	29%
Totale	38	13	51	75%	25%

<b>b) Operai Forestali</b>					
Livello	U	D	TOTALE	% Uomini	% Donne
II	3	0	3	100%	0%
III	3	1	4	75%	25%
IV	46	10	56	82%	18%
V	211	2	213	99%	1%
C.S	49	2	51	96%	4%
C.O	31	0	31	100%	0%
Totale	343	15	358	96%	4%

Anche con riferimento al comparto forestale si è assistito ad una forte riduzione del personale in servizio con complessive 72 cessazioni di operai forestali nel triennio 2019 – 2021, fenomeno più limitato per quanto riguarda gli impiegati forestali con solo 3 cessazioni nel medesimo periodo.

L'Ente in attuazione di quanto disposto dall'art. 12 della L. R. 14/2018, ha potuto procedere all'assunzione di 70 operai a tempo determinato stagionali, per un durata del contratto massima di 120 giorni, supplendo seppure in modo parziale alla carenza di personale forestale.

Con riferimento agli operai forestali a tempo indeterminato va evidenziato il progressivo aumento dell'età media degli stessi e la loro condizione sanitaria che rischia di compromettere l'efficienza dell'Agenzia nonostante le buone performance e le notevoli potenzialità dimostrate dall'ente. In particolare, il dato della piena idoneità degli operai forestali a tempo indeterminato è sceso nel 2021 al 48%, con una riduzione del 5% rispetto al 2020. Quindi meno del 50 % degli operai è perfettamente idoneo alla mansione di forestale. Il dato positivo è rappresentato dal fatto che se si osserva la situazione sanitaria ricomprendendo anche il contingente assunto a tempo determinato si rileva una positiva inversione di tendenza con un tasso di idoneità che risale al 56 %, ben otto punti percentuali rispetto alla precedente situazione. Tutto questo a dimostrazione della necessità di inserire nuovi e giovani lavoratori nelle attività cantieristiche.

Le risorse finanziarie del bilancio di previsione per l'anno finanziario 2022, sono esposte nella tabella che segue:

**A) ENTRATE per titoli**

FONDO PLURIENNALE VINCOLATO	€. 3.640.151,37
TITOLO I - ENTRATE TRIBUTARIE	€. 650.000,00
TITOLO II - TRASFERIMENTI CORRENTI	€. 15.352.289,42
TITOLO III - ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	€. 17.183.414,58
TITOLO IV - ENTRATE IN C/CAPITALE	€. 13.814.868,35
TITOLO IX - ENTRATE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	€. 9.401.000,00
TOTALE	€. 60.041.723,72

**B) SPESE per missione**

MISSIONE 1 - SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI, DI GESTIONE	€ 11.741.361,38
MISSIONE 9 - SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	€ 35.009.091,83
MISSIONE 11 - SOCCORSO CIVILE	€ 220.448,00
MISSIONE 16 - AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA	€ 3.006.625,63
MISSIONE 20 - FONDI ACCANTONAMENTI	€ 663.196,88
MISSIONE 99 - SERVIZI PER CONTO TERZI	€ 9.401.000,00
TOTALE	€ 60.041.723,72

## 2. PERFORMANCE

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato con il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, è stato introdotto per la prima volta il concetto di “performance” nella Pubblica Amministrazione e sono state indicate le fasi in cui articolare il ciclo della performance ed i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un’amministrazione, riportando anche i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi. Gli obiettivi di Performance vengono definiti attraverso degli indicatori e target utili alla misurazione e valutazione della performance dell’ente, a partire dagli indirizzi strategici emanati dalla Giunta regionale in coerenza con i contenuti e gli strumenti di programmazione del ciclo regionale e di bilancio.

La performance dell’Ente è determinata a partire dagli atti di programmazione e gestione della Regione, da cui derivano gli strumenti di gestione finanziaria ed operativa adottati dall’Agenzia per lo svolgimento delle funzioni ad essa attribuite.

Sulla base dei provvedimenti di programmazione e di indirizzo della Regione, l’Amministratore Unico approva il Bilancio di previsione, il Programma delle attività, il Bilancio gestionale di previsione ed il Piano degli obiettivi, atti questi ultimi che fissano i contenuti della performance dell’Ente, tenuto conto delle risorse disponibili, delle priorità e degli indirizzi generali stabiliti dalla Regione

A partire dai suddetti obiettivi strategici, l’Ente individua gli obiettivi operativi trasversali e gli obiettivi operativi individuali, che vengono assegnati ai Dirigenti e, a cascata a tutto il personale, in linea con le disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i ed identificati gli obiettivi operativi annuali e i relativi indicatori, mediante la costruzione di una specifica Scheda Obiettivo, in cui sono specificati i dettagli degli indicatori e dei valori target da raggiungere, nonché la pesatura, da cui si ottiene una matrice della programmazione operativa annuale per ciascuna Servizio e e si evidenziano anche gli obiettivi e gli indicatori comuni a più Servizi (trasversali).

### 2.1 Le fasi e gli strumenti del processo di Performance

Il ciclo della performance ha lo scopo di favorire il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall’Amministrazione, nonché la crescita delle competenze professionali dei singoli, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati raggiunti. Nell’ottica di miglioramento continuo dell’organizzazione, la PA è, quindi, chiamata ad adottare gli strumenti che consentono di tradurre la missione e la strategia gestionale ed operativa dell’organizzazione in un insieme coerente di risultati di performance, facilitandone la misurabilità e la valutazione. In particolare sono state definite le seguenti fasi:

- **Programmazione:** è la fase in cui vengono definiti e assegnati gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato, i rispettivi indicatori e, laddove possibile, il collegamento con l'allocazione delle risorse. La fase si conclude con la redazione del Piano della Performance.
- **Gestione e monitoraggio:** è la fase del processo in itinere sia per l’attivazione di eventuali interventi correttivi sia per la misurazione dei risultati parziali nel corso dell’anno;

- **Misurazione e valutazione:** è la fase di raccolta dei dati relativamente agli indicatori di performance al fine di quantificare il raggiungimento degli obiettivi operativi annuali;
- **Rendicontazione:** ha lo scopo di rendicontare i risultati raggiunti dall'Amministrazione attraverso strumenti di comunicazione istituzionale e organizzativa. Si conclude con la predisposizione e condivisione della Relazione della Performance.

Nella prima fase del ciclo (programmazione) si definiscono gli obiettivi e vengono prefissati dei risultati da raggiungere e che saranno oggetto di misurazione e valutazione. Gli ambiti di misurazione e valutazione della Performance sono, dunque, oggi composti da due dimensioni una organizzativa e una individuale:

- **performance organizzativa** è il risultato del lavoro svolto da tutta la “squadra” che compone l'organizzazione e rappresenta l'insieme dei risultati attesi dall'Amministrazione nel suo complesso, nel quadro della sua mission e degli ambiti istituzionali di intervento.
- **performance individuale** è il contributo che ciascuno fornisce in termini di raggiungimento degli obiettivi dati e dei comportamenti dimostrati..

In particolare, la performance viene misurata e valutata su quattro livelli:

- per la performance organizzativa:
  - dagli obiettivi operativi di Ente;
  - dagli obiettivi operativi trasversali.
- per la performance individuale a:
  - dagli obiettivi individuali (area risultati )
  - dai comportamenti (area comportamenti )

Il Sistema incentivante dell'Ente è strettamente collegato alla valutazione sia della performance organizzativa che individuale e, pertanto, il trattamento economico accessorio è calcolato sulla base del risultato finale ottenuto da entrambe le performance.

### 2.3 Obiettivi Strategici

Nella definizione degli obiettivi per la valutazione delle performance per l'anno 2021/20213, e con particolare riferimento al corrente anno 2021, gli obiettivi strategici vengono individuati nella **Attuazione della riforma della struttura organizzativa dell'Ente e nel , processo di transizione digitale**

Accanto a tali principali obiettivi rimangono strategici gli obiettivi digià precedentemente attribuiti all'Entedi

**Implementazione dell'efficacia, efficienza ed economicità delle attività riconducibili ai compiti istituzionali**, in cui sono ricompresi tutti gli obiettivi operativi che fanno riferimento a interventi, coerenti con la missione e le attività dell'Ente, mirati all'esercizio delle funzioni proprie, con la massima efficacia e dentro una cornice di chiara e trasparente programmazione.

**Incremento dell'efficacia nella gestione economica - finanziaria dell'Ente**, in cui sono compresi le attività finalizzate a garantire la gestione efficiente delle risorse, a sviluppare procedure e strumenti che possano rendere le attività dell'Ente efficienti e sostenibili nel tempo; in particolare nella programmazione temporale degli interventi va data precedenza a quelli capaci di garantire idonei flussi di cassa e nello stesso tempo consentano la maggiore riduzione possibile nella gestione a residuo delle attività dell'Ente.

Di seguito si inseriscono

- 1. gli obiettivi di performance assegnati all'Amministratore Unico dalla Giunta Regionale dell'Umbria**
- 2. gli obiettivi di performance organizzativa**
- 3. gli obiettivi di performance individuale assegnati ai singoli dirigenti**



## 2.4 Obiettivi di performance assegnati all'Amministratore Unico dalla Giunta Regionale dell'Umbria

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo Ente n. 1	Contribuire allo sviluppo Economico, favorendo la transizione digitale della Pubblica Amministrazione			Peso obiettivo	100,0
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
1.a) Introduzione di nuovi applicativi in formato digitale	100,0	/	Almeno n. 3 nuovi applicativi entro 31.12.2022	100% almeno n. 3 applicativi 80% n. 2 applicativi 60% n. 1 applicativo 0% nessun applicativo	

Performance organizzativa“Obiettivi operativi trasversali”					
Obiettivo operative trasversale n.1	Accelerazione delle spese di investimento di cui all’Accordo Stato Regioni con attuazione di tutte le misure necessarie per la realizzazione degli obiettivi/target da conseguire ai sensi della normativa di riferimento			Peso obiettivo	40.0
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
1.a) Rispetto cronoprogramma previsto	50,0	/	Rispetto del cronoprogramma	100% rispetto cronoprogramma 0% mancato rispetto	
1.b) Capacità di pagamento	50,0	/	Capacità di pagamento	100% se $\geq 90$ 0% se $< 90$	

>

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”				
Obiettivo operative trasversale n.2	Conciliazione dei rapporti di credito/debito nei confronti della Regione			Peso obiettivo 40.0
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output
2.a) Conciliazione debiti crediti di competenza e conseguente certificazione riferiti al 2021 e alle annualità precedenti	100,0	/	Trasmissione dell’elaborato al Servizio competente nel rispetto dei tempi indicati con contestuale certificazione entro il 30.11.2022	100% trasmissione elaborato conciliato ≥ 90% 80% trasmissione elaborato conciliato ≥ 80% e < 90% 0% Nessun invio ovvero trasmissione elaborato conciliato <80%
Performance organizzativa“Obiettivi operativi trasversali”				
Obiettivo operative trasversale n.3	Misure a supporto del benessere organizzativo per un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e per l’efficientamento dell'attività lavorativa attraverso lo strumento del lavoro agile			Peso obiettivo 20.0
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output
3.a) Invio risposta entro 15 gg da parte sull’istanza inviata dal dipendente per la richiesta di attivazione del lavoro agile	100,0	/	Invio risposta entro 15 gg	100% invio risposta entro 15 gg 0% oltre 15 gg

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n.1	Garantire pagamenti misure strutturali del Programma di Sviluppo rurale per l'Umbria 2014-2020			Peso obiettivo	25,0
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
1.a) Autorizzazioni di pagamenti a favore dei beneficiari delle misure PSR	100,0	/	Domande di pagamento trasmesse che consentano una spesa di 5 Mln euro nel 2021	100% almeno 5 Mln euro 80% meno di 5 Mln e oltre 4,5 Mln 60% almeno 4 Mln e fino a 4,5 Mln 0% meno di 4 Mln	

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n.1	Garantire pagamenti misure strutturali del Programma di Sviluppo rurale per l'Umbria 2014-2020			Peso obiettivo	25,0
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
2.a) Rafforzamento dell'attività di previsione, prevenzione e lotta attiva contro gli incendi boschivi	100,0	/	Incremento di almeno il 5% delle giornate di attivazione dei presidi	100% > 5% 80% < 5 > 4% 60% < 4 > 3% 0% meno del 3%	

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n.3	Amministrativo / Digitale			Peso obiettivo	25,0
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	

Performance individuale "Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n.4	Garantire pagamenti misure strutturali del Programma di Sviluppo rurale per l'Umbria 2014-2020			Peso obiettivo	25,0
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
4.a) Approvazione nuovi progetti per interventi di sistemazione idraulico-forestali e di tutela Forestale ambientale in attuazione lr 28//2001	60,0	/	Entro 15 luglio 2022	100% 4Mln entro il 31/07/2022 0% se importo inferiore a Mln e/o oltre il 31/07/2022	

## 2.5 Obiettivi di performance organizzativa

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo di Ente n.1	Acquisizione certificazioni qualità PEFC			Peso obiettivo	18,75%
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
1.a) Inizio Iter Certificazione PEFC	100,0	/	Avvio iter certificazione	100% se entro il 31/12/2022 0% se non avviato iter entro il 31/12/2022	

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo di Ente n.2	Accordo quadro noleggio mezzi			Peso obiettivo	18,75%
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
2.a) Pubblicazione bando Accordo quadro noleggio mezzi	100,0	/	Pubblicazione Bando	100% se pubblicato entro il 31/12/2022 0% se non pubblicato entro il 31/12/2022	

>

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo di Ente n.3	Piano manutenzione mezzi			Peso obiettivo	12,5%
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
3.a) Definizione di un Piano manutenzione Mezzi	100,0	/	Redazione del piano	100% se redatto entro il 31/12/2022 0% se non redatto entro il 31/12/2022	

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo di Ente n.4	Piano di comunicazione aziendale			Peso obiettivo	12,5%
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
4.a) Redazione di un piano di comunicazione dell’Ente	100,0	/	Redazione del piano	100% se redatto entro il 31/12/2022 0% se non redatto entro il 31/12/2022	

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo di Ente n.5	Dotazione ottimale consistenza comparto forestale			Peso obiettivo	12,5%
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
5.a) Dotazione ottimale consistenza comparto forestale	100,0	/	Trasmissione proposta alla Regione Umbria	100% se trasmissione entro il 30/09/2022 0% se non trasmessa proposta entro il 30/09/2022	

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo di Ente n.6	Monitoraggio produttività di servizio			Peso obiettivo	12,5%
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
6.a) Attivazione monitoraggio mensile della produttività di servizio	100,0	/	Attivazione monitoraggio con produzione report	100% se attivato entro il 31/12/2022 0% se non attivato entro il 31/12/2022	

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo di Ente n. 7	Favorire il processo di transizione digitale della Pubblica Amministrazione			Peso obiettivo	2,5%
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
7 a) ) Introduzione di nuovi applicativi in formato digitale come previsti dal piano di transizione digitale	100,0	/	Attivazione di nuovi applicativi previsti dal piano entro 31.12.2022	100% se attivati entro il 31/12/2022 0% se non attivati oltre il 30/09/2022	

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo di Ente n.8	Piano triennale fabbisogni personale e Piano assunzionale 2023			Peso obiettivo	2,5%
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
8.a) Approvazione Triennale Piano Fabbisogni Per sonale	50,0		Decreto approvazione Piano	100% entro il 31/12/2022 0% se non approvato entro il 31/12/2022	
8.b) definizione proposta di Piano assunzionale 2023	50,0		Trasmissione proposta alla Regione Umbria	100% se trasmissione entro il 30/09/2022 0% se non trasmessa proposta entro il 30/09/2022	

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo di Ente n.9	Procedure concorsuali			Peso obiettivo	2,5%
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
9. a) Approvazione e pubblicazione dei bandi di concorso per assunzioni unità di personale Cat. C	100,0	/	Pubblicazione bando	100% se pubblicazione entro il 30/09/2022 0% se pubblicazione oltre il 30/09/2022	



Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo di Ente n.10	Procedure concorsuali			Peso obiettivo	2,5%
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
10. a) Approvazione e pubblicazione dei bandi di concorso per assunzioni unità di personale Cat. D	100,0	/	Pubblicazione bando	100% se pubblicazione entro il 30/09/2022 0% se pubblicazione oltre il 30/09/2022	

Performance organizzativa “Obiettivi operativi di Ente”					
Obiettivo operativo di Ente n.11	Miglioramento protocollo			Peso obiettivo	25,0
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
11 a) Revisione delle procedure di protocollazione	100,0	/	Attivazione delle modifiche alle procedure di protocollazione	100% se attivate entro il 31/12/2022 0% se non attivate oltre il 30/09/2022	

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”					
Obiettivo operative trasversale n.1				Peso obiettivo	50.0
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Risparmio 10% budget servizio rispetto a quanto assegnato nel 2022	100	/	Risparmio sul budget assegnato certificato in sede di conto consuntivo	100% se risparmio $\geq$ al 10% 50% se risparmio $<$ al 10% ma $\geq$ al 5% 0% $<$ al 5%	

>

Performance organizzativa “Obiettivi operativi trasversali”					
Obiettivo operative trasversale n.2	Monitoraggio e controllo capitoli di bilancio assegnati tramite PEG			Peso obiettivo	50.0
Indicatori	Peso	Valore iniziale	Valore Target	Valore output	
Avvio di un sistema di collaborazione in interservizio di monitoraggio e controllo dei capitoli di Entrata e Uscita assegnati tramite PEG (con particolare riguardo alle spese del personale e le spese correnti), attivazione della buona pratica di rispetto delle principali scadenze relative alla gestione del bilancio dell’Ente	100	/	Attivazione di report di monitoraggio dei capitoli di bilancio	100% attivazione entro 30/07/2022 50% attivazione entro 31/10/2022 0% attivazione oltre il 31/10/2022	

**SERVIZIO AMMINISTRATIVO TRASPARENZA ANTICORRUZIONE PERSONALE**

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 1	Verifica contrattuale sulle concessioni demaniale			Peso obiettivo	20%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Verifica dei contratti di concessione demaniale in essere	100		Verifica di tutti i contratti di concessione e proposte di intervento laddove necessario	100% entro 30/06/2022	
				50% entro il 31/07/2022	
				0% oltre il 31/07/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 2	Controllo remoto posizione auto aziendali (previo verifica con DPO)			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attivazione della funzione i controllo remoto auto aziendale	100		Attivazione della funzione	100% se attivato entro il 31/12/2022	
				0% se non attivato entro il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 3	bando mobilità "C" ed eventuali assunzioni			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attivazione procedura mobilità volontaria per Cat C	100		Pubblicazione Bando di concorso	100% se approvazione graduatoria entro il 31/07/2022	
				50% se approvazione graduatoria entro il 31/08/2022	
				0% se approvazione graduatoria oltre il 31/08/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 4	bando mobilità "D" ed eventuali assunzioni			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attivazione procedura mobilità volontaria per Cat D	100		Conclusione procedura con Determina approvazione graduatoria	100% se approvazione graduatoria entro il 30/04/2022	
				50% se approvazione graduatoria entro il 31/05/2022	
				0% se approvazione graduatoria oltre il 31/05/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 5	Bando servizio controllo di gestione			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Affidamento del servizio controllo di gestione	100		Affidamento del Servizio controllo di gestione	100% Affidamento entro 30/09/2022	
				50% Affidamento entro 31/10/2022	
				0% Affidamento oltre 31/07/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 6	Accordi tirocini con università			Peso obiettivo	7,5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Accordo con Università per tirocineci per operai forestali	100		Sottoscrizione accordo collaborazione	100% Sottoscrizione entro 30/09/2022	
				50% Sottoscrizione entro 31/10/2022	
				0% Sottoscrizione oltre 31/10/2022	

Performance Individuale				
-------------------------	--	--	--	--

"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 7	Redazione Bandi P.O. 2023			Peso obiettivo	7,5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Redazione avviso manifestazione interesse Posizioni organizzative	100		Determina approvazione avvisi manifestazione interesse	100% se approvati entro il 31/12/2022	
				0% se non approvati entro il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 8	Supporto Regione per Contratto Integrativo Regionale			Peso obiettivo	7%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Supporto alla delegazione trattante per rinnovo CIRL	100		Supporto tecnico alla delegazione trattante nell'analisi della piattaforma proposta dalle OO.SS e nella definizione di proposte della delegazione tratatnte	100% per supporto tecnico fornito alla delegazione trattante	
				0% mancato supporto tecnico alla delegazione trattante	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 9	Attivazione firma digitale operai (Badge)			Peso obiettivo	5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attivazione funzione timbratura digitale da parte degli OO.FF.	100		Attivazione della funzione	100% se attivata entro il 30/09/2022	
				50% se attivata entro il 31/10/2022	
				0% se attivata oltre il 31/10/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 10	Predisposizione documentazione e pubblicazione bando concorso operai forestali tempo indeterminato			Peso obiettivo	5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Pubblicazione bando per assunzioni OO.FF a tempo indeterminato	100		Approvazione e pubblicazione bando ( a seguito approvazione della dotazione ottimale della Regione Umbria )	100% Pubblicazione entro il 31/12/2022	
				100% mancata pubblicazione entro il 31/12/2023	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 11	Comunicazione dati periodici al Servizio Bilancio, Demanio, Patrimonio ai fini del monitoraggio bilancio			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Controllo capitoli di bilancio assegnati al servizio e trasmissione dati al Servizio Bilancio	100		Trasmissione trimestrale dati	100% se trasmissione dati trimestrale	
				0% mancata trasmissione dati trimestrale	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 12	Verifica trimestrale operato interinali			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Trasmissione trimestrale di report sull'attuazione del contratto di somministrazione lavoro	100		report trimestrale	100% se trasmissione report trimestrale	
				0% mancata trasmissione report trimestrale	



Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 13	Calendario Ferie Annuali e recupero anni pregressi			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Programmazione delle ferie del personale assegnato in modo da garantire l'operatività del servizio e il rispetto delle normative contrattuali in materia	40		Definizione di calendari	100% se ferie godute dai dipendenti i giorni di ferie di competenza	
				0% se residuano giorni ferie non godute dai dipendenti per cause non ascrivibili al dirigente	
Definizione di piani di recupero ferie pregresse	60		Definizione piani di recupero per recupero almeno 15% ferie pregresse	100% se recupero almeno 15% medio ferie pregresse	
				50% se recupero almeno 10% medio ferie pregresse	
				0% se recupero ferie pregresse inferiore al 10%	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 14	redazione lista personale con "specifiche responsabilità" (ex lettera F)			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attribuzione incarichi specifiche responsabilità per l'anno 2023	100		Attribuzione incarichi tramite apposito atto	100% se atto approvato entro il 31/12/2022 0% se atto non approvato entro il 31/12/2022	

**SERVIZIO BILANCIO RAGIONERIA PATRIMONIO CEP CONTENZIOSO RECUPERO CREDITI DEMANIO**

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 1	Verifica contrattuale sulle concessioni demaniale			Peso obiettivo	20%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Verifica dei contratti di concessione demaniale in essere	100		Verifica di tutti i contratti di concessione e proposte di intervento laddove necessario	100% entro 30/06/2022	
				50% entro il 31/07/2022	
				0% oltre il 31/07/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 2	Controllo remoto posizione auto aziendali (previo verifica con DPO)			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attivazione della funzione i controllo remoto auto aziendale	100		Attivazione della funzione	100% se attivato entro il 31/12/2022	
				0% se non attivato entro il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 3	<b>Monitoraggio Flussi di cassa</b>			Peso obiettivo	20%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attivazione monitoraggio	100		Report trimestrali	100% resi report trimestrali 0% mancata produzione report trimestrali	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 4	Avvio ufficio recupero crediti con obiettivo di incrementare i recuperi /ridurre il numero degli insolventi di almeno il 20%			Peso obiettivo	20%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Potenziamento ed implementazione attività Ufficio Recupero crediti	100		Incremento recupero somme e/o riduzione insolventi	100% se $\geq$ del 20% 50% se $<$ del 20% ma $\geq$ del 10% 0% se $<$ al 10%	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 5	Pianificazione interventi sul Demanio			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Piano interventi sul Demanio	100,0 0		Elaborazione Piano	100% se entro il 30/06/2022 50% se entro il 31/08/2022 0% se oltre il 31/08/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 6	Verifica Pagamenti Affitti Concessioni			Peso obiettivo	5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Verifica pagamenti	30		Report della situazione pagamenti	100% se prodotto entro il 31/12/2022 0% se non prodotto entro il 31/12/2022	
Attivazione recupero crediti	30		Attivazione procedure	100% se attivate entro il 31/12/2022 0% se non attivate entro il 31/12/2022	
Monitoraggio lavori in caso di accordi	20		Report Monitoraggio	100% se prodotto entro il 31/12/2022 0% se non prodotto entro il 31/12/2022	
Richiamo manutenzioni non eseguite	20		Comunicazione di richiamo e sollecito	100% se prodotto entro il 31/12/2022 0% se non prodotto entro il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 7	<b>Conferimento dei servizi di Pulizia e manutenzioni sedi periferiche preferibilmente su CONSIP / MEPA</b>			Peso obiettivo	5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Conferimento del Servizio	100		Determina conferimento servizio	100% se assegnati entro il 31/07/2022	
				0% se assegnati oltre il 31/07/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 8	<b>Ricorsi in materia di contenzioso forestale</b>			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Smaltimento dell'arretrato dei ricorsi	100		Pratiche arretrate lavorate	100% se lavorate almeno il 25% delle pratiche arretrate 50% se lavorate almeno il 15% delle pratiche arretrate 0% se lavorate meno del 15% delle pratiche arretrate	

Performance Individuale				
-------------------------	--	--	--	--

"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 9	Comunicazione dati periodici al Servizio Bilancio, Demanio, Patrimonio ai fini del monitoraggio bilancio			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Controllo capitoli di bilancio assegnati al servizio e trasmissione dati al Servizio Bilancio	100		Trasmissione trimestrale dati	100% se trasmissione dati trimestrale	
				0% mancata trasmissione dati trimestrale	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 10	Verifica trimestrale operato interinali			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Trasmissione trimestrale di report sull'attuazione del contratto di somministrazione lavoro	100		report trimestrale	100% se trasmissione report trimestrale	
				0% mancata trasmissione report trimestrale	

Performance Individuale

"Area dei risultati"

Obiettivo individuale n. 11	Calendario Ferie Annuali e recupero anni pregressi			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Programmazione delle ferie del personale assegnato in modo da garantire l'opertività del servizio e il rispetto delle normative contrattuali in materia	40		Definizione di calendari	100% se ferie godute dai dipendenti i giorni di ferie di competenza	
				0% se residuano giorni ferie non godute dai dipendenti per cause non ascrivibili al dirigente	
Definizione di piani di recupero ferie pregresse	60		Definizione piani di recupero per recupero almeno 15% ferie pregresse	100% se recupero almeno 15% medio ferie pregresse	
				50% se recupero almeno 10% medio ferie pregresse	
				0% se recupero ferie pregresse inferiore al 10%	

Performance Individuale

"Area dei risultati"

Obiettivo individuale n. 12	redazione lista personale con "specifiche responsabilità" (ex lettera F)		Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output
Attribuzione incarichi specifiche responsabilità per l'anno 2023	100,0 0		Attribuzione incarichi tramite apposito atto	100% se atto approvato entro il 31/12/2022



### SERVIZIO PROGETTAZIONE DIREZIONE LAVORI

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 1	<b>Progettazione e realizzazione lavori Capannone Ferriera</b>			Peso obiettivo	15%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Progettazione e realizzazione dei lavori presso Capannone Ferriera	100,00		Conclusione lavori	100% conclusione lavori entro 31/12/2022	
				0% mancata conclusione lavori entro il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 2	<b>progettazione, realizzazione e contabilizzazione LR 28</b>			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Progettazione, realizzazione e contabilizzazione L.R. 28	100,00		Conclusione lavori per un importo 4 mln Euro	100% se 4 mln entro 31/12/2022	
				50% se > 3 mln e < 4 Mln entro il 31/12/2022	
				0% se < 3 mln Euro	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 3	Convenzioni / Delega di Funzioni			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Incremento numero Enti convenzionati di almeno il 10%	100,00		Incremento 10%	100% incremento > o = 10% del numero Enti convenzionati	
				50% incremento > o = 8% e < 10% del numero Enti convenzionati	
				0% incremento < o = 7 % numero Enti convenzionati	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 4	Lavori PSR/POR in amministrazione diretta			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Realizzazione lavori PSR/POR in amministrazione diretta	100,00		Realizzazione lavori per 4,5 mln €.	100% realizzazione lavori per 4,5 mln €. entro 31/12/2022	
				50% realizzazione lavori per almeno 3,5 mln €. entro 31/12/2022	
				0% realizzazione lavori per meno di 3,5 mln €. entro 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 5	Realizzazione progetti PSR			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Realizzazione progetti PSR	100,00		Realizzazione progetti per almeno 3 mln €.	100% realizzazione lavori per 3 mln €. entro 31/12/2022	
				50% realizzazione lavori per almeno 2,5 mln €. entro 31/12/2022	
				0% realizzazione lavori per meno di 2mln €. entro 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 6	realizzazione e contabilizzazione Lavori Bonifica (Accordo Stato Regioni) Anno 2022			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Lavori Bonifica Accordo stato regioni	100,00		Realizzazione progetti definiti dall'accordo per l'anno 2022	100% Realizzazione progetti entro 31/12/2022	
				0% Mancata realizzazione dell'intero complesso di progetti entro il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 7	<b>Ampliamento controllo gestione cantieri quotidiano, verifica mensile dei dati dei singoli cantieri e soluzioni pratiche alle criticità rilevate</b>			Peso obiettivo	5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Ampliamento del controllo di gestione relativo ai cantieri forestali	100,00		Ampliamento del numero cantieri forestali	100% se controllo di gestione attivato per almeno 10 cantieri	
				0% se controllo di gestione attivato per meno 10 cantieri	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 8	<b>Gestione e Monitoraggio contratto ADISU</b>			Peso obiettivo	5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
	100,00		monitoraggio dell'andamento economico finanziario accordo di collaborazione istituzionale	100% se raggiunto equilibrio economico finanziario dell'accordo istituzionale ADISU/AFOR per l'anno 2022	
				0% mancato raggiungimento equilibrio economico finanziario dell'accordo istituzionale ADISU/AFOR per l'anno 2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 9	<b>Progettazione e coordinamento progetto LIFE IMAGINE ed attività esecutive secondo il timing previsto</b>			Peso obiettivo	5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Progettazione e realizzazione progetto LIFE NATURE	100,00		Realizzazione fasi del progetto	100% Realizzazione delle fasi del progetto previste per l'anno 2022 entro il 31/12/2022	
				0% Mancata realizzazione delle fasi del progetto previste per l'anno 2022 entro il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 10	<b>Predisposizione documentazione e pubblicazione bando concorso operai forestali tempo indet.</b>			Peso obiettivo	5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Pubblicazione bando per assunzioni OO.FF a tempo indeterminato	100,00		Approvazione e pubblicazione bando ( a seguito approvazione della dotazione ottimale della Regione Umbria )	100% Pubblicazione entro il 31/12/2022	
				100% mancata pubblicazione entro il 31/12/2023	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 11	Attivazione firma digitale operai (Badge)			Peso obiettivo	5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attivazione funzione timbratura digitale da parte degli OO.FF.	100,00		Attivazione della funzione	100% se attivata entro il 30/09/2022	
				50% se attivata entro il 31/10/2022	
				0% se attivata oltre il 31/10/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 12	Coordinamento servizio Anti incendio			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Campagna AIB 2022	100,00		Coordinamento della Campagna	100% se realizzate vari fasi della campagna entro il 31/12/2020	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 13	Comunicazione dati periodici al Servizio Bilancio, Demanio, Patrimonio ai fini del monitoraggio bilancio			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Controllo capitoli di bilancio assegnati al servizio e trasmissione dati al Servizio Bilancio	100,00		Trasmissione trimestrale dati	100% se trasmissione dati trimestrale	
				0% mancata trasmissione dati trimestrale	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 14	Verifica trimestrale operato interinali			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Trasmissione trimestrale report sull'attuazione del contratto di somministrazione lavoro	100,00		report trimestrale	100% se trasmissione report trimestrale	
				0% mancata trasmissione report trimestrale	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 15	Calendario Ferie Annuali e recupero anni pregressi			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Programmazione delle ferie del personale assegnato in modo da garantire l'opertività del servizio e il rispetto delle normative contrattuali in materia	40,00		Definizione di calendari	100% se godute dai dipendenti i giorni di ferie di competenza	
				0% se residuano giorni ferie non godute dai dipendenti per cause non ascrivibili al dirigente	
Definizione di piani di recupero ferie pregresse	60,00		Definizione piani di recupero per recupero almeno 15% ferie pregresse	100% se recupero almeno 15% medio ferie pregresse	
				50% se recupero almeno 10% medio ferie pregresse	
				0% se recupero ferie pregresse inferiore al 10%	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 16	redazione lista personale con "specifiche responsabilità" (ex lettera F)			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attribuzione incarichi specifiche responsabilità per l'anno 2023	100,00		Attribuzione incarichi tramite apposito atto	100% se atto approvato entro il 31/12/2022	
				0% se atto non approvato entro il 31/12/2022	



**SERVIZIO BONIFICA IRRIGAZIONE SICUREZZA QUALITA'**

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 1	Accordo Stato Regioni – interventi bonifica			Peso obiettivo	15%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Progettazione interventi lavori bonifica in attuazione dell'accordo Stato Regioni	100		Predisposizione progrtti	100% se entro il 31/12/2022 0% se oltre il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 2	Riduzione del numero di infortuni sul lavoro			Peso obiettivo	15%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Riduzione di almeno il 10% del numero di infortuni sul lavoro	100,00		Attivazione misure di informazione, formazione ed addestramento	100% se attività concluse entro il 31/12/2022 0% se non concluse entro il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 3	Misura P.S,R. 4.3.1			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Ultimazione progettazione ed affidamento lavori	100,00		Atto affidamento lavori	100% se entro il 31/12/2022 0% se oltre il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 4	<b>Controllo remoto posizione auto aziendali (previo verifica con DPO)</b>			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attivazione della funzione i controllo remoto auto aziendale	100		Attivazione della funzione	100% se entro il 31/12/2022 0% se oltre il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 5	Software per la gestione dei mezzi e delle attrezzature			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Utilizzo a regime del software per la gestione dei mezzi e delle attrezzature	100		Formazione del personale e utilizzo a regime	100% se attività realizzate entro il 31/12/2022 0% se non realizzate entro il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 6	Acquisizione certificazione ISO 9001			Peso obiettivo	10%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Avvio iter necessario all'acquisizione della certificazione	50		Adozione atto	100% se entro 31/12/2022 0% oltre il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 7	Progetti esecutivi irrigazione			Peso obiettivo	7,5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Progettazione esecutiva di n. 2 progetti irrigazione	50		Inserimento nel portale DANIA	100% se entro 08/03/2022 0% oltre il 08/03/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 8	Pagamenti utenti irrigazione			Peso obiettivo	7,5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Verifica pagamenti	50		Report dei pagamenti	100% se entro 30 gg scadenze fatture 0% oltre 30 gg scadenze fatture	
Attivazione produrre recupero crediti	50		Avvio procedure recupero crediti	100% se entro 31/12/2022 0% oltre 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 9	Contratti utenti irrigazione			Peso obiettivo	3%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Invio contratti con previsione di fidejussione	100		Invio contratto	100% se inviati entro 31/04/2022 0% oltre il 30/04/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 10	Interventi bonifica			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Realizzazione 5 interventi di bonifica anche tramite esternalizzazione	100		Realizzazione interventi previsti	100% se 5 interventi entro 31/12/2022 50% se realizzati almeno 3 interventi entro il 31/12/2022 0% se realizzati meno di 3 interventi entro il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 11	Formazione personale			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Progetto formativo per personale impegnato nella manutenzione del verde	50		Svolgimento del corso	100% se entro 31/12/2022 0% oltre il 31/12/2022	
Progetto informativo finalizzato alla promozione della salute e stili di vita	50		Svolgimento del corso	100% se entro 31/12/2022 0% oltre il 31/12/2022	
Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 12	Comunicazione dati periodici al Servizio Bilancio, Demanio, Patrimonio ai fini del monitoraggio bilancio			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Controllo capitoli di bilancio assegnati al servizio e trasmissione dati al Servizio Bilancio	100,00		Trasmissione trimestrale dati	100% se trasmissione dati trimestrale 0% mancata trasmissione dati trimestrale	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 13	Verifica trimestrale operato interinali			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Trasmissione trimestrale report sull'attuazione del contratto di somministrazione lavoro	100,00		report trimestrale	100% se trasmissione report trimestrale 0% mancata trasmissione report trimestrale	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 14	Calendario Ferie Annuali e recupero anni pregressi			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Programmazione delle ferie del personale assegnato in modo da garantire l'operatività del servizio e il rispetto delle normative contrattuali in materia	40,00		Definizione di calendari	100% se godute dai dipendenti i giorni di ferie di competenza 0% se residuano giorni ferie non godute dai dipendenti per cause non ascrivibili al dirigente	
Definizione di piani di recupero ferie pregresse	60,00		Definizione piani di recupero per recupero almeno 15% ferie pregresse	100% se recupero almeno 15% medio ferie pregresse 50% se recupero almeno 10% medio ferie pregresse 0% se recupero ferie pregresse inferiore al 10%	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 15	redazione lista personale con "specifiche responsabilità" (lettera F)			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attribuzione incarichi specifiche responsabilità per l'anno 2023	100,00		Attribuzione incarichi tramite apposito atto	100% se atto approvato entro il 31/12/2022 0% se atto non approvato entro il 31/12/2022	



**SERVIZIO AGRICOLTURA TUTELA DEL TERRITORIO E RISORSE NATURALI**

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 1	Preparazione atti preliminari per consentire la digitalizzazione dei servizi ad utenza			Peso obiettivo	30%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Digitalizzazione servizi all'utenza	100		Predisposizione atti	100% se entro il 30/06/2022 50% se entro il 31/08/2022 0% se oltre il 31/08/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 2	Programma di "Customer Satisfaction" per i servizi all'Utenza			Peso obiettivo	25%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attivazione programma Customer Satisfaction	100,00		Attivazione Programma di Customer Satisfaction	100% se entro il 31/12/2022 0% se non attivato entro il 31/12/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 3	Riduzione tempistiche pratiche UMA			Peso obiettivo	15%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Riduzione tempistiche	100,00		Riduzione tempistica in media del 15%	100% se riduzione $\geq$ del 15% 50% se riduzione $<$ del 15% e $\geq$ del 10% 0% se riduzione $\leq$ del 10%	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 4	Piano di collaborazioni con Associazioni ed Università per settore Tartufi			Peso obiettivo	12%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Definizione dei piani collaborazione	100,00		Definizione dei piani di collaborazione	100% se entro il 30/06/2022 50% se entro il 31/08/2022 50% se oltre il 31/08/2022	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 5	Condivisione documenti digitalmente con commissari tartufaie controllate (5 giorni in anticipo rispetto data commissione)			Peso obiettivo	5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
condivisione documenti digitalmente con commissari tartufaie controllate			Trasmissione documenti 5 gg antecedenti riunione commissione	100% se trasmessi documenti mediamente entro 5 gg 0% se trasmessi documenti con tempi inferiori ai 5 gg	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 6	Verifica su Tartufaie non rinnovate e relativi annullamenti concessione			Peso obiettivo	5%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Verifiche tartufaie non rinnovate	50		Report delle verifiche effettuate e	100% se entro il 30/06/2022 50% se entro il 31/08/2022 0% oltre il 31/08/2022	
Annullamenti concessioni	50		Atti di annullamento concessioni	100% se entro il 30/06/2022 50% se entro il 31/08/2022 0% oltre il 31/08/2022	

Performance Individuale

"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 7	Comunicazione dati periodici al Servizio Bilancio, Demanio, Patrimonio ai fini del monitoraggio bilancio			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Controllo capitoli di bilancio assegnati al servizio e trasmissione dati al Servizio Bilancio	100,00		Trasmissione trimestrale dati	100% se trasmissione dati trimestrale 0% mancata trasmissione dati trimestrale	

Performance Individuale

"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 8	Verifica trimestrale operato interinali			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Trasmissione trimestrale report sull'attuazione del contratto di somministrazione lavoro	100,00		report trimestrale	100% se trasmissione report trimestrale 0% mancata trasmissione report trimestrale	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 9	Calendario Ferie Annuali e recupero anni pregressi			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Programmazione delle ferie del personale assegnato in modo da garantire l'operatività del servizio e il rispetto delle normative contrattuali in materia	40,00		Definizione di calendari	100% se godute dai dipendenti i giorni di ferie di competenza 0% se residuano giorni ferie non godute dai dipendenti per cause non ascrivibili al dirigente	
Definizione di piani di recupero ferie pregresse	60,00		Definizione piani di recupero per recupero almeno 15% ferie pregresse	100% se recupero almeno 15% medio ferie pregresse 50% se recupero almeno 10% medio ferie pregresse 0% se recupero ferie pregresse inferiore al 10%	

Performance Individuale					
"Area dei risultati"					
Obiettivo individuale n. 10	redazione lista personale con "specifiche responsabilità" (lettera F)			Peso obiettivo	2%
Indicatori	Peso	Valore Iniziale	Valore target	Valore output	
Attribuzione incarichi specifiche responsabilità per l'anno 2023	100,00		Attribuzione incarichi tramite apposito atto	100% se atto approvato entro il 31/12/2022 0% se atto non approvato entro il 31/12/2022	

### **3. . Le azioni di miglioramento del ciclo della performance**

Il processo per la definizione del Piano ha coinvolto i Servizi dell'Agenzia ( Servizio Amministrativo, Servizio Bilancio e Personale, Servizio Progettazione e Pianificazione e Servizio Direzione Lavori) ed è il risultato di un lavoro analitico di condivisione del metodo e delle finalità. .

Il ciclo della performance è un processo in divenire, necessariamente suscettibile di miglioramento continuo. .

Le azioni di miglioramento dovranno essere rivolte ad assicurare un processo virtuoso di programmazione e valutazione delle azioni dell'Agenzia attraverso una pluralità di interventi che riguardano i sistemi di controllo, i sistemi informativi, i processi comunicazionali interni ed esterni, la formazione, i sistemi di riconoscimento e sviluppo delle competenze.

Le azioni di miglioramento riguardano, in particolare:

- rafforzamento delle capacità interne per una corretta attuazione del ciclo di gestione della performance
- l'integrazione degli strumenti di programmazione, controllo e valutazione al fine di assicurare coerenza e stabilità all'intero sistema della performance;
- il potenziamento del sistema degli indicatori sulle prestazioni dell'Agenzia;
- Monitoraggio periodico nel corso dell'anno dello stato di realizzazione degli obiettivi, identificando eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati ed i possibili interventi correttivi, anche attraverso appositi software.

Nel percorso di miglioramento dovranno essere coinvolti, in un'ottica di trasparenza, tutti i soggetti che partecipano all'applicazione del sistema di programmazione, misurazione e valutazione delle attività dell'Agenzia.