



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

REGISTRO GENERALE

N. 11

Data 31/01/2025

OGGETTO: Piano della Performance 2025-2027. Adozione

IL DIRETTORE GENERALE

VISTI

- la Legge della Regione Calabria n.25 del 16/05/2013 con la quale è stata istituita l'Azienda regionale per la forestazione e per le politiche della montagna, denominata Azienda Calabria Verde ssmmii;
- la deliberazione della Giunta regionale della Regione Calabria n. 30/23 e il Decreto del Presidente della Giunta regionale della Regione Calabria n. 14/23, atti con i quali è stato nominato Direttore Generale dell'Azienda Calabria Verde, il Dott. Giuseppe Oliva; nonché la deliberazione del Direttore Generale di Azienda Calabria Verde n.16/23, con cui il Dott. Giuseppe Oliva ha assunto le funzioni di Direttore Generale di Azienda Calabria Verde;
- la deliberazione del Direttore Generale di Azienda Calabria Verde n.74 del 08/03/2024 di "Approvazione Bilancio di Previsione anno 2024-2026";
- la deliberazione del Direttore Generale di Azienda Calabria Verde n.45 del 31/01/2024, avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026. Adozione";
- la deliberazione del Direttore Generale di Azienda Calabria Verde n. 272 del 03/11/2024 avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026, aggiornato con "Approvazione Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2024-2026 e Piano assunzionale anno 2024" (deliberazioni DG n.53/24 e n.233/24) e "Approvazione Bilancio di Previsione anno 2024-2026" (deliberazione DG n.74/24). Adozione";
- la deliberazione del Direttore Generale di Azienda Calabria Verde n.234 del 19/09/2024 di "Adozione dell'Atto aziendale coordinato con le modifiche e le integrazioni di cui alle seguenti leggi regionali: 30 dicembre 2013, n. 56; 7 luglio 2014, n.11; 5 luglio 2016, n. 18; 5 luglio 2016, n. 19; 27 dicembre 2016, n. 43; 21 ottobre 2022, n. 34; 29 novembre 2022, n. 39; 30 novembre 2023, n. 55; 8 luglio 2024, n. 27";
- la deliberazione del Direttore Generale di Azienda Calabria Verde n.55 del 22/02/2024 di adozione della declaratoria delle funzioni degli Uffici di Direzione generale;
- le deliberazioni del Direttore Generale di Azienda Calabria Verde n. 2 del 03/01/2024 e n. 314 del 31/12/2024, con la quale è stato conferito l'incarico di Elevata Qualificazione della Unità Organizzativa U.O 3.1 "Gestione e sviluppo risorse umane, trattamento giuridico" del Settore 3 alla dott.ssa Valentina Galizia;
- la deliberazione del Direttore Generale di Azienda Calabria Verde n. 314 del 31/12/2024, con cui è al Funzionario Avv. Domenicantonio Mileto sono stati prorogati gli incarichi di Responsabile- Elevata Qualificazione della U.O. 1.1 "Affari generali, relazioni sindacali, relazioni con il pubblico, accesso civico, accesso agli atti. RPTC" del Settore 1 Segreteria della Direzione Generale, nonché l'interim delle funzioni di responsabilità della U.O. 1.2 "archivio, protocollo, delibere e determine, informatizzazione" e della U.O. 1.3 "coordinamento dei distretti aziendali";

RICHIAMATI

- Il d.lgs. 165/2001 e ss.mm inerente le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- il decreto legislativo n.50 del 27 ottobre 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- la Legge della regione Calabria n. 3 del 3 febbraio 2012 "Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione regionale ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo n.150/09;

- Il CCNL Idraulico Forestale vigente;
- Il CCNL Funzioni locali vigente;

RITENUTO che il Direttore Generale, per garantire continuità amministrativa d'efficienza ed efficacia in costanza di carenza d'organico dirigenziale, assolve anche direttamente atti e provvedimenti necessari alla realizzazione degli interventi di gestione e salvaguardia degli interessi dell'Ente, avvalendosi, ove necessario, dei poteri di sostituzione e di deroga;

AVUTO RIGUARDO che

- il decreto legislativo n.50 del 27 ottobre 2009 dispone che le Pubbliche amministrazioni, a mente degli artt. 3 e 16 , adottino la nuova metodologia di valutazione della performance al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, la crescita delle competenze professionali del personale dipendente attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; l'art. 10 del medesimo decreto legislativo stabilisce che le Amministrazioni pubbliche sviluppino, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziari e del bilancio, il Ciclo della performance", articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale , con annesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendicontazione finale dei risultati;
- il Piano della Performance è il documento di avvio al Ciclo di gestione della Performance in coerenza con quanto disposto dall'art. 4 del D.lgs. n. 150/2009 e che, ai sensi dell'art. 10 della stessa legge, rappresenta l'atto programmatico di valenza triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi grazie ai quali si definiscono la mission dell'Ente;
- nel piano si esplicitano altresì gli obiettivi, gli indicatori ed i target utili alla misurazione e la valutazione della performance ai vari livelli;
- la Regione Calabria con Legge n.3/2012 ha recepito i principi del decreto legislativo n.150/09;

DATO ATTO che

- con deliberazione del Direttore Generale n. 40 del 27 gennaio 2024 veniva approvato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale SMIVAP"
- con deliberazione del Direttore Generale n. 314 del 31/12/2024 e nota prot. n. 2337 del 28/01/2025 veniva conferito l'incarico di elevata qualificazione e di supporto alla U.O.S.5 alla Dott.ssa Valentina Galizia;

ESAMINATA la bozza di nuovo il "Piano della performance 2025/2027", predisposto dalla U.O. S.5;

RITENUTO di dover adottare il nuovo il Piano Performance 2025/2027, in menzione allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che il Responsabile dell'U.O.1.1 Segreteria della D.G./AAGG, qui proponente sulla scorta dell'istruttoria effettuata, attesta la regolarità amministrativa, nonché la legittimità della deliberazione e la sua conformità alle disposizioni vigenti e di regolamento comunitarie, nazionali e regionali;

ATTESA la propria competenza;

Cod. Proposta 2702

Copia informatica conforme ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e s.m.

DELIBERA

per i motivi di cui in premessa, che qui si intendono integralmente riportati e trascritti, di:

- adottare il Piano della Performance dell'Azienda Calabria Verde 2025/ 2027, allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;
- per l'effetto, integrare il conseguente ciclo della performance 2025;
- dare atto che l'approvato Piano della Performance dell'Azienda, funzionalmente collegato al Piano triennale della corruzione e al Programma per la trasparenza ed integrità, costituisce sezione del PIAO aziendale;
- trasmettere copia della presente:
 - ~ all' OIV regionale,
 - ~ al Dipartimento "Politiche della montagna, Foreste, forestazione difesa del suolo" della Regione Calabria;
 - ~ al Dipartimento Organizzazione e Personale della Regione Calabria,
 - ~ alle OOSS
- dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva e se ne dispone la trasmissione a tutti i settori aziendali
- pubblicare copia del presente provvedimento all'albo pretorio on line dell'Azienda e nella sezione "Amministrazione Trasparente".

IL Responsabile

**UO 1.1 –Affari generali, relazioni sindacali, URP, accesso
civico, accesso agli atti, RPTC
Avv. Domenicantonio Mileto**

(atto firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 82/2005 e s.m.i.)

Il Direttore Generale

Dott. Giuseppe Oliva

(atto firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 82/2005 e s.m.i.)



ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto attesta che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva e viene affissa all'Albo on line.

**Il Direttore Generale
Dott. Giuseppe Oliva**

(atto firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 82/2005 e s.m.i.)



VISTO DI CONGRUITA' AMMINISTRATIVA

Preso atto, si appone il Visto favorevole

Data 31/01/2025

RESPONSABILE SETTORE

**UO 1.1 –Affari generali, relazioni sindacali, URP, accesso civico,
accesso agli atti, RPTC**

Avv. Domenicantonio Mileto

(atto firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.lgs 82/2005 e s.m.i.)



Ente strumentale di forestazione della Regione Calabria (L.R.25/13)

PIANO DELLA PERFORMANCE 2025-2027

(Art.10 Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività' del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni)

A cura della U.O. S.5

1	Introduzione	
1.1	Presentazione del Piano	
1.2	Contesto normativo	
Parte I – Sintesi delle informazioni di interesse		
2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni	
2.1	Chi siamo	5
2.2	Cosa facciamo	5
2.3	Come operiamo.....	5
3	Identità di Azienda CalabriaVerde	7
3.1	Contesto di riferimento	7
3.2	Struttura organizzativa	8
3.3	Criteri di Organizzazione dell’Azienda	9
3.3.1	Fini istituzionali	8
3.3.2	Direzione generale	10
3.3.3	Articolazione dei Settori	10
3.3.4	Articolazione dei Distretti territoriali.....	10
4.	L’Amministrazione in cifre.....	11
4.1	Le Risorse Umane di Azienda Calabria Verde.....	11
4.2	Il personale di cantiere	12
4.3	La dotazione organica complessiva di Azienda Calabria Verde.....	12
4.4	La programmazione e il governo dell’azienda	12
4.5	Il patrimonio e le risorse economiche finanziarie	13
4.6	Gestione finanziaria	13
4.7	Risultato finanziario	15
4.8	La funzione di controllo, valutazione e verifica attività.....	15
5	Mandato istituzionale.....	17
5.1	Collegamento tra mandato istituzionale e mission	17
5.2	Contesto operativo esterno	17
5.3	La performance organizzativa.....	17
5.4	Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	18
5.5	Capacità di differenziazione delle valutazioni	18
5.6	Il processo di revisione del piano	19
6	Albero della performance e ambiti di misurazione.....	20
6.1	Contesto interno.....	22
6.2	Contesto esterno.....	23
Parte II – Gli Obiettivi dell’Azienda Calabria Verde.....		
7	La scelta degli Obiettivi.....	24
8	Obiettivi strategici di performance generale	25
9	Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	29
11	L’ Area funzionale “Amministrativa”	29
12	L’Area funzionale “Tecnico – Operativa”	30
13.	Obiettivi operativi per gli uffici di diretta collaborazione e per la Segreteria della Direzione Generale.	31
14	Conclusioni.....	32

1. INTRODUZIONE

1.1 Presentazione del Piano

Il Piano della Performance è il documento di avvio al Ciclo di gestione della Performance in coerenza con quanto disposto dall'art. 4 del D.lgs. n. 150/2009 e che, ai sensi dell'art. 10 della stessa legge, rappresenta l'atto programmatico di valenza triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi grazie ai quali si definiscono la *mission* dell'Ente. Nel piano si esplicitano altresì gli obiettivi, gli indicatori ed i target utili alla misurazione e la valutazione della performance ai vari livelli.

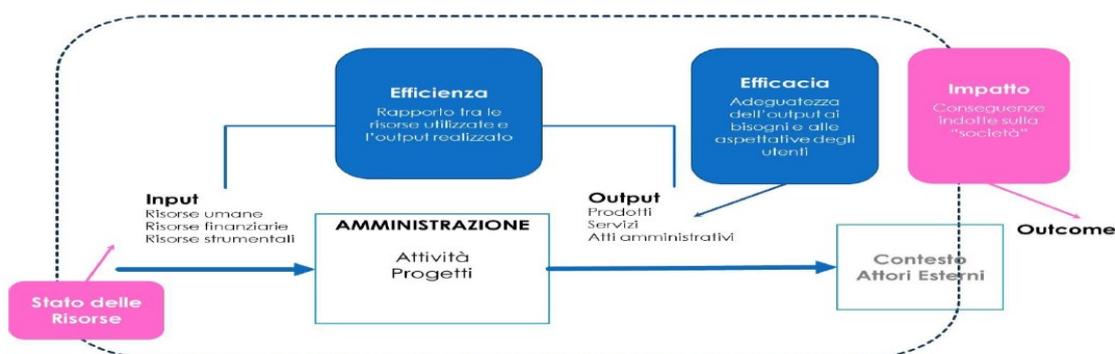
Con l'adozione del Piano della Performance, l'Ente intende esporre l'attività programmata agli stakeholder esterni e ai propri dipendenti, con la convinzione che la programmazione dell'attività e la rendicontazione dei risultati non possano che valorizzare il lavoro svolto da una delle maggiori realtà, per ruolo, funzione e complessità, degli enti strumentali della Regione Calabria.

Il Piano della Performance 2025/2027 è stato elaborato tenendo conto della stretta e necessaria correlazione tra il *Ciclo di gestione della Performance* ed il *Ciclo della Programmazione finanziaria e di bilancio*. Costituisce il momento di sintesi degli obiettivi strategici individuati nell'ambito degli strumenti di programmazione, in coerenza con le finalità istituzionali dell'Azienda Calabria Verde, in materia di forestazione e di politiche per la montagna.

Il Piano, in una logica di continuità con quanto realizzato negli anni precedenti, è stato redatto in coerenza con il nuovo *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dell'Azienda* approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 40 del 27 gennaio 2024 e che sostituisce il precedente e con le indicazioni dell'Ufficio per la valutazione della performance del *Dipartimento funzione pubblica*, si compone di due parti:

- a. la prima, che focalizza le informazioni d'interesse di carattere generale descrittivo, con specifico riferimento al profilo aziendale ed i dati di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni;
- b. la seconda, che contiene informazioni di carattere più tecnico, nella quale si declinano gli obiettivi strategici (di performance generale) delle unità organizzative e gli obiettivi operativi.

Figura I - Il perimetro della performance organizzativa



Fonte: Dipartimento Funzione Pubblica 2017

Il documento, approvato dall'Organo di indirizzo aziendale, dopo aver ricevuto i contributi necessari dai Responsabili di Settore ed Unità Organizzative aziendali e con gli indicatori correlati agli obiettivi di valore pubblico (obiettivi strategici) in attesa dell'acquisizione formale degli indirizzi impartiti dalla Giunta regionale, si pone in coerenza con il contenuto programmatico del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), stante la forte connessione tra i due Piani ed il loro reciproco condizionamento, come richiede la stessa normativa.

Si ricorda, infatti, che la valutazione dei dirigenti, così come il monitoraggio semestrale sull'attuazione del presente Piano, viene effettuata non solo tenendo conto degli obiettivi operativi assegnati, ma

altresì sulla base della corretta adozione delle misure individuate nel PTPCT, nonché anche sempre sulla base del livello di standard di gestione dell'attività ordinaria di competenza, tenendo conto degli imprevisti e delle attività di carattere straordinario che, nel corso dell'anno, vengano assegnate.

L'Azienda Calabria Verde ha appena preso atto di quanto affermato dall'OIV Regionale con pec del 15/01/2025, acquisita al prot. aziendale con n 1055 del 16/01/2025;: *“Con la presente, si rende noto che l'OIV nella seduta del 17 dicembre 2024 ha preso atto della disposizione contenuta nell'art. 10, comma 1, lettera d), della L.R. 18 marzo 2024, n. 14, che ha abrogato l'art. 13, comma 8 della L.R. n. 69/2012, a tenore della quale “ai fini della verifica e della rendicontazione delle attività di controllo, nonché del raggiungimento degli obiettivi assegnati, gli Enti strumentali, gli Istituti, le Agenzie, le Aziende, gli altri enti dipendenti, ausiliari o vigilati dalla Regione, si avvalgono dell'Organismo regionale Indipendente di Valutazione (OIV) della performance della Regione Calabria, istituito ai sensi dell'art. 11, comma 1, della legge regionale 3 febbraio 2012 n. 3”.*

Pertanto, alla luce di quanto sopra rappresentato, si comunica che, allo stato, non residuano in capo all'Organismo competenze discendenti dalla legislazione regionale in ordine alla validazione di documenti o ad attività di supporto relativamente al ciclo della performance degli enti strumentali, agenzie regionali, società, consorzi ed altri soggetti di diritto privato partecipati dall'Amministrazione regionale.

Tale circostanza è stata opportunamente segnalata agli organi di vertice dell'Amministrazione regionale giusta nota prot. n. 800054 del 20/12/2024, pubblicata nell'apposita sezione OIV del sito istituzionale e nel portale Amministrazione Trasparente, evidenziando tra l'altro che la normativa regionale vigente non prevede da parte dell'OIV nominato dalla Giunta l'esercizio di competenze:

- *sugli atti di enti strumentali, agenzie regionali, società, consorzi ed altri soggetti di diritto privato partecipati dall'Amministrazione regionale;*
- *sulla valutazione dei dirigenti e/o del management di enti strumentali, agenzie regionali, società, consorzi ed altri soggetti di diritto privato partecipati dall'Amministrazione regionale”.*

Per l'effetto, qualunque richiesta di valutazione e/o validazione relativa alle suddette materie, già pervenuta o che dovesse pervenire in futuro, deve considerarsi automaticamente respinta e restituita al mittente, ad ogni effetto di legge.”

Pertanto, l'Azienda Calabria Verde, al riguardo, rimane allo stato in attesa delle determinazioni regionali al fine di recepirne gli indirizzi con eventuali e conseguenti eventuali revisioni del piano performance.

Si deve tener, altresì, in considerazione che l'Azienda con deliberazione d.g. n.234 del 19/09/2024 ha dato corso all' *“Adozione dell'Atto aziendale coordinato con le modifiche e le integrazioni di cui alle seguenti leggi regionali: 30 dicembre 2013, n. 56; 7 luglio 2014, n.11; 5 luglio 2016, n. 18; 5 luglio 2016, n. 19; 27 dicembre 2016, n. 43; 21 ottobre 2022, n. 34; 29 novembre 2022, n. 39; 30 novembre 2023, n. 55; 8 luglio 2024, n. 27”.* La *“Sesta Commissione agricoltura e foreste, consorzi di bonifica, turismo, commercio, risorse naturali, sport e politiche giovanili” del Consiglio regionale della Calabria*”, alla seduta del 6 novembre 2024, all'unanimità dei presenti, ha espresso *“parere favorevole” sull'adozione dell'Atto Aziendale di Azienda Calabria Verde adottato con Deliberazione n.234 del 19/09/2024.* Detto Parere è stato notificato ed acquisito al prot. az. n. 27809 del 07/11/2024, nonché agli Uffici regionali per l'approvazione entro 40 giorni da parte della Giunta regionale ai sensi dell'art. 9 l.r. n.25/13.

Al riguardo, al perfezionarsi della succitata procedura il Piano Performance dovrà essere aggiornato in considerazione del nuovo Atto Aziendale.

1.2 Contesto normativo

Il decreto legislativo n. 150 del 2009 ha segnato l'avvio di un percorso complesso ed articolato teso a riaffermare la fiducia dei cittadini nell'operato delle pubbliche amministrazioni. L'asse della riforma è la piena affermazione della cultura della valutazione, la cui carenza avrebbe, sino ad oggi, frenato ogni possibilità di produrre un tangibile miglioramento dei risultati dell'attività delle amministrazioni pubbliche. La valutazione ha, pertanto, assunto un ruolo fondamentale per il personale e per l'organizzazione.

Nel solco dei principi contenuti nella citata riforma, il Piano della Performance contiene un cronoprogramma in relazione al quale deve essere, poi, redatta, entro il 30 giugno la Relazione sulla performance annuale (art. 10 comma 1 lett.b) del D.Lgs 150/09).

Gli obiettivi esplicitati nel Piano devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il Piano ha, quindi, il compito fondamentale di costituire una visione comune tra la direzione ed il personale sulle finalità e sulla collocazione nel futuro, a breve ed a medio termine, dell'Azienda ed è, quindi, uno strumento per orientare le azioni ed i comportamenti.

PARTE I

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Chi siamo

L'Azienda Calabria Verde è stata istituita, con Legge Regionale 16 maggio 2013 n. 25, quale ente strumentale della Regione Calabria, munito di personalità giuridica di diritto pubblico non economico ed autonomia amministrativa, organizzativa, gestionale, tecnica, patrimoniale, contabile e finanziaria.

Secondo quanto stabilito dalla Legge istitutiva e dal successivo Atto Aziendale (adottato con Delibera n. 43 dell'11.07.2014, aggiornato con Delibera n.398 del 6/11/2017 e DGR n.92 del 22.03.2018, e con Delibera nr. 209 del 29/03/2021), l'Azienda Calabria Verde esercita le funzioni di seguito riportate:

- a. le funzioni dell'Azienda forestale della Regione Calabria (AFOR), non connesse alla procedura di liquidazione incorso;
- b. le funzioni già svolte dalle Comunità Montane, trasferite ai sensi dell'articolo 2, comma 3, lettera a), ovvero delegate ai sensi dell'articolo 2, comma 3, lettera b);
- c. le attività regionali di prevenzione e lotta agli incendi boschivi di cui alla lettera m) del successivo articolo 5, con l'ausilio dei Consorzi di bonifica di cui alla legge regionale 23 luglio 2003, n. 11 (Disposizioni per la bonifica e la tutela del territorio rurale. Ordinamento dei Consorzi di Bonifica) e s.m.i. ed il supporto della Protezione civile regionale;
- d. le attività di servizio di monitoraggio e sorveglianza idraulica della rete idrografica calabrese, da svolgersi a tempo pieno, con l'ausilio del personale di cui alla legge regionale 28 dicembre 2009, n. 52 (modifiche ed integrazioni alla legge regionale 19 ottobre 2009, n. 31 "norme per il reclutamento del personale - presidi idraulici").

Inoltre, con Legge regionale n. 55 del 30 novembre 2023

- Il personale di cui alle leggi regionali 2 agosto 2013, n. 40 (Norme per l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità nel bacino regionale e non ancora utilizzati) e 13 giugno 2008, n. 15 (Collegato alla manovra di finanza regionale per l'anno 2008), che non sia stato contrattualizzato o stabilizzato ai sensi dell'articolo 1 della legge regionale 25 giugno 2019, n. 29 (Storicizzazione risorse del precariato storico), previa istruttoria a seguito di manifestazione di interesse a cura del dipartimento competente in materia di lavoro e welfare:
 - o 1) è stato assunto da Azienda Calabria Verde con contratto di lavoro a tempo determinato per un numero di giornate annuali determinate nel rispetto del limite di spesa pari al contributo individuale omnicomprendente fisso annuo di 11.157,24 euro;
 - o 2) è stato inquadrato nel livello degli operai qualificati ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro ed integrativo regionale per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria. La Regione sostiene la contrattualizzazione predetta, trasferendo ad Azienda Calabria Verde il contributo di cui al numero 1) a valere sulle risorse allocate alla Missione 15, Programma 03 (U.15.03) dello stato di previsione della spesa del bilancio di previsione 2023-2025, nel limite massimo di autorizzazione annuale di spesa.
- il personale a tempo indeterminato del comparto idraulico forestale, dagli undici consorzi di bonifica commissariati ai sensi della legge regionale 10 agosto 2023, n. 39 (Disciplina in materia di ordinamento dei Consorzi di bonifica e di tutela e bonifica del territorio rurale), in servizio alla data del 31 dicembre 2022, è stato trasferito all'Azienda Calabria Verde, a decorrere dal 1/12/2023.

L'Azienda ha sede legale a Catanzaro ed esercita le sue funzioni sul territorio dell'intera Regione anche attraverso le proprie articolazioni territoriali cd. Distretti Territoriali. È soggetta al vincolo del pareggio di

bilancio, tramite l'equilibrio entrate e uscite (nelle entrate sono compresi i trasferimenti di risorse finanziarie regionali, statali, comunitarie e di altri enti, le tariffe o i corrispettivi per i servizi resi e i proventi dell'attività economica svolta).

Gli organi dell'Ente sono il Direttore Generale e il Revisore unico dei conti.

Il Direttore Generale è il legale rappresentante dell'azienda e compie gli atti necessari per la realizzazione delle finalità dell'azienda; dirige, sorveglia, coordina la gestione complessiva e ne è il responsabile.

Il Revisore dei conti esercita il controllo sulla gestione contabile e finanziaria dell'azienda.

L'atto Aziendale su menzionato è stato oggetto di aggiornamento a seguito di deliberazione d.g. n.234 del 19/09/2024. La “Sesta Commissione agricoltura e foreste, consorzi di bonifica, turismo, commercio, risorse naturali, sport e politiche giovanili” del Consiglio regionale della Calabria”, alla seduta del 6 novembre 2024, all'unanimità dei presenti, ha espresso “*parere favorevole*” sull'adozione dell'Atto Aziendale di Azienda Calabria Verde adottato con Deliberazione n.234 del 19/09/2024. Detto Parere è stato notificato ed acquisito al prot. az. n. 27809 del 07/11/2024, nonché agli Uffici regionali per l'approvazione entro 40 giorni da parte della Giunta regionale ai sensi dell'art. 9 l.r. n.25/13;

2.2 Cosa facciamo

L'Azienda Calabria Verde, in particolare, per come declinato nell'Atto aziendale (art. 2 rubricato “*Missione, principi e valori dell'Azienda*”), oltre alle attività connesse alle funzioni dell'Azienda Forestale della Regione Calabria (A.Fo.R.), ente in liquidazione, e delle soppresse Comunità Montane, assolve compiti di:

- a.** prevenzione e lotta agli incendi boschivi, con l'ausilio dei Consorzi di Bonifica ed il supporto della Protezione Civile regionale;
- b.** monitoraggio e sorveglianza idraulica della rete idrografica calabrese con particolare riferimento “al rischio idraulico” e al “presidio idraulico e idrogeologico del territorio”;
- c.** prevenzione e risanamento dei fenomeni di dissesto idrogeologico anche mediante accordi di programma;
- d.** valorizzazione industriale ed energetica della filiera foresta-legno attraverso pratiche improntate alla gestione forestale ecocompatibile;
- e.** supporto alla Protezione Civile regionale, compatibili con le funzioni e le competenze del personale dipendente in occasione di calamità naturali, ai sensi dell'1, comma 1, della legge regionale 5 luglio 2016 nr.18.

Tabella 1 – Le funzioni aziendali di Calabria Verde

 MISSIONE AZIENDALE 
Attività connesse alle funzioni dell'A.Fo.R., ente in liquidazione
Attività connesse alle funzioni già svolte dalle Comunità Montane
Attività di prevenzione e lotta agli incendi boschivi
Attività di monitoraggio e sorveglianza idraulica della rete idrografica calabrese
Attività di prevenzione e di risanamento dei fenomeni di dissesto idrogeologico
Attività di valorizzazione industriale ed energetica della filiera foresta-legno
Attività di supporto alla Protezione Civile regionale

L'Azienda Calabria Verde è stata, quindi, istituita con il compito specifico di attuare principalmente interventi nell'ambito della forestazione e della difesa del suolo.

2.3 Come operiamo

La visione strategica dell'azienda è diretta a sviluppare integrazioni, alleanze e sinergie, sia all'interno dell'organizzazione, che all'esterno, con il contesto locale, regionale e nazionale, con soggetti pubblici e privati, per perseguire obiettivi di efficacia e di efficienza nella gestione produttiva del patrimonio boschivo regionale che nelle attività di controllo e prevenzione dei fenomeni di dissesto idrogeologico.

Tabella 2 – La Visione Strategica di Azienda di Calabria Verde

VISIONE STRATEGICA	
	Integrazione, alleanze e sinergia con il contesto di riferimento
	Perseguire obiettivi di efficacia e di efficienza: <ul style="list-style-type: none"> ➤ nella gestione produttiva del patrimonio boschivo ➤ nell'attività di controllo e di prevenzione idrogeologica

Per tali ragioni, l'Azienda ricerca e sviluppa, costantemente, collegamenti e collaborazione con l'intero contesto sociale e con tutte le realtà che, a vario titolo, sono presenti nel campo dei servizi inerenti la forestazione e la prevenzione idrogeologica. L'investimento in innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale, così come l'attenzione allo sviluppo delle risorse umane, del *know-how* degli *asset* materiali e immateriali, rappresentano i punti cardine della gestione strategica, secondo il principio del continuo miglioramento.

I valori fondanti dell'azienda, attraverso i quali si è scelto di operare, sono:

- a. la trasparenza**, ovvero:
 - la circolazione e la pubblicazione delle informazioni sulle risorse da impiegare e sui risultati conseguiti;
 - la visibilità dei processi decisionali riferiti alle politiche aziendali;
 - la diffusione dei criteri su cui si basano le scelte di governo strategico, economico e gestionale;
 - l'esplicitazione dei livelli di responsabilità ed autonomia dei dirigenti;
- b. l'efficacia e efficienza gestionali**, intese come insieme di strumenti, di tempi, di azioni adottati da professionisti competenti, diretti al raggiungimento degli obiettivi strategici ed organizzativi scelti come priorità. L'efficacia e l'efficienza, che si rendono palesi nell'esplicitazione dei criteri di scelta delle priorità di intervento per risolvere i problemi e dare soddisfazione alle aspettative dei cittadini e delle comunità, si basano sullo sviluppo formativo delle risorse umane e sull'utilizzo appropriato delle risorse finanziarie;
- c. l'affidabilità**, intesa come capacità di rispettare gli impegni presi in ragione delle competenze disponibili e di adeguare continuamente e coerentemente i comportamenti, le azioni, le politiche e i servizi erogati alle reali necessità (bisogni) della popolazione servita, rispettando le priorità e gli obiettivi fissati e dichiarati dall'Azienda;
- d. la sicurezza dei prodotti, processi e ambienti di lavoro**, intesa come insieme di tecnologie, regole, procedure e comportamenti finalizzati a garantire la massima tutela per gli operatori che usufruiscono o lavorano nelle strutture dell'Azienda;
- e. l'efficienza gestionale e organizzativa** intesa come:
 - flessibilità e capacità di adeguare i comportamenti, l'uso delle risorse e la varietà dei prodotti/servizi ai continui e rapidi cambiamenti interni ed esterni all'Azienda in un contesto socio ambientale in molti casi fortemente condizionato da fattori criminologici;
 - abilità nel rendere più sensibile e specifica l'azione e l'intervento agli specifici bisogni gestionali ed organizzativi.

Pertanto, l'Azienda realizza le finalità istituzionali seguendo i suddetti criteri di efficienza ed efficacia, operando con trasparenza, ricercando e sviluppando nuove collaborazioni con soggetti pubblici e privati, presenti nel territorio. Tutta la gestione aziendale è, quindi, improntata in senso produttivo, valorizzando il patrimonio e attuando una concreta pianificazione delle attività di amministrazione dei beni ad essa affidati con una visione di costante e continuo miglioramento, ispirata all'innovazione tecnologica, organizzativa e gestionale.

Non solo, a tal fine, l'Ente stipula anche accordi di programma con stakeholder esterni. La rete esterna di soggetti con cui l'Azienda intrattiene rapporti di collaborazione o di consultazione per la definizione delle politiche aziendali sono, in primo luogo, gli enti locali (Province e Comuni), cui si aggiungono le categorie economiche e sindacali, le associazioni e le organizzazioni di volontariato, di promozione sociale, le

cooperative sociali, nell'ambito delle politiche rivolte ai cittadini. All'interno dell'Azienda Calabria Verde in linea con la legge istitutiva, l'atto aziendale ed i regolamenti interni e regionali:

- a.** l'organo di governo (Direttore Generale) è titolare della funzione di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento;
- b.** la struttura amministrativa (dirigenti, funzionari responsabili, personale dipendente), ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, è titolare della gestione amministrativa, tecnica e contabile, secondo principi di professionalità e responsabilità.

Con decreto del Presidente della Regione Calabria, a seguito della D.G.R. nr. 100 del 30.03.2016, sul presupposto della sussistenza di *“esigenze di assicurare la continuità amministrativa e di provvedere al riordino organizzativo e burocratico dell'Ente, soprattutto riguardo all'articolazione dei distretti territoriali ed alla programmazione ed attuazione delle attività di supporto alla protezione civile, e che emerge, altresì, la necessità di garantire la piena legalità nell'azione amministrativa di Calabria Verde”*, è stato nominato, al vertice dell'Ente, un Commissario straordinario, poi sostituito, con D.G.R. n. 343 del 02.11.2020 con altro Commissario straordinario, tuttora in carica giusta DGR N.8 del 12.01.23, che ha assunto parte delle competenze nella gestione della spesa e l'adozione degli atti gestionali.

Successivamente è stato nominato, a seguito di apposita procedura di evidenza pubblica, con D.G.R. n. 30/23 e il DPRG n.14/23, Direttore Generale dell'Azienda Calabria Verde il Dott. Giuseppe Oliva ; successivamente, giusta Delibera D.G. N. 16/23, il Dott. Giuseppe Oliva ha assunto le funzioni di Direttore Generale di Azienda Calabria Verde

3. IDENTITÀ DI AZIENDA CALABRIA VERDE

3.1 *Contesto di riferimento*

L'Azienda Calabria Verde nasce dall'esigenza di dare continuità alle funzioni svolte da precedenti enti posti in liquidazione (A.FO.R. e Comunità Montane), anche a seguito di difficoltà economiche, stratificate nel tempo.

Il presente Piano fissa obiettivi concreti, che renderanno l'operato dell'azienda aderente alle aspettative dei cittadini e degli *stakeholder* più in generale, partendo, comunque, dai risultati conseguiti negli anni precedenti, sempre nella logica del programma di efficientamento economico dell'Ente.

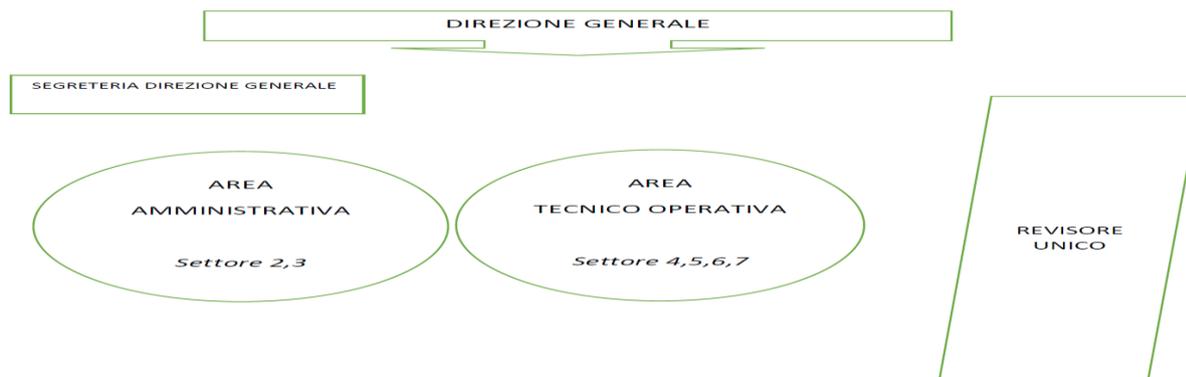
3.2 *Struttura organizzativa*

La struttura organizzativa dell'Azienda nell'anno 2024 prevede, a livello centrale, la Direzione Generale, preposta all'esercizio delle funzioni gestionali trasversali di programmazione e controllo da cui dipendono i Settori, raggruppati in due aree funzionali:

- a.** Area funzionale *“Amministrativa”* con:
 - Settore 1. – Segreteria della Direzione Generale
 - Settore 2. – Economico - finanziario
 - Settore 3. – Risorse umane e personale
- b.** Area Funzionale *“Tecnico operativa”* con:
 - Settore 4 – Forestazione
 - Settore 5 – Foreste, Demanio, Pianificazione forestale, sperimentazione, ricerca, politiche della montagna.
 - Settore 6 - Antincendio boschivo, prevenzione, tutela, conservazione e supporto alla Protezione civile
 - Settore 7– Monitoraggio e Sorveglianza idraulica

L'accorpamento, per aree funzionali, consente all'Azienda, attraverso sinergie e prassi da consolidare, di garantire una più ampia e condivisa circolazione delle informazioni comuni ai settori della medesima area, rendendo più agevole per il *management* affrontare e risolvere più celermente problematiche comuni a livello di area funzionale. Le aree funzionali rappresentano, altresì, un primo livello di confronto tra direzione e management per il coordinamento dei processi e delle funzioni in modo aggregato. E' prevista inoltre la presenza del Revisore Contabile Unico che è l'Organo dell'Azienda preposto al controllo interno della regolarità amministrativa e contabile.

Figura 2 – struttura organizzativa



3.3 Criteri di Organizzazione dell'Azienda

3.3.1 Fini istituzionali

In funzione del perseguimento dei fini istituzionali, la strutturazione organizzativa dell'Azienda segue i seguenti criteri:

- flessibilità delle strutture organizzative e delle procedure amministrative;
- responsabilità di budget;
- integrazione e interazione tra diverse professionalità;
- condivisione e uso razionale delle risorse;
- previsione di strutture organizzative di coordinamento centrali;
- sviluppo della funzione di pianificazione strategica e di controllo di gestione;
- raggiungimento di adeguati livelli di qualificazione ed economicità dell'attività istituzionale;
- perseguimento dell'equilibrio di bilancio.

Il modello organizzativo è sostanzialmente:

- coerente con le caratteristiche intrinseche delle aziende di servizi;
- in linea con l'evoluzione dei moderni sistemi amministrativi, caratterizzati dalla trasparenza dei procedimenti aziendali e dall'efficacia/efficienza dei modelli di gestione;
- aderente alle specifiche disposizioni normative regionali e nazionali;
- in armonia con i dettami della riforma del pubblico impiego.

Sul piano strutturale, il modello organizzativo si basa fondamentalmente su tre elementi sostanziali:

- una struttura organizzativa molto snella con due soli livelli di direzione: strategica ed operativa;
- il decentramento della gestione operativa, coniugato all'implementazione dei sistemi interni di controllo di gestione;
- una visione aziendale basata sulla costante verifica della rispondenza tra gli indirizzi stabiliti dalla Direzione Generale ed i risultati conseguiti dalle Direzioni di Settore;

Nella costruzione del modello organizzativo aziendale si evidenzia come sia indispensabile la separazione delle responsabilità di programmazione, indirizzo e controllo complessivo dell'Azienda in capo alla Direzione Generale, da quelle di gestione delle attività decentrate nelle Direzioni operative dei Settori e nei Distretti territoriali.

La direzione strategica dell'Azienda è attribuita esclusivamente al Direttore Generale, che opera attraverso le Dirigenze di Settore, raggruppate per aree funzionali.

Le strutture operative (Dirigenze di Settore) sono sedi di allocazione complessiva ed integrata di risorse e, quindi, sono centri unitari di responsabilità dei quali il dirigente responsabile risponde in termini di risultati (rapporto risorse/obiettivi).

3.3.2 Direzione Generale

Il vertice dell'organizzazione aziendale è rappresentato dal Direttore Generale, il massimo livello di responsabilità aziendale cui compete l'attività di programmazione, indirizzo e controllo complessivo dell'Azienda. È anche il legale rappresentante dell'azienda.

Compie gli atti necessari per la realizzazione delle finalità dell'Azienda, dirige, sorveglia, coordina la gestione complessiva e ne è il responsabile. Predisponde ed approva la dotazione organica dell'Azienda.

Il Direttore Generale -ai sensi dell'art. 5 della L.R. n. 25/2013- è nominato, per un periodo di tre anni, su proposta dell'Assessore all'Agricoltura, Foreste e Forestazione. Il Direttore Generale attua il programma regionale della forestazione facendo redigere i relativi piani annuali di attuazione a norma dell'art. 6 della L.R. 20/1992 (Forestazione, difesa del suolo e foreste regionali in Calabria). Nell'esercizio delle funzioni, è coadiuvato da un Dirigente addetto alla Segreteria della Direzione generale, il quale partecipa alla direzione dell'Azienda e concorre, con la formulazione di proposte e di pareri, alla formazione delle decisioni del Direttore generale medesimo. È supportato da uffici di diretta collaborazione:

- Controllo di gestione, supporto OIV, supporto revisore, sistema statistica, VRQ;
- Servizio prevenzione e protezione, aggiornamento e formazione
- Ufficio stampa e comunicazione istituzionale
- Comitato unico di garanzia, Piano azioni positive, Ciclo Performance
- Procedimenti disciplinari
- Advocatura aziendale.

3.3.3 Articolazione dei settori

Il secondo livello direzionale, come indicato nella figura 5, è rappresentato dai Settori aziendali ai quali sono preposti dirigenti con piena responsabilità gestionale ed operativa rispetto alle funzioni loro conferite attraverso apposita delibera commissariale ed ai quali vengono annualmente anche assegnati gli obiettivi da raggiungere conformemente al sistema di valutazione delle performance.

Con la deliberazione n.55 del 22/02/2024 è stata adottata la declaratoria delle funzioni degli Uffici di Direzione generale.

Con deliberazione n. 314 del 31.12.24 si è proceduto ad assegnare gli incarichi di elevata qualificazione ai Responsabili delle Unità organizzative dei singoli settori aziendali.

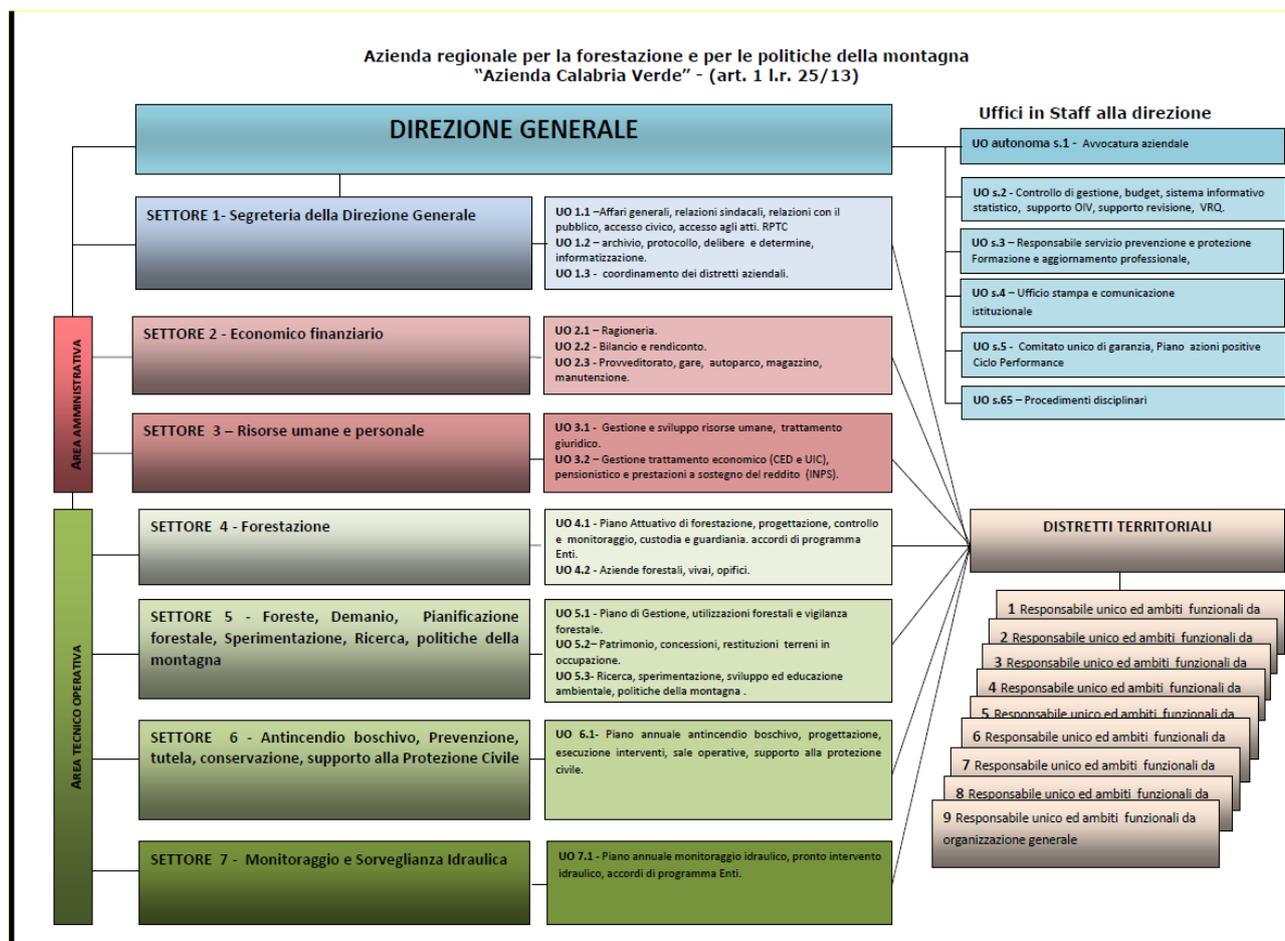
3.3.4 Articolazione dei Distretti territoriali

L'ambito territoriale di competenza dell'Azienda è suddiviso, quindi, in Distretti territoriali.

Alla responsabilità dei Distretti Territoriali sono preposti Funzionari appartenenti al ruolo della carriera direttiva, con piena responsabilità gestionale ed operativa rispetto alle funzioni assegnate, nell'ambito del potere di indirizzo e controllo esercitato dai Dirigenti in ragione della competenza.

I distretti sono dislocati nelle diverse province.

Figura 3 – Macrostruttura



4. L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

4.1 Le Risorse umane di Azienda Calabria Verde

La dotazione organica dell'Azienda Calabria Verde è, come detto, predisposta ed approvata dal Direttore Generale. In sede di istituzione dell'Azienda, i ruoli del personale dipendente erano costituiti dal personale:

- a. transitato dall'AFOR, in liquidazione tra cui:
 - personale di cantiere con CCNL UNCEM - Parte Operai - per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale ed idraulico agraria;
 - personale impiegatizio di cui alla delibera della Giunta regionale n. 281/2004 con CCNL UNCEM - parte impiegati - per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico forestale ed idraulico agraria;
 - personale impiegatizio con CCNL del comparto regioni ed autonomie locali;
 - personale di cui alla legge regionale 28 dicembre 2009, n. 52 (Modifiche ed integrazioni alla legge regionale 19 ottobre 2009, n. 31 «Norme per il reclutamento del personale - Presidi idraulici») ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4 comma d) della presente legge;
- b. transitato dalle Comunità montane soppresse;
- c. trasferito o comandato dalla Regione Calabria, a domanda o d'ufficio;
- d. trasferito dall' A.R.S.S.A, ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 della L. R. 9/2007 e s.m.i..
- e. trasferito ai sensi della Legge regionale n. 55 del 30 novembre 2023.

Più precisamente:

- il personale di cui alle leggi regionali 2 agosto 2013, n. 40 (Norme per l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità nel bacino regionale e non ancora utilizzati) e 13 giugno 2008, n. 15 (Collegato alla manovra di finanza regionale per l'anno 2008), che non sia stato contrattualizzato o stabilizzato ai sensi dell'articolo 1 della legge regionale 25 giugno 2019, n. 29 (Storicizzazione risorse

del precariato storico), previa istruttoria a seguito di manifestazione di interesse a cura del dipartimento competente in materia di lavoro e welfare:

- o 1) è stato assunto da Azienda Calabria Verde con contratto di lavoro a tempo determinato per un numero di giornate annuali determinate nel rispetto del limite di spesa pari al contributo individuale onnicomprensivo fisso annuo di 11.157,24 euro;
 - o 2) è stato inquadrato nel livello degli operai qualificati ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro ed integrativo regionale per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria. La Regione sostiene la contrattualizzazione predetta, trasferendo ad Azienda Calabria Verde il contributo di cui al numero 1) a valere sulle risorse allocate alla Missione 15, Programma 03 (U.15.03) dello stato di previsione della spesa del bilancio di previsione 2023-2025, nel limite massimo di autorizzazione annuale di spesa.
- il personale a tempo indeterminato del comparto idraulico forestale, dagli undici consorzi di bonifica commissariati ai sensi della legge regionale 10 agosto 2023, n. 39 (Disciplina in materia di ordinamento dei Consorzi di bonifica e di tutela e bonifica del territorio rurale), in servizio alla data del 31 dicembre 2022, è stato trasferito all'Azienda Calabria Verde, a decorrere dal 1/12/2023.

L'azienda promuove e sostiene i processi di cambiamento del rapporto di lavoro subordinato nella Pubblica Amministrazione, i quali postulano una profonda revisione della modalità di svolgimento delle funzioni pubbliche attribuite al singolo soggetto, una nuova cultura professionale, l'affermazione di nuove logiche operative, attraverso:

- a. una maggiore responsabilizzazione individuale e di gruppo;
- b. il superamento delle visioni settoriali, centrate su interessi particolari di singoli profili professionali;
- c. la flessibilità dell'impiego delle risorse umane, senza ancorarle a spazi, tempi e ambiti predefiniti, tenendo conto dei ruoli previsti e riconosciuti dalla contrattazione e nel rispetto delle garanzie dei diritti del lavoratore ivi previste;
- d. l'utilizzo di sistemi di remunerazione che tengano conto della diversificazione quali-quantitativa dei singoli apporti, anche nell'ambito della medesima categoria professionale.

L'Azienda, pertanto, assume, come impegno prioritario, la valorizzazione del personale, nel quadro dell'attuale sistema normativo, dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei contratti integrativi locali. Tale attività riguarda tutte le componenti professionali operanti nell'Azienda, coinvolge le loro rappresentanze sindacali e si concretizza mediante progetti e programmi specifici realizzati, prioritariamente, all'interno dell'Azienda. L'Azienda attribuisce significato strategico e di valore alle risorse professionali, alle quali riconosce il ruolo di *asset* prioritario e, pertanto, promuove e tutela forme di valorizzazione del proprio personale, favorendone:

- a. la partecipazione consultiva, propositiva e decisionale negli ambiti di competenza riconosciuti;
- b. il coinvolgimento nella responsabilità e la gratificazione professionale, nel quadro di strategie incentivanti con il supporto della formazione e dell'aggiornamento finalizzato.

La stessa Azienda, attraverso la partecipazione, intende perseguire nella propria gestione tre risultati sul versante delle risorse umane:

- a. il recupero dell'esperienza dei singoli professionisti come contributo per le decisioni Aziendali in una logica di *learning organization*;
- b. dare spazio anche formale alle esperienze e ai contributi delle singole figure professionali, coinvolgendole nei gruppi di lavoro e in tutte le altre forme di elaborazione progettuale previste dalla normativa vigente, riconoscendo i contributi e le esperienze attraverso la loro diffusione con gli strumenti interni (intranet e/o news Aziendali), e favorendo la partecipazione a momenti di confronto e formazione esterni a livello locale, regionale, nonché nazionali, con la pubblicizzazione delle esperienze maturate;
- c. favorire lo sviluppo di sistemi interni di relazione tra le singole figure professionali, quali le reti informatiche (intranet, internet), i forum di discussione e le connessioni con le reti scientifiche per lo sviluppo professionale e il miglioramento dei servizi.

4.2 Il personale di cantiere

Il personale di cantiere di Azienda Calabria Verde (preposto all'esecuzione degli interventi di cui all'art. 4, lett. c, della L. R. Calabria nr.25/2013) è costituito dagli operai idraulico forestali, assunti a tempo determinato e indeterminato (di cui alla legge 04.08.1984 n. 442). Detto personale riveste qualifiche e ricopre livelli previsti dai contratti di lavoro vigenti (C.C.N.L. e Contratto Integrativo Regionale). Nell'esecuzione delle prestazioni,

gli incarichi di Direttore dei Lavori, Capo Squadra e Capo Operaio vengono conferiti in base al contratto di lavoro ed alla qualificazione professionale di ciascuna risorsa, con provvedimento del Direttore Generale, sulla base di valutazione complessiva che tiene conto delle esigenze organizzative dell'Azienda, delle condizioni territoriali, nonché delle competenze professionali acquisite e di eventuale titolo di studio.

4.3 La dotazione organica complessiva di Azienda Calabria Verde

Al **31 dicembre 2024**, il personale dell'azienda è quello di seguito riportato, suddiviso per categorie e tipologia di contratto.

CCNL Regioni Autonomie Locali	
Dirigenti a tempo indeterminato e determinato	0
Personale a Tempo Indeterminato full time part time	
Categoria	Risorse Umane
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	37
Area degli Istruttori	33*
Area degli Operatori Esperti	290**
Area degli Operatori	83***
Sommano	443
CCNL Idraulico forestale	
Parte impiegati a tempo indeterminato	123
Parte operai a tempo indeterminato	3135
Parte operai a tempo determinato	6
Parte operai a tempo determinato (<u>ex Legge 15/08</u>) ****	300
Sorveglianti idraulici	93*****
Sommano	3357
CCNL Agricolo florovivaisti	
Parte impiegati a tempo indeterminato	5
Parte operai a tempo indeterminato	11
Parte operai a tempo determinato	0
Sommano	16
Totale Generale	4116

*si precisa che il numero complessivo di 33 risorse umane è comprensivo di 4 unità part time 18 ore settimanali.

** si precisa che il numero complessivo di 290 risorse umane è comprensivo di 3 unità part time 18 ore settimanali (di cui 1 part time fino al 31.1.2025), 1 unità a 20 ore settimanali e di 100 unità part time 32 ore settimanali.

*** si precisa che il numero complessivo di 83 risorse umane è comprensivo di 79 unità part time 32 ore settimanali e 1 unità a 18 ore settimanali.

**** con vincolo di riassunzione per l'anno a seguire.

*****si precisa che il numero complessivo di 93 risorse umane è formato da 30 digitalizzatori e 63 sorveglianti e ufficiali idraulici.

L'Ente svolge le attività istituzionali prevalentemente con proprio personale, dislocato sull'intero territorio regionale, benché lo stesso:

- a. a causa delle limitazioni del turn-over (determinate dal quadro normativo vigente), evidenzia un'età media ed un tasso di inidoneità alle mansioni elevati;
- b. è condizionato dall'applicazione di CCNL diversi che determinano oggettive difficoltà nella gestione amministrativa, contabile e di concertazione, scaturenti dall'applicazione di norme e trattamenti economici diversi, nei confronti di dipendenti spesso addetti alle medesime mansioni.

4.4 La programmazione e il governo dell'azienda

La programmazione e il governo dell'azienda sono affidati al Direttore Generale che compie gli atti necessari per la realizzazione delle finalità dell'azienda, dirige, sorveglia, coordina la gestione complessiva aziendale.

Nell'esercizio delle sue funzioni è coadiuvato da un dirigente addetto alla segreteria della direzione generale, da questi individuato, il quale partecipa alla direzione dell'azienda e concorre, con la formulazione di proposte e di pareri, alla formazione delle decisioni del direttore generale medesimo.

Inoltre, la Dirigenza Generale è supportata sul piano tecnico dalle direzioni di Settore. La direzione strategica aziendale presidia tutte le fasi del governo complessivo dell'Azienda.

4.5 Il patrimonio e le risorse economico-finanziarie

Il patrimonio dell'Azienda è costituito dal complesso dei beni e dei rapporti giuridici, attivi e passivi, suscettibili di valutazione economica, da gestire in conformità alla L.R. Calabria n. 15/1992, n. 25/2013 e n. 43/2016.

Parte del patrimonio è costituito da boschi di origine naturale, diversificati nella composizione e struttura, parte da rimboschimenti, parte da terreni seminativi e pascoli, dislocati nelle cinque province calabresi.

La superficie è ripartita per il 48 % circa in provincia di Cosenza, per l'11 % circa in provincia di Catanzaro, per l'8 % circa in provincia di Vibo Valentia, per il 6 % circa in provincia di Crotona e per il 27 % circa in provincia di Reggio Calabria.

Tabella 4: ripartizione della superficie demaniale per provincia

Provincia	Superficie demaniale
- Cosenza	27.178,04
- Catanzaro	5.956,43
- Crotona	3.176,88
- Vibo Valentia	4.490,79
- Reggio Calabria	15.174,34

per una superficie complessiva di **55.976,48** Ha.

Ulteriore patrimonio boschivo, per circa 6.800 ettari, è stato trasferito dalla Azienda Regionale per lo sviluppo dell'Agricoltura Calabrese (ARSAC) a Calabria Verde, oltre ad un significativo contingente di ettari che sono in occupazione.

Il demanio gestito da *Calabria Verde* costituisce il più esteso e il più importante demanio in termini forestali di tutta la Regione Calabria. Per quanto attiene alle risorse finanziarie, l'Azienda quale Ente strumentale non economico regionale, reperisce la quasi totalità del fabbisogno finanziario dalle somme trasferite dalla Regione Calabria.

4.6 Gestione finanziaria

Secondo quanto previsto dalla L.R. Calabria n. 25/2013 Calabria Verde, gestisce i progetti da realizzare con l'impiego delle risorse previste nell'ambito della programmazione comunitaria e con l'impiego delle risorse trasferite direttamente dalla Regione Calabria. L'Azienda può anche reperire risorse finanziarie mediante

autofinanziamento, da realizzarsi tramite processi di valorizzazione finanziaria del patrimonio boschivo regionale, in accordo con le normative vigenti.

Ai sensi dell'art. 12, comma 2, della legge regionale n. 25/2013, le spese generali inerenti alla gestione dell'Azienda, relativamente alle attività di forestazione e alle politiche della montagna, non possono superare l'aliquota del 3,50 % rispetto al costo complessivo degli interventi di cui all'art. 2 della legge regionale n. 20/1992. Analoga aliquota massima del 3,50 % è stabilita per le spese generali inerenti alle attività aziendali di cui all'art. 4 della legge regionale n. 25/2013, comma 1, lettere b), c) e d), per quanto non ricomprese nel citato art. 2 della legge regionale n.20/1992.

A mente dello stesso art. 12 della L.R. 25/13, inoltre, i proventi derivanti dalla utilizzazione forestale o dalla concessione onerosa di beni, nonché dalla vendita del materiale legnoso e dalla gestione, anche mediante concessione, del patrimonio forestale regionale amministrato dall'Azienda ai sensi dell'articolo 11, comma 1, della l.r. 20/1992, sono riscossi direttamente da Azienda Calabria Verde e destinati al ripiano del disavanzo di gestione e al pagamento dei debiti pregressi dell'Azienda. (art. 5, comma 1, lettera a), l.r. 29 novembre 2022, n. 39).

Calabria Verde, negli ultimi anni, è stata chiamata ad operare in un contesto finanziario caratterizzato da interventi normativi che hanno delineato un percorso sempre più rigoroso di contrazione della spesa e dell'indebitamento pubblico, fronteggiando le crescenti criticità connesse ai tagli ai trasferimenti statali, alle limitazioni dell'utilizzo delle risorse autonome derivanti dalle nuove regole della contabilità armonizzata connesse, tra l'altro, alla necessità di accantonare risorse al fine di alimentare fondi obbligatori, relativi ai crediti di dubbia esigibilità e ai rischi per il contenzioso.

In questo quadro di ordinaria criticità, nel corso degli anni 2023 e 2024 si è provveduto all'approvazione di tutti i conti consuntivi che risultavano non approvati (dal 2019 al 2023); pertanto, alla data odierna, si è portato l'azienda in una condizione di gestione corretta, coerente e rispondente alle norme (anche in termini temporali), con l'approvazione del Conto Consuntivo 2023, avvenuto con deliberazione del Direttore Generale numero 251 del 28.09.2024 (approvata dal Consiglio Regionale della Calabria il 22 ottobre 2024, deliberazione n. 320) e la successiva approvazione da parte dell'ente del Bilancio di Previsione 2024/2026, avvenuta con delibera del Direttore Generale numero 74 del 08.03.2024 e successivamente approvata anche da parte dal Consiglio Regionale della Calabria (deliberazione n. 310 del 06.08.2024).

Il bilancio di previsione 2025-2027 è in fase di redazione ed è prossimo all'approvazione

Tabella 6: Bilancio previsionale 2024 (non essendo ancora approvato il bilancio 2025)

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO
2024 - 2025 - 2026

ENTRATE	CASSA ANNO 2024	COMPETENZA ANNO 2024	COMPETENZA ANNO 2025	COMPETENZA ANNO 2026	SPESE	CASSA ANNO 2024	COMPETENZA ANNO 2024	COMPETENZA ANNO 2025	COMPETENZA ANNO 2026
FONDO DI CASSA PRESUNTO ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO	27.782.474,92								
UTILIZZO AVANZO PRESUNTO DI AMMINISTRAZIONE di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità		5.000.000,00	5.000.000,00	5.000.000,00	DISAVANZO DI AMMINISTRAZIONE (1)		13.319.963,96	13.319.963,96	13.319.963,96
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO		0,00	0,00	0,00	DISAVANZO DERIVANTE DA DEBITO AUTORIZZATO E NON CONTRATTO (2)		0,00	0,00	0,00
		0,00	0,00	0,00	TITOLO 1 - Spese correnti - di cui fondo pluriennale vincolato	218.033.093,89	177.877.207,72	177.877.207,72	177.877.207,72
TITOLO 2 - Trasferimenti correnti	215.202.076,86	176.478.317,27	176.478.317,27	176.478.317,27			0,00	0,00	0,00
TITOLO 3 - Entrate extratributarie	22.682.489,01	12.679.055,89	12.679.055,89	12.679.055,89	TITOLO 2 - Spese in conto capitale - di cui fondo pluriennale vincolato	19.282.824,97	2.960.201,48	2.960.201,48	2.960.201,48
TITOLO 4 - Entrate in conto capitale	46.053.986,11	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	0,00
TOTALE ENTRATE FINALI	283.938.551,98	189.157.373,16	189.157.373,16	189.157.373,16	TOTALE SPESE FINALI	237.315.918,86	180.837.409,20	180.837.409,20	180.837.409,20
TITOLO 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	43.694.528,12	41.520.000,00	41.520.000,00	41.520.000,00	- di cui Fondo anticipazioni di liquidità		0,00	0,00	0,00
Totale titoli	327.633.080,10	230.677.373,16	230.677.373,16	230.677.373,16	TITOLO 7 - Uscite per conto terzi e partite di giro	58.690.647,81	41.520.000,00	41.520.000,00	41.520.000,00
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	355.415.555,02	235.677.373,16	235.677.373,16	235.677.373,16	Totale titoli	296.006.566,67	222.357.409,20	222.357.409,20	222.357.409,20
					TOTALE COMPLESSIVO SPESE	296.006.566,67	235.677.373,16	235.677.373,16	235.677.373,16
Fondo di cassa finale presunto	59.408.988,35								

(1) Corrisponde alla prima voce del conto del bilancio spese
(2) Solo per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Corrisponde alla seconda voce del conto del bilancio spese

4.7 Risultato finanziario

La necessità di salvaguardare gli equilibri di bilancio e garantire contemporaneamente la copertura di una buona parte delle spese previste dalla normativa vigente, in presenza di un fabbisogno di spesa più alto rispetto alle risorse autonome disponibili, ha posto l'Azienda Calabria Verde di fronte all'obbligo di operare delle scelte sulle priorità ed al contempo di adottare, in via preliminare, disposizioni di carattere amministrativo, organizzativo e legislativo, e di monitorarne, in via successiva, l'applicazione e il rispetto. Puntando da un lato ad un contenimento strutturale della spesa per la parte che non è più possibile finanziare e, dall'altro, incidendo sulle criticità rilevate che al momento catturano e drenano risorse altrimenti disponibili.

4.8 La Funzione di controllo, valutazione e verifica delle attività

L'Azienda attribuisce al sistema di controllo, di valutazione e di verifica delle attività svolte, delle risorse impiegate e dei risultati ottenuti, una fondamentale importanza strategica nella direzione e gestione dei processi aziendali, con particolare riferimento alla razionalizzazione ed allocazione delle risorse disponibili ed ai risultati ottenuti.

Gli strumenti previsti, operativi a seguito della completa applicazione dell'atto aziendale, sono:

1. il **sistema di budgeting** che l'Azienda adotta come metodologia e strumento per la formazione del piano annuale delle performances e per l'assegnazione degli obiettivi dirigenziali individuali, oltre che come strumento per indirizzare ed orientare le scelte operative di realizzazione del piano medesimo.
2. la **contabilità analitica per centri di costo**, che l'Azienda adotta nelle rilevazioni dei provvedimenti gestionali al fine di verificare costantemente il livello di attuazione dei budget e gli eventuali scostamenti.
3. il **controllo di gestione**, che l'Azienda adotta al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati e la corretta ed economica utilizzazione delle risorse disponibili.
4. la **strutturazione del sistema dei controlli** interni che risulta articolata nei seguenti Organi e Unità Organizzative:
 - Revisore contabile unico
 - Controllo di gestione - Ufficio budget - Sistema informativo-statistico - Struttura interna di supporto all'OIV regionale

Al fine di avviare le attività in parola, nel corso del presente ciclo della performance si tende, nelle more della completa applicazione dell'atto aziendale, ad adottare sin da subito quanto previsto nei punti 3 e 4.

Il Controllo di Gestione è un'Unità organizzativa di staff alla direzione generale aziendale, preposta alla misurazione di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa di tutte le strutture

organizzative aziendali. Essa coordina, controlla e sovrintende alle attività svolte dalle proprie articolazioni interne composte dagli uffici: Budget, Sistema Informativo Statistico aziendale, supporto all'OIV regionale, supporto al Revisore.

Le misurazioni di pertinenza del Controllo di Gestione sono finalizzate a:

- Ottimizzare il rapporto tra costi sostenuti e risultati conseguiti (prodotti/servizi) delle strutture organizzative individuate come Centri di Responsabilità e comunque che l'Azienda intende sottoporre a controllo.
- Fornire dati e risultati alla struttura interna di supporto all'OIV regionale per la valutazione delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale (valutazione dei dirigenti), nell'ambito delle disposizioni di cui alla legge regionale n. 69/2012, art. 13, commi 8 e 9, e della legge regionale n. 3/2012, istitutiva dell'Organismo Interno di Valutazione regionale.
- Fornire dati e risultati per la valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altre determinazioni della direzione generale, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti (valutazione e controllo strategico), nell'ambito delle disposizioni della legge regionale n. 3/2012 all'art. 11, comma 3, lettera a), e ferme restando le superiori competenze in materia.
- Supportare la funzione dirigenziale complessiva dell'Azienda, sia a livello di direzione generale che a livello di dirigenze di Settore.

Al fine di consentire all'Unità organizzativa Controllo di Gestione di svolgere le misurazioni di cui sopra, la direzione generale aziendale fornirà le modalità operative per l'attuazione del controllo, che comunque devono contenere le seguenti indicazioni:

1. Le strutture organizzative a livello delle quali si intende misurare l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa
2. Le procedure di determinazione degli obiettivi gestionali e dei soggetti responsabili
3. L'insieme dei prodotti e delle finalità dell'azione amministrativa, con riferimento all'intera Azienda o a singole strutture organizzative
4. Le modalità di rilevazione e ripartizione dei costi tra le strutture organizzative e di individuazione degli obiettivi per cui i costi sono sostenuti
5. Gli indicatori specifici per misurare efficacia, efficienza ed economicità
6. La frequenza delle rilevazioni delle informazioni.

L'Unità organizzativa Controllo di Gestione relaziona, con nota scritta, alla direzione generale dell'Azienda sul risultato delle misurazioni effettuate.

L'Unità organizzativa compie accertamenti sugli effetti prodotti dalle norme contenute nei regolamenti di semplificazione e di accelerazione dei procedimenti amministrativi, può formulare osservazioni e proporre suggerimenti per la modifica delle norme stesse e per il miglioramento dell'azione amministrativa.

Per le attività di misura, si utilizzano anche le informazioni provenienti dal Sistema Informativo - Statistico e si svolgono le funzioni in modo integrato con l'Ufficio Budget e con la struttura interna di supporto all'OIV regionale.

I soggetti che svolgono attività di controllo di gestione non possono svolgere all'interno dell'Azienda attività operative e/o di gestione nelle strutture organizzative aziendali. Concorrono al controllo di gestione i dirigenti responsabili dei Settori aziendali.

I soggetti che svolgono attività nelle unità operative ed uffici rispondono della loro attività direttamente ed esclusivamente alla Direzione Generale dell'Azienda.

L'Ufficio Budget, quale articolazione interna dell'Unità organizzativa Controllo di Gestione, è preposto alla predisposizione del budget delle articolazioni organizzative dell'Azienda ed alla individuazione delle modalità operative per l'attuazione dei controlli di efficacia, efficienza ed economicità.

Sulla base delle indicazioni della Direzione Generale, l'Ufficio Budget provvede ai seguenti adempimenti:

1. Rilevazione dell'assetto organizzativo dell'Azienda e delle sue articolazioni in strutture dirigenziali configurabili come centri di responsabilità e di costo, predisposizione ed eventuale revisione annuale della Mappa dei Centri di Responsabilità e di Costo.

2. Descrizione per ogni Centro di Responsabilità, degli obiettivi analitici (concordati tra Direzione Generale e C. d. R.) da perseguire, ed individuazione del soggetto responsabile della gestione complessiva e del raggiungimento degli obiettivi prefissati.
3. Individuazione, per ogni singola struttura dirigenziale da sottoporre a controllo (C. d. R.), della lista di prodotti/servizi e dei volumi di attività che si intendono erogare nel periodo di riferimento.
4. Individuazione delle risorse impiegate e delle modalità di rilevazione e di ripartizione dei costi tra le varie strutture dirigenziali Aziendali.
5. Individuazione, per ogni singola struttura dirigenziale, degli indicatori di efficacia, di efficienza e di economicità che l'Azienda intende adottare.
6. Determinazione della frequenza delle rilevazioni da effettuare.

Per lo svolgimento delle attività di cui sopra, l'Ufficio Budget utilizza le informazioni raccolte dal Sistema Informativo Statistico e svolge le sue funzioni in modo integrato con il Controllo di Gestione e con il Nucleo di Valutazione.

Il Sistema Informativo-Statistico, quale articolazione interna dell'Unità operativa Controllo di Gestione, è preposto alla rilevazione ed elaborazione delle informazioni rilevanti ai fini della programmazione e del controllo delle attività Aziendali.

L'attività del Sistema Informativo-Statistico, centrata sulla gestione di una banca dati, informatizzata o manuale, rileva ed elabora le seguenti tipologie di informazioni:

- Dati su popolazione e territorio
- Dati qualitativi e quantitativi relativi al personale con particolare riferimento al costo del lavoro di ogni singola Ufficio aziendale
- Dati sulle attività prodotte ed erogate dalle Direzioni di Settore
- Dati sulle attività prodotte ed erogate dai Distretti territoriali
- Dati sulle attività prodotte ed erogate dai Servizi Amministrativi.

Il Sistema Informativo Statistico può curare, altresì, i flussi informativi da e verso la Regione.

La Struttura interna di supporto all'OIV regionale, quale articolazione interna dell'Unità operativa Controllo di Gestione, è deputato alla raccolta ed alla elaborazione dei dati necessari alla valutazione, da parte dell'Organismo Interno di Valutazione regionale istituito dalla legge regionale n. 3/2012, delle prestazioni del personale dirigente. L'Ufficio cura le relazioni con l'OIV regionale, procede alla trasmissione presso l'OIV regionale dei dati necessari allo svolgimento della valutazione delle performances individuali e aziendali richiesti dall'OIV medesimo, procede alla trasmissione presso l'OIV regionale dei dati necessari per lo svolgimento della funzione di controllo strategico attribuita all'Organismo regionale dall'art. 11, comma 3, lettera a, della legge regionale n. 3/2012

5. MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE.

5.1 Collegamento tra Mandato Istituzionale e Mission

La *mission* dell'Azienda, come detto, è definita nell'art. 2 dell'Atto aziendale e nella legge istitutiva, nonché dalle direttive politiche che scaturiscono dal Programma di governo regionale in raccordo Linee di indirizzo per la elaborazione del Piano della performance: atto di indirizzo. Da qui la *mission* dell'Azienda Calabria Verde che concorre all'attuazione delle politiche ambientali e di forestazione con particolare riferimento a “*sviluppo economico del futuro*”, con il miglioramento della redditività delle foreste (1. Mettere a reddito il patrimonio forestale, attraverso la valorizzazione del patrimonio forestale ; 2) contrastare la processionaria) e “*tutela del patrimonio forestale con attività di monitoraggio, con l'adozione dei piani forestali, la pianificazione delle azioni di prevenzione degli incendi ed il riordino delle procedure delle procedure amministrative connesse alle autorizzazioni*”.

5.2 Contesto operativo esterno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera, anche al fine di favorire l'individuazione ed il raggiungimento degli obiettivi. Va, infatti, ricordato che tale contesto coincide con il territorio della Regione Calabria che presenta difficili condizioni di contesto,

confermandosi da tempo come la regione che, più delle altre, sconta, per reddito pro capite e per livelli occupazionali, una situazione economica deficitaria.

Quella calabrese resta tuttavia un'economia basata sui servizi e largamente dipendente dal settore pubblico. A tale riguardo, a livello comunitario, gli interventi del FESR restano, soprattutto per la Regione Calabria, la principale fonte finanziaria a sostegno degli investimenti infrastrutturali.

L'Azienda è, inoltre, inserita in un articolato contesto istituzionale, che la vede interagire con l'Amministrazione Regionale e, specificamente, con i settori della stessa coinvolti nelle attività svolte, con le Amministrazioni provinciali (in particolare per la gestione della fauna selvatica) e con le Amministrazioni comunali in relazione ai terreni che le stesse affidano in gestione all'Azienda.

5.3 La performance organizzativa

La performance organizzativa esprime, infatti, il risultato che l'intera organizzazione aziendale, con le sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini. Il processo di adeguamento del sistema dei controlli interni, dei sistemi di valutazione e misurazione della performance nonché degli strumenti di valorizzazione del merito e della produttività è stato normato dalla Regione Calabria con la Legge regionale 3 febbraio 2012, n. 3 s.m.i. laddove la performance organizzativa viene definita come “*il risultato conseguito da un'unità organizzativa regionale o da una sua articolazione nella sua proiezione esterna, con riferimento alla soddisfazione dei bisogni della collettività e all'attuazione di piani e programmi e alla modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione*”. La performance organizzativa per Calabria Verde può essere rappresentata a tre diversi livelli di:

- a. **Performance di Ente.** Il fattore valutativo performance generale di Ente è misurato esclusivamente dall'efficacia strategica ovvero attraverso gli indicatori d'impatto individuati per ciascun obiettivo strategico. In questo modo si caratterizza meglio la finalità della misurazione, che è quella di rappresentare l'Ente nel suo complesso verso l'esterno e di riutilizzare le previsioni contenute nei diversi documenti di programmazione. All'indicatore sintetico di performance dell'Ente si perviene mediante la media delle percentuali di realizzazione dei singoli obiettivi strategici individuati per il tramite dei soli indicatori di impatto.
- b. **Performance di Settore.** A livello di settore l'indicatore di performance si ottiene dalla media ponderata tra gli indicatori sintetici degli obiettivi operativi.
- c. **Performance Individuale.** La performance organizzativa incide sulla valutazione individuale del personale in base al ruolo e alla categoria di inquadramento secondo lo schema e la pesatura. Basti notare che le recenti modifiche al D.Lgs. 150/2009 hanno inteso valorizzare l'importanza della performance organizzativa sulla valutazione dei Dirigenti Apicali dal momento che la stessa è in grado di rappresentare l'andamento dell'Ente nel suo insieme. Il sistema prevede, per il personale dirigente e per il personale non dirigente di fascia D (compreso il personale titolare di posizione organizzativa e alta professionalità), l'incidenza della performance generale di Ente sulla valutazione individuale nella misura del 10%. Per il personale afferente alla fascia C ed alla fascia A/B, il peso della performance generale dell'Ente sulla performance individuale è pari al 5%. La performance organizzativa della struttura di appartenenza incide sulla performance individuale del personale dirigente e dei titolari di Posizione organizzativa e Alta professionalità nella misura del 30%. Per il personale non dirigente è prevista una differenziazione in relazione alla categoria di inquadramento. Viene prevista una coerenza tra la misurazione della performance generale di Ente (cui concorrono tutti gli obiettivi strategici di performance) e la performance organizzativa delle strutture (cui concorrono gli obiettivi operativi che declinano quelli strategici). In questo modo viene perseguito l'obiettivo di rendere coerenti i diversi livelli di misurazione della performance oltre che determinare una sicura incidenza sulla performance individuale.

5.4 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi

La legge regionale 3/2012, di attuazione dei principi indicati nel D.lgs. 150/2009, include fra gli ambiti di misurazione della performance individuale “*i comportamenti professionali e organizzativi*” del personale dipendente. Come noto, si tratta di quei comportamenti che non producono effetti immediatamente misurabili in termini di risultati perché correlati ad aspetti qualitativi di natura soggettiva. La valutazione dei comportamenti organizzativi non attiene a risultati ottenuti e misurabili in termini numerici ma, è indubbio, che un dirigente, con il suo comportamento è capace di influenzare in modo consistente il clima e la cultura dell'organizzazione,

o la valorizzazione dei collaboratori, insomma tutti criteri difficilmente ancorabili ad obiettivi specifici misurabili. La valutazione dei comportamenti organizzativi avviene attraverso l'esame di un insieme di elementi valutativi che, nel caso dell'Azienda Calabria Verde, limitatamente al personale con qualifica dirigenziale, sono:

- a. capacità manageriali;
- b. valorizzazione risorse umane;
- c. grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna;
- d. complessità organizzativa e innovazione;
- e. programmazione nazionale e comunitaria e ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure;
- f. utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali;

Con riferimento al personale non dirigente, gli elementi di dettaglio, concernono:

- a. utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali;
- b. capacità propositiva;
- c. capacità attuativa;
- d. grado di autonomia operativa;
- e. capacità di reporting;
- f. capacità di lavorare in gruppo;
- g. flessibilità;
- h. capacità di relazione;
- i. adattabilità al contesto lavorativo.

5.5 Capacità di differenziazione delle valutazioni

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Regolamento 1/2014 la performance individuale del personale dirigente è misurata, tra l'altro, dalla capacità di valutare i propri collaboratori dimostrata anche attraverso una significativa differenziazione delle valutazioni. Con riferimento a tale fattore valutativo gli indirizzi della Giunta Regionale per l'elaborazione del Piano della performance, stabiliscono che - in applicazione dell'art. 4, comma 2, ultimo periodo, e dell'art. 6 del Regolamento regionale 1/2014 - il Piano della performance deve prevedere le modalità di calcolo della capacità di differenziazione delle valutazioni nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- a. l'applicazione del punteggio deve essere effettuata a posteriori, dopo che i singoli dirigenti abbiano effettuato le valutazioni di competenza, confrontando l'esito del calcolo delle capacità di differenziazione dei dirigenti di ciascun dipartimento;
- b. l'esito del calcolo di cui al punto precedente darà luogo ad una graduatoria delle capacità di differenziazione nell'ambito di ciascun dipartimento;
- c. al dirigente con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato il punteggio massimo;
- d. al dirigente con la capacità di differenziazione più bassa verrà assegnato il punteggio minimo;
- e. agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato in base ad una scala proporzionale tra il punteggio minimo e il punteggio massimo;
- f. ai fini del calcolo delle capacità di differenziazione dovranno essere considerate le valutazioni effettuate nel medesimo anno solare.

Al pari degli anni precedenti, per la misurazione della capacità di differenziazione dei giudizi sarà utilizzato lo Scarto Quadratico medio relativizzato (σ_r). Si tratta di un indice di variabilità statistica basato sullo scarto rispetto al valore medio delle valutazioni effettuate da ciascun dirigente con riferimento alla performance del personale assegnato. Pertanto, sulla base delle valutazioni espresse dai dirigenti nell'anno solare di riferimento, viene individuato lo Scarto Quadratico medio relativizzato più alto (σ_{rmax}). Il punteggio da assegnare sarà determinato come segue:

- a. al dirigente con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato un punteggio pari a 5;
- b. agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato determinato dalla seguente formula:

$$\text{Punteggio} = 5 \cdot \sigma_r \div \sigma_{rmax}$$

5.6 Il processo di revisione del piano

Il Piano della Performance, comprensivo degli obiettivi strategici ed operativi, è approvato dal Direttore Generale aziendale, quale strumento di *governance* e la sua attuazione è garantita e verificata attraverso il

sistema degli indicatori e più in generale del sistema di misurazione e valutazione descritto nel documento stesso. Il Piano della Performance è un documento di pianificazione e di programmazione di tipo flessibile, da ciò ne deriva la possibilità di revisione nel corso dell'esercizio. L'eventuale rimodulazione infrannuale del Piano della performance deve essere giustificata da eventi che sono tali da incidere in modo significativo sulle strategie regionali (modifiche normative, reindirizzamento delle risorse finanziarie, eventi straordinari e imprevedibili, modifiche delle competenze e delle responsabilità). In tale contesto la modifica del piano deve essere indirizzata verso gli obiettivi, strategici e operativi, e i relativi sistemi di misurazione che risultino influenzati da tali eventi.

Le proposte di modifica devono essere verificate dal punto di vista tecnico e metodologico e rientrare nelle indicazioni fornite dall'Organismo Indipendente di Valutazione, anche al fine di escludere che si tratti di proposte legate alla semplice constatazione della difficoltà di raggiungere gli obiettivi pianificati. Al pari del Piano della performance, le proposte di modifica devono essere approvate dal Direttore Generale. Essendo il Piano un documento triennale di natura "scorrevole" ogni anno deve essere predisposto per il successivo triennio tenendo conto dei risultati ottenuti nell'annualità precedente. In particolare i valori degli indicatori dell'anno precedente costituiranno il valore iniziale sulla base del quale costruire i target dei futuri esercizi. La consuntivazione del Piano avviene attraverso i report periodici e la Relazione della performance da elaborare entro giugno dell'anno successivo.

L'albero della Performance è una rappresentazione del legame che sussiste tra mandato istituzionale, Aree strategiche e obiettivi operativi della Regione. L'attività della Pubblica Amministrazione si inserisce all'interno di un disegno strategico - Piano della Performance 2025-2027 complessivo e coerente con il mandato istituzionale - e la sua mission, fornendo al contempo una rappresentazione completa della performance dell'Ente.

A seguito dell'avvio della definizione da parte della Regione delle Aree del Programma di governo, dedotte dallo stesso programma di mandato del Presidente della Giunta della Regione, si individuano gli obiettivi strategici con i relativi indicatori ed i Dipartimenti interessati al raggiungimento degli stessi obiettivi; infine i medesimi Dipartimenti vengono coinvolti nella definizione degli obiettivi operativi e contestualmente nell'individuazione degli appositi indicatori di misurazione.

In particolare, vengono prese in considerazione le seguenti aree del programma

- **Organizzazione efficiente, trasparente ed efficace/Politiche del personale adeguate** in tale area sono di particolare interesse per l'Azienda Calabria Verde gli aspetti relativi al miglioramento dell'efficienza nelle funzioni amministrative interne e nei rapporti con l'utenza, assicurando la necessaria trasparenza degli atti quotidianamente prodotti.
- **Politiche di forestazione: tutela dei boschi e la salvaguardia dagli incendi... la prevenzione dei danni derivanti dal dissesto idrogeologico.** di particolare rilievo con riferimento alla mission di Azienda Calabria Verde risulta essere l'aspetto riguardante la tutela del patrimonio forestale attraverso la prevenzione e la gestione dei rischi naturali, a sua volta coerente con l'obiettivo di indirizzo regionale di utilizzo delle aree interne come motore di sviluppo locale e di sostenere la fruizione integrata delle risorse culturali e naturali. La mission dell'Azienda è, dunque, coerente con il mandato istituzionale ricevuto dalla Regione e può sintetizzarsi in tutti gli interventi inerenti alla forestazione e le politiche per la montagna, così come definiti nella Legge regionale n. 25/2013 istitutiva dell'Azienda.

Figura 4 - Mission Aziendale e Mandato Istituzionale



6. *Albero della performance e ambiti di misurazione*

Il mandato istituzionale è il punto di partenza per la pianificazione delle attività dell'Azienda Calabria Verde; partendo dal mandato istituzionale vengono individuati gli obiettivi strategici.

L'albero delle performance costituisce la rappresentazione dello schema logico dei collegamenti tra mandato istituzionale e missione, aree strategiche, obiettivi strategici di performance generale, obiettivi strategici delle unità organizzative ed obiettivi operativi.

Per quanto riguarda gli ambiti di misurazione, gli artt. 8 e 9 del D.lgs. 150/2009 forniscono un'elencazione dei diversi ambiti di misurazione e valutazione della performance, distinguendo tra performance organizzativa e performance individuale.

In particolare, l'art. 8 dispone che il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a. l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. la relazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi e dei procedimenti amministrativi;
- g. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Per il Piano della Performance 2025/2027, in coerenza con la *mission* istituzionale dell'ente e per meglio specializzare le attività in essere (comunque particolarmente significative), sono stati confermati e migliorati i seguenti ambiti di attività:

- A. *sviluppo economico del futuro, attuazione ed efficientamento delle azioni e delle attività di gestione del demanio forestale e della prevenzione e gestione dei rischi naturali per la tutela del patrimonio forestale;*
- B. *completamento della fase di risanamento economico finanziario delle casse dell'Ente ed efficientamento delle attività economico finanziarie*
- C. *perfezionamento della fase attuativa di riorganizzazione della struttura interna per l'innalzamento dell'efficienza amministrativa, con aggiornamento dei regolamenti interni e/o adozione circolari*
- D. *proseguire l'intensificazione delle attività volte all'innalzamento dei livelli di trasparenza e anticorruzione.*

Di seguito si riporta una sintesi grafica di quanto sopra esposto



<p style="text-align: center;">A)</p> <p><i>sviluppo economico del futuro, attuazione ed efficientamento delle azioni e delle attività di gestione del demanio forestale e della prevenzione e gestione dei rischi naturali per la tutela del patrimonio forestale</i></p>	<p style="text-align: center;">B)</p> <p><i>completamento della fase di risanamento economico finanziario delle casse dell'Ente ed efficientamento delle attività economico finanziarie</i></p>	<p style="text-align: center;">C)</p> <p><i>perfezionamento della fase attuativa di riorganizzazione della struttura interna per l'innalzamento dell'efficienza amministrativa, con aggiornamento dei regolamenti interni e/o adozione circolari</i></p>	<p style="text-align: center;">D)</p> <p><i>perseguire l'intensificazione delle attività volte all'innalzamento dei livelli di trasparenza e anticorruzione</i></p>
--	---	--	---

<i>Obiettivi operativi</i>

<ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Approvazione dell'Aggiornamento del SMIVAP su proposta del U.S. 5 (Sett. Segreteria / trasversale/interdisciplinare)</i> ✓ <i>Nuove azioni di Efficientamento dell'organizzazione dei distretti territoriali e relative prerogative funzionali (Sett. Segreteria / trasversale/interdisciplinare)</i> ✓ <i>Aggiornamento dell'assetto organico funzionale operativo di ambiti e unità organizzative della Direzione Generale e dei Distretti Territoriali(Sett. Segreteria / trasversale/interdisciplinare)</i> ✓ <i>Informatizzazione procedure economico finanziarie su applicativo ARCONET (Settore 2 Economico-finanziario / interdisciplinare / trasversale)</i> ✓ <i>Azione di Monitoraggio semestrale degli incassi derivanti dalle attività in Convenzione con i Comuni ed Enti-(Settore Economico Finanziario)</i> ✓ <i>Rispetto dei tempi medi di pagamento(Settore Economico Finanziario trasversale/interdisciplinare)</i> ✓ <i>Monitoraggio delle esigenze di forniture delle UU.OO. e dei Distretti oltre che delle scorte di magazzino con sistemi informatizzati (Settore Economico Finanziario)</i> ✓ <i>Rispetto dei tempi di legge di adozione dei provvedimenti di concessione aspettativa in favore del personale richiedente in possesso dei requisiti (Settore 3 Risorse umane e personale)</i> ✓ <i>Avvio procedure di informatizzazione del processo aziendale relativo al sistema informativo delle risorse umane per mezzo dell'allineamento della piattaforma SW presenze del personale con SW buste paghe (Settore 3 Risorse umane e personale /trasversale/interdisciplinare)</i> ✓ <i>Rispetto dei tempi di legge per la concessione degli Assegni Nucleo Familiare (ANF) (Settore 3 Risorse umane e personale)</i> ✓ <i>Accrescere gli interventi di difesa del suolo mediante la gestione e manutenzione del territorio, la prevenzione dei rischi idrogeologici ed ambientali in attuazione dei protocolli aziendali adottati con disposizioni della Direzione (Settore 4 Forestazione/ trasversale/interdisciplinare)</i> ✓ <i>Valorizzazione, aumento e certificazione della produzione vivaistica riguardo le specie autoctone (Settore 4 Forestazione)</i> ✓ <i>Monitoraggio semestrale dello stato di avanzamento dei lavori di cui alle Convenzioni con i Comuni (Settore 4 Forestazione)</i> ✓ <i>Monitoraggio e controllo della spesa relativa alle attività svolte con fondi di cui alla legge n. 197/22 e succ. mod. (Settore 4 Forestazione)</i> ✓ <i>Avvio delle procedure di bando di gara per la vendita del materiale legnoso entro il mese di ottobre 2025 di cui ai Piani di Gestione avviati (Settore 5 Foreste)</i> ✓ <i>Trasmissione delle domande di pagamento dei canoni concessori dei beni demaniali relativi agli anni pregressi e ancora non riscossi ma incassabili dai debitori (Settore 5 Foreste)</i> ✓ <i>Rilascio Certificazioni/verbalì inerenti la restituzione dei terreni in occupazione di cui al vincolo R.D. n.3267/1923 (Settore 5 Foreste)</i>
--

- ✓ *Avvio delle procedure di gara per l'affidamento dei lavori di cui ai progetti di Riqualificazione laghetti collinari Antincendio (da finanziare con fondi FOSMIT) entro il mese di settembre 2025 (Settore 5 Foreste)*
- ✓ *Aggiudicazione definitiva del servizio aereo regionale AIB entro aprile 2025 (Settore 6 Antincendio Boschivo)*
- ✓ *Avvio procedure per l'individuazione di ulteriore personale da impegnare in attività AIB entro aprile 2025 (Settore 6 Antincendio Boschivo/ trasversale/interdisciplinare)*
- ✓ *Realizzazione progetto di Formazione dei Direttori delle Operazioni di Spegnimento (DOS) con rilascio di attestato di partecipazione (Settore 6 Antincendio Boschivo/ trasversale/interdisciplinare)*
- ✓ *Tempi di comunicazione agli Enti preposti alle azioni di superamento delle criticità rilevate in corso di monitoraggio e sorveglianza del reticolo idrografico regionale (Settore 7 Sorveglianza idraulica)*
- ✓ *Tempi di rilascio dei pareri legali dell'Avvocatura interna ai richiedenti settori aziendali (Staff 1 Avvocatura)*
- ✓ *Presentazione di almeno una domanda di partecipazione ad avviso relativo al finanziamento di progetti a valere sul PNRR per la formazione dei dipendenti aziendali entro il primo trimestre 2025 (S. 2 RSPP)*
- ✓ *Avvio attività di realizzazione di un nuovo sito web aziendale (UO s.4 - comunicazione istituzionale./ trasversale/interdisciplinare)*
- ✓ *Proporre alla Direzione Generale l'adozione del documento SMIVAP aggiornato (UO S. 5 Performance-CUG-Azioni Positive/ trasversale/interdisciplinare)*
- ✓ *Rispetto dei tempi di avvio del procedimento disciplinare da emanare (in quanto ne sussistono i presupposti) a seguito di segnalazione trasmessa all'UPD entro il 1/12/2025 (UO S 6 Ufficio Procedimenti Disciplinari)*
- ✓ *Pubblicazione entro il mese di febbraio 2025 dei curricula aggiornati dei titolari di EQ (RPTC aziendale./ trasversale/interdisciplinare)*

6.1 Contesto interno

L'analisi del contesto interno viene condotta analizzando: il personale, l'organizzazione, le risorse finanziarie disponibili.

L'Ente ha una dotazione di dipendenti rilevante per numero ed eterogeneo per differenze di inquadramento contrattuale. Sotto il profilo organizzativo, la diffusione territoriale capillare dell'Ente e le ragioni istituzionali della sua costituzione (per sopperire alle funzioni di enti soppressi e posti in liquidazione), determinano, ancora oggi, la necessità di un coordinamento molto articolato tra diverse unità organizzative o ambiti territoriali.

Il contesto interno risente, inoltre, delle difficoltà derivanti dall'assenza di adeguate risorse finanziarie, peraltro, non sempre predeterminate.

L'attività dell'azienda ha avuto inizio il 1° aprile 2014, con la finalità di adempiere, in sintesi, a tutti gli interventi nel campo della forestazione e dell'antincendio boschivo.

I compiti istituzionale assegnati rappresentano certamente un valore per l'Azienda che, però, sconta le difficoltà del contesto interno.

Nonostante le criticità l'Ente mette in campo una programmazione coerente a medio/lungo termine per l'assolvimento della propria *mission*.

6.2 Contesto esterno

Oltre a quanto già sopra considerato, è opportuno considerare il contesto ecologico-ambientale in cui l'Ente svolge la sua attività.

A tale contesto, si affianca un contesto sociale non sempre sensibile ai temi della sostenibilità ambientale, ma certamente interessato a fruire dei compendi amministrati dal punto di vista turistico ricreativo (dai flussi turistici si trae una tendenza in aumento) e ad acquisire i prodotti della gestione forestale (in massima parte, legna).

Nella Regione Calabria, infatti, è poco presente la cultura del verde e della montagna come bene primario, fonte di benessere e di economia da accudire e salvaguardare, e questo genera atteggiamenti di disinteresse all'operato dell'Azienda ed anche azioni negative che complicano la manutenzione, la gestione dei boschi e la lotta agli incendi.

In definitiva, il contesto esterno non supporta a sufficienza l'azione di Calabria Verde ed in alcuni casi è anche di ostacolo al conseguimento di risultati.

La costruzione di una positiva immagine costituisce tensione continua per l'amministrazione che intende risolverla, prioritariamente, con il risanamento aziendale, la riorganizzazione degli uffici, la motivazione del personale e l'individuazione ed assegnazione delle responsabilità gestionali.

L'Ente è, come già detto, inserito in un articolato contesto istituzionale.

Gli *stakeholders* dell'Azienda possono essere così individuati:

- Regione Calabria, stante la Legge regionale n.25/2013;
- enti pubblici, enti locali, istituzioni ed università.
- altri soggetti con cui l'Azienda si rapporta nei confronti dei quali deve necessariamente garantire adeguati e condivisi livelli di performance.

Dunque, in considerazione dell'analisi sugli stakeholders, si riportano di seguito nella tabella sintetica i principali punti di forza e di debolezza dell'Azienda Calabria Verde, nonché le opportunità e i rischi:

Tabella 6: Swot Analysis

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<ul style="list-style-type: none"> • Estensione del territorio regionale interessato da formazioni forestali e pre-forestali; • Rapporto sinergico con altri attori istituzionali (Regione, Province, Comuni ed altri soggetti istituzionali). • Definito, per l'anno 2025, un assetto organizzativo con attribuzione di responsabilità codificata tramite l'assegnazione degli incarichi di elevata qualificazione; <p>OPPORTUNITÀ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crescente sensibilità ambientale nella cittadinanza; • Crescente richiesta dei prodotti della gestione forestale; • Crescente richiesta turistico ricreativa • Attivazione di finanziamenti ad hoc per progetti specifici; • Informatizzazione delle procedure 	<ul style="list-style-type: none"> • Fenomeno di abbandono colturale del bosco; • Carenza di risorse finanziarie; • Dotazione organica eterogenea; • Impedimenti del turn-over del personale; • Difetto di coordinamento tra diverse unità organizzative <p>RISCHI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presenza di formazioni non classificabili in tipologie colturali o non definite, indicatore del progressivo e costante fenomeno di abbandono colturale del bosco che caratterizza gran parte della regione mediterranea; • Rapporto conflittuale con altri attori istituzionali; • Percezione dell'Ente come scarsamente efficiente • Scarso senso di appartenenza dei dipendenti • Riforme normative che rendono più gravosa l'attività amministrativa.

Parte II

Gli Obiettivi dell'Azienda Calabria Verde

7. La scelta degli Obiettivi

Per l'anno 2025 gli obiettivi ai vari livelli di performance vengono individuati nel rispetto di quanto determinato dal D.lgs. n. 150 del 2009, osservando i seguenti criteri:

- Coerenza con gli indirizzi amministrativi forniti dall'Organismo di Direzione e con gli ambiti strategici da esso delineati;
- Coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Previsione di azioni di miglioramento;
- Rilevanza dell'obiettivo nell'ambito delle attività svolte della funzione/servizio/ufficio;
- Misurabilità dell'obiettivo;
- Controllabilità dell'obiettivo;
- Chiarezza del limite temporale di riferimento.

8. Obiettivi strategici di performance generale

Le informazioni fin qui esposte, costituiscono il quadro di riferimento all'interno del quale sono stati definiti gli obiettivi strategici di performance generale proposti per il periodo 2025/2027. La pianificazione è avvenuta a vari livelli, tenuta presente l'organizzazione dell'amministrazione centrale, l'articolazione dell'organizzazione aziendale e il contesto istituzionale di riferimento. Per tener conto del nuovo assetto dell'Ente e per meglio specificare gli obiettivi strategici che si intendono perseguire sono state individuate tre aree prioritarie di intervento:

- ✓ *sviluppo economico del futuro, attuazione ed efficientamento delle azioni e delle attività di gestione del demanio forestale e della prevenzione e gestione dei rischi naturali per la tutela del patrimonio forestale;*
Obiettivo strategico A, peso 30%
- ✓ *completamento della fase di risanamento economico finanziario delle casse dell'Ente ed efficientamento delle attività economico finanziarie*
Obiettivo strategico B, peso 30%
- ✓ *perfezionamento della fase attuativa di riorganizzazione della struttura interna per l'innalzamento dell'efficienza amministrativa, con aggiornamento dei regolamenti interni e/o adozione circolari;*
Obiettivo strategico C, peso 20%
- ✓ *perseguire l'intensificazione delle attività volte all'innalzamento dei livelli di trasparenza e anticorruzione*
Obiettivo strategico D, peso 20%

Gli obiettivi strategici di performance generale sono fortemente legati alla mission dell'Ente, sono approvati dal D.G. attraverso approvazione del Piano della Performance, hanno valore triennale e contribuiscono alla misurazione della performance individuale ex art. 9, c. 1 del D.lgs. n. 150/2009 e art. 5, c. 11, lettera a) del D.lgs. 95/2012.

La performance generale dell'Azienda è misurata dalla media ponderata degli obiettivi strategici.

Gli stessi obiettivi incidono sulla performance legata agli obiettivi dei dirigenti e sulla performance del personale di altre categorie per come indicato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (Deliberazione n. 40/2024 su un totale di 60% del peso degli obiettivi rispetto a 100 della valutazione individuale.

Per ciascun obiettivo strategico di performance generale è stato individuato uno o più indicatori di impatto correlati alla mission istituzionale dell'Azienda.

Pertanto, la declinazione della missione dell'Ente, rapportata agli elementi di forza e debolezza del contesto di riferimento, ha portato alla definizione di macro strategie di intervento, collegate a seguenti obiettivi:

Titolo Obiettivo	A) <i>sviluppo economico del futuro, attuazione ed efficientamento delle azioni e delle attività di gestione del demanio forestale e della prevenzione e gestione dei rischi naturali per la tutela del patrimonio forestale</i>
Aree coinvolte	<i>Area funzionale tecnica</i>
Descrizione dell'obiettivo	L'obiettivo strategico è coerente con le finalità indicate nella Legge regionale 25/2013 (legge istitutiva di Calabria Verde) e con le linee del programma di governo regionale con riferimento alle politiche ambientali: "La tutela dei boschi e la salvaguardia dagli incendi, l'acqua potabile e per l'irrigazione salustica, la bellezza del mare e l'assoluta sua balneazione, la prevenzione dei danni derivanti dal dissesto idrogeologico..." Persegue lo scopo della realizzazione di interventi per la prevenzione dei rischi naturali e per la manutenzione delle foreste, anche al fine di prevenire il dissesto idrogeologico nonché la tutela dei boschi per porre un argine all'emergenza processionaria nota come processionaria del pino. E' coerente con gli interventi programmati nel piano regionale attuativo di forestazione. Viene misurato con i seguenti indicatori: A. Accrescimento degli interventi di difesa del suolo mediante la gestione e manutenzione del territorio, la prevenzione dei rischi idrogeologici ed ambientali. (Sett.4 Forestazione/ Sett.7 Monitoraggio idraulico) B. Ricognizione completa del demanio in gestione, predisponendo interventi sulle infrastrutture nelle aree rurali e la loro eventuale razionalizzazione e ove necessaria regolarizzazione (Settore 5 Foreste)
Riferimenti alla mission dell'Ente	L'Azienda Calabria Verde è stata istituita con il compito specifico di attuare tutti gli interventi necessari in ambito forestazione, difesa del suolo e di monitoraggio e sorveglianza idraulica della rete idrografica calabrese. Quale ente strumentale della Regione, Calabria Verde è dunque chiamata a svolgere gli interventi di pertinenza della Regione medesima, quali per appunto la realizzazione di azioni per la tutela dei boschi e per la prevenzione dei fenomeni di dissesto idrologico ed idrogeologico.
Fonti di finanziamento	Fondi statali – Fondi regionali – Fondi PAC come previsti nel piano regionale attuativo di forestazione
	Il territorio della Regione Calabria presenta una complessità morfologica ed una vulnerabilità infrastrutturale tra le più alte di Italia. Esso è fortemente esposto a rischi derivanti da diverse tipologie di fenomeni naturali (terremoti, frane, instabilità gravitativa profonde, alluvioni, arretramento costiero, emissioni radioattive naturali). Rilevanti sono anche il rischio incendi e il rischio desertificazione. L'intensità e l'impatto di questi fenomeni sono connessi e acuiti da fenomeni atmosferici estremi legati ai cambiamenti climatici in atto. Negli ultimi dieci anni, il territorio calabrese ha subito spesso eventi importanti che hanno interessato porzioni anche estese di territorio. Secondo dati del Ministero dell'Ambiente relativi alle aree ad alta criticità idrogeologica e al numero dei comuni interessati, in Calabria e in Italia, il 9 % della superficie del territorio italiano.

Dati di Contesto ed analisi critica	ritenuta ad alta criticità idrogeologica, è pari a 29.517 kmq, di cui 17.254 per frane e 12.263 per alluvioni. I comuni interessati sono pari all' 81,9 % per l'Italia e al 100 % per la regione Calabria. Da qualche tempo è in atto un piano regionale per contrastare l'avanzata del parassita Thaumetopoea pityocampa, comunemente noto come processionaria del pino a tutela del patrimonio boschivo.
-------------------------------------	---

Sistema di misura									
Indicatori									
Titolo	Numeratore O Ulteriore indicatore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura	Peso	Valore Iniziale	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Accrescimento degli interventi di difesa del suolo mediante la gestione e manutenzione del territorio, la prevenzione dei rischi idrogeologici ed ambientali.	Numero di interventi	-		N	50 %	8	12	14	16
Avvio delle procedure di bando di gara per la vendita del materiale legnoso entro il mese di ottobre 2025 di cui ai Piani di Gestione avviati	Adozione procedure	-		Atti/Determine	50%	-	SI	SI	SI
Ambiti di Misurazione									
1.	Attuazione delle Politiche								
2.	Attuazione di piani e programmi								
3.	Grado di soddisfazione dei destinatari								
Titolo Obiettivo	<i>B) completamento della fase di risanamento economico finanziario delle casse dell'Ente ed efficientamento delle attività economico finanziarie</i>								
Aree coinvolte	<i>Area funzionale amministrativa</i>								
Descrizione dell'obiettivo	L'obiettivo strategico è coerente con le finalità indicate nella Legge regionale 25/2013 (legge istitutiva di Calabria Verde) e con le linee del programma di governo regionale. Persegue lo scopo del risanamento economico finanziario delle casse dell'Ente e di efficientamento delle attività economico finanziarie. Viene misurato con i seguenti indicatori: A. Informatizzazione procedure economico finanziarie su applicativo ARCONET B. Azione di Monitoraggio semestrale degli incassi derivanti dalle attività in Convenzione con i Comuni ed Enti- C. Rispetto dei tempi medi di pagamento D. Monitoraggio delle esigenze di forniture delle UU.OO. e dei Distretti oltre che delle scorte di magazzino con sistemi informatizzati								
Riferimenti alla mission dell'Ente	L'Azienda Calabria Verde è stata istituita con il compito specifico di attuare tutti gli interventi necessari in ambito forestazione, difesa del suolo e di monitoraggio e sorveglianza idraulica della rete idrografica calabrese. Quale ente strumentale della Regione, Calabria Verde è dunque chiamata a svolgere gli interventi di pertinenza della Regione medesima, quali per appunto la realizzazione di azioni per la tutela dei boschi e per la prevenzione dei fenomeni di dissesto idrologico ed idrogeologico.								
Fonti di finanziamento	Fondi statali – Fondi regionali								
Dati di Contesto ed analisi critica	Si sono registrate nel corso delle pregresse annualità forti criticità che hanno limitato le capacità di bilancio e rendicontazione. Tali condizioni hanno imposto esercizi provvisori e riduzioni finanziarie tutt'ora in corso di soluzione.								

Sistema di misura									
Indicatori									
Titolo	Numeratore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura	Peso	Valore Iniziale	Target 2024	Target 2025	Target 2026

	O Ulteriore indicatore								
Informatizzazione procedure economico finanziarie applicativo ARCONET su	Adozione procedure		Atti/Determine	SI	30 %	-	SI	SI	SI
Azione di Monitoraggio semestrale degli incassi derivanti dalle attività in Convenzione con i Comuni ed Enti	Adozione procedure		Atti	SI	30 %		SI	SI	SI
Rispetto dei tempi medi di pagamento	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel periodo dal 31.01.2025 al 31.12.2025 per tutti i codici di fatturazione (PCC)		Pec ricezione fattura/data mandato pagamento	Giorni	20%		<=0	<=0	<=0
Monitoraggio delle esigenze di forniture delle UU.OO. e dei Distretti oltre che delle scorte di magazzino con sistemi informatizzati	Informatizzazione delle azioni di monitoraggio delle esigenze di forniture delle UU.OO. e dei Distretti oltre che delle scorte di magazzino che consenta la trasmissione di report di pianificazione e controllo da inviare alla Direzione Generale		ATTI	SI	20		SI	SI	SI
Ambiti di Misurazione									
1.	Attuazione delle Politiche								
2.	Attuazione di piani e programmi								
3.	Grado di soddisfazione dei destinatari								

Titolo Obiettivo	<i>c) perfezionamento della fase attuativa di riorganizzazione della struttura interna per l'innalzamento dell'efficienza amministrativa, con aggiornamento dei regolamenti interni e/o adozione circolari</i>
Aree coinvolte	<i>Area funzionale amministrativa</i>
Descrizione dell'obiettivo	<p>Il quadro normativo vigente esige che le Amministrazioni migliorano i servizi con l'attuazione dei processi di riorganizzazione aziendale, con l'obiettivo connessi di rendere più efficiente l'uso delle risorse disponibili. L'intento è quello di sviluppare la capacità di innovazione e la competitività dell'amministrazione migliorando l'efficienza ed assicurando l'economicità, la speditezza e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa. Considerato che il modello funzionale ed organizzativo attuale ha manifestato criticità tanto nella ripartizione delle competenze funzionali quanto nell'eccessivo numero dei settori, con Deliberazione del Commissario nr. 209 del 29/03/2021 è stato adottato il nuovo atto aziendale la cui completa attuazione rappresenta un punto qualificante per il miglioramento dell'efficienza amministrativa.</p> <p>L'obiettivo è riportato nel precedente piano in considerazione dell'organizzazione inerente il nuovo atto aziendale che è in corso di approvazione nell'anno 2025. Viene misurato attraverso i seguenti indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Informatizzazione ed archiviazione digitale di atti, processi aziendali, deliberazioni e determinazioni, con adozione di adeguato regolamento B. Implementazione della gestione di contenzioso legale, supporto giuridico e consulenza legale, limitando il ricorso esterno
Riferimenti alla mission dell'Ente	L'Azienda Calabria Verde è orientata a migliorare l'efficienza dell'apparato amministrativo, in uno alla riorganizzazione della struttura interna.
Fonti di finanziamento	Fondi statali – Fondi regionali – Fondi PAC 2014-2020 come previsti nel piano regionale attuativo di forestazione
Dati di Contesto ed analisi critica	Il Direttore Generale ha stimolato, e continua a stimolare, i cambiamenti dell'assetto amministrativo dell'Azienda, con interventi organizzativi e con modalità operative, per avviare un percorso di efficientamento integrato con le esigenze di innovazione e di cambiamento ma al contempo assicurando la continuità dell'attività dell'Azienda.

Sistema di misura
Indicatori

Titolo	Numeratore O Ulteriore indicatore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura	Peso	Valore Iniziale	Target 2024	Target 2025	Target 2026
Approvazione dell'Aggiornamento del SMIVAP su proposta del U.S. 5	Adozione procedure		Atti	SI/NO	35%	-	Si	si	si
Avvio procedure di informatizzazione del processo aziendale relativo al sistema informativo delle risorse umane per mezzo dell'allineamento della piattaforma SW presenze del personale con SW buste paghe	Adozione procedure		Atti	SI/NO	30%	-	Si	si	si
Presentazione di almeno una domanda di partecipazione ad avviso relativo al finanziamento di progetti a valere sul PNRR per la formazione dei dipendenti aziendali entro il primo trimestre 2025	Adozione procedure		Atti	SI/No	35%	-	Si	si	si
Ambiti di Misurazione									
1	Modernizzazione e miglioramento qualitativo								
2	Efficienza e qualità nelle prestazioni								
3	Efficienza nell'impiego delle risorse								
4	Attuazione dei Piani e Programmi								

Titolo Obiettivo	D) <i>proseguire l'intensificazione delle attività volte all'innalzamento dei livelli di trasparenza e anticorruzione</i>
Aree coinvolte	<i>area funzionale amministrativa</i>
Descrizione dell'obiettivo	<p>La trasparenza e l'anticorruzione rappresentano due dimensioni costitutive della performance nella strategia a lungo termine dell'Azienda. L'obiettivo strategico è finalizzato a tenere insieme la dimensione operativa (<i>performance</i>), quella legata alla pubblicità e accesso alle informazioni (<i>trasparenza</i>) e quella orientata alla riduzione e prevenzione dei comportamenti illegali e inappropriati (<i>anticorruzione</i>). A tale scopo le misure di prevenzione della corruzione sono tradotte in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici ed ai dirigenti, con la adozione di misure organizzative interne e di un coordinato sistema di monitoraggio interno (art. 10 del Dlgs 33/2013). Lo scopo dell'obiettivo strategico è di innalzare, ancor di più, il grado di diffusione in tutto il personale della cultura della trasparenza ed integrità, nonché quello di incrementare la trasparenza e prevenire il rischio di corruzione, dando attuazione al PTPC ed al PTI adottati dall'Azienda.</p> <p>L'obiettivo è misurato attraverso un indicatore: Aggiornamento Piano Triennale per la Prevenzione e Corruzione: l'aggiornamento del piano si colloca nel percorso di integrazione del ciclo della performance con il piano della prevenzione e corruzione, con l'obiettivo di rendere più efficienti le azioni operative aziendali, garanzia di efficienza e legalità. Ciò in quanto l'anticorruzione elemento prioritario della performance organizzativa e individuale nelle amministrazioni pubbliche. In particolare, il piano della performance è collegato al PTPCT in quanto prevede obiettivi che rientrano negli interventi e misure per la prevenzione dei rischi nell'ambito dei settori delle attività classificate a rischio; tali sono da ritenersi gli obiettivi riferiti alla formazione riferite al settore amministrativo, contabile e tecnico, ovvero riferito ai tempi di conclusione dei procedimenti ovvero riferito ai processi di autorizzazioni e concessioni. Gli indicatori prescelti sono diretti a migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa e consentendo di fornire a tutti i dipendenti ed ai vari portatori di interessi delle azioni dell'ente.</p>
Riferimenti alla mission dell'Ente	L'Azienda Calabria Verde è orientata ad operare secondo principi di legalità e trasparenza.
Fonti di finanziamento	Fondi statali – Fondi regionali
Dati di Contesto ed analisi critica	La principale leva di contrasto alla corruzione è la piena trasparenza dell'attività dell'Azienda. L'azienda Calabria Verde intende favorire la trasparenza dell'ente e mitigare il rischio alla corruzione.

Sistema di misura									
Indicatori									
Titolo	Numeratore O Ulteriore indicatore	Denominatore	Fonte	Unità di Misura	Peso	Valore Iniziale	Target 2025	Target 2026	Target 2027
Pubblicazione entro il mese di febbraio 2025 dei curricula aggiornati dei titolari di EQ	Adozione procedure		Atti	SI/NO	100%	/	Si	Si	Si
Ambiti di Misurazione									
1.	Efficienza/Qualità delle prestazioni								
2.	Attuazione dei Piani e programmi								
3.	Sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni								

9. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Coerentemente con gli obiettivi strategici sono stati individuati, in relazione a specifici output di particolare rilevanza, gli obiettivi operativi assegnati ai settori per come di seguito riportati.

Gli obiettivi operativi sono riferibili ad un periodo temporale annuale, rilevanti rispetto ai compiti istituzionali del settore e agli obiettivi strategici, misurabili attraverso indicatori di risultato.

Il peso dei singoli obiettivi operativi è ugualmente distribuito rispetto al peso dell'obiettivo strategico delle unità operative alle quali si riferiscono.

10. L' Area funzionale "Amministrativa" è costituita da tre Settori

Settore 1 – Segreteria della Direzione Generale

Ai sensi dell'art. 5, comma 5, della legge regionale n. 25/2013, nell'esercizio delle sue funzioni il Direttore generale è coadiuvato da un dirigente addetto alla segreteria della direzione generale, il quale partecipa alla direzione dell'azienda e concorre, con la formulazione di proposte e di pareri, alla formazione delle decisioni del direttore generale medesimo.

Obiettivo operativo	Indicatore	Unità di misura	V.I.	Target 2025	Peso	Uffici	Obiettivo strategico di riferimento
Approvazione dell' Aggiornamento del SMIVAP su proposta del U.S. 5	Adozione procedure	SI/NO	ATTI/Determine/Delibere	SI	30%	U.O.1.1-1.2	Obiettivo strategico C
Nuove azioni di Efficientamento dell'organizzazione dei distretti territoriali e relative prerogative funzionali	Adozione procedure	SI/NO	ATTI	SI	50%	U.O.1.3	Obiettivo strategico C
Aggiornamento dell'assetto organico funzionale operativo di ambiti e unità organizzative della Direzione Generale e dei Distretti Territoriali	Approvare entro il mese di luglio 2025 l'aggiornamento dell'assetto organico funzionale operativo di ambiti e unità organizzative della Direzione Generale e dei Distretti Territoriali	SI/NO	ATTI	SI	20%	U.O.1.1	Obiettivo strategico C

Settore 2 - Economico Finanziario

Obiettivo operativo	Indicatore	Unità di misura	V.I.	Target 2025	Peso	Uffici/	Obiettivo strategico di riferimento
Informatizzazione procedure economico finanziarie su applicativo ARCONET	Avvio della procedura di trasferimento dati di bilancio e residui su applicativo ARCONET entro il mese di settembre 2025	SI/NO	Atti	SI	30%	Settore 2 U.O. 2.2 Bilancio	Obiettivo strategico B
Azione di Monitoraggio semestrale degli incassi derivanti dalle attività in Convenzione con i Comuni ed Enti-	Trasmissione alla Direzione Generale del report di monitoraggio semestrale degli incassi derivanti dalle attività in Convenzione con i Comuni ed Enti-Adozione procedure	SI/NO	Atti	SI	30%	Settore 2 U.O. 2.1 Ragioneria	Obiettivo strategico B
Rispetto dei tempi medi di pagamento	Tempi medi di ritardo delle fatture pagate nel periodo dal 31.01.2025 al 31.12.2025 per tutti i codici di fatturazione (PCC)	Giorni	Pec ricezione fattura/data mandato pagamento	<=0	20%	Settore 2 U.O. 2.1/2.2/2.3	Obiettivo strategico B
Monitoraggio delle esigenze di forniture delle UU.OO. e dei Distretti oltre che delle scorte di magazzino con sistemi informatizzati	Informatizzazione delle azioni di monitoraggio delle esigenze di forniture delle UU.OO. e dei Distretti oltre che delle scorte di magazzino che consenta la trasmissione semestrale di report di pianificazione e controllo da inviare alla Direzione Generale	SI/NO	ATTI	SI	20%	Settore 2 U.O. 2.3 Economato Gare	Obiettivo strategico B

Settore 3 – Risorse umane e personale

Obiettivo operativo	Indicatore	Unità di misura	V.I.	Target 2025	Peso	Uffici/	Obiettivo strategico di riferimento
Rispetto dei tempi di legge di adozione dei provvedimenti di concessione attesa in favore del personale richiedente in possesso dei requisiti	Numero di richieste di attesa accoglibili evase entro i termini/Numero di richieste accoglibili di attesa presentate dal personale in quanto in possesso dei requisiti di legge	Numero	Atti/Determine	90%	40%	U.O.3.1	Obiettivo strategico C
Avvio procedure di informatizzazione del processo aziendale relativo al sistema informativo delle risorse umane per mezzo dell'allineamento della piattaforma SW presenze del personale con SW buste paghe	Adozione procedure	SI/NO	ATTI	SI	10%	U.O.3.1	Obiettivo strategico C
Rispetto dei tempi di legge per la concessione degli Assegni Nucleo Familiare (ANF) presentate dal personale in quanto in possesso dei requisiti di legge	Numero di richieste di concessione degli ANF accoglibili evase entro i termini/Numero di richieste accoglibili di concessione degli ANF presentate dal personale in quanto in possesso dei requisiti di legge	Numero	ATTI/determine	95%	50%	U.O. 3.2	Obiettivo strategico C

II. L' Area funzionale "Tecnica" è costituita da quattro Settori

Settore 4 – Forestazione

Obiettivo operativo	Indicatore	Unità di misura	V.I.	Target 2025	Peso	Uffici/	Obiettivo strategico di riferimento
Accrescere gli interventi di difesa del suolo mediante la gestione e manutenzione del territorio, la prevenzione dei rischi idrogeologici ed ambientali in attuazione dei protocolli aziendali adottati con disposizioni della Direzione	Numero interventi	Numero	8	12	30%	U.O. 4.1	Obiettivo strategico A
Valorizzazione e aumento della produzione vivaistica riguardo le specie autoctone	Numero interventi	Numero	ATTI/ Relazione	SI	30%	Settore 4 U.O 4.2	Obiettivo strategico A
Monitoraggio semestrale dello stato di avanzamento dei lavori di cui alle Convenzioni con i Comuni	Trasmissione alla Direzione Generale di report semestrali sullo stato di avanzamento dei lavori di cui alle Convenzioni con i Comuni	SI	ATTI	SI	30%	U.O. 4.1	Obiettivo Strategico A
Monitoraggio e controllo della spesa relativa alle attività svolte con fondi di cui alla legge n. 197/22 e succ. mod.	Trasmissione alla Direzione ed al Responsabile di U.O.4.1 del report quadrimestrale inerente il monitoraggio della spesa relativa alle attività svolte con fondi di cui alla legge n. 197/22 e succ. mod.	SI/NO	ATTI	SI	10%	EQ di supporto al Settore 4	Obiettivo Strategico A

Settore 5 – Foreste, politiche della montagna

Obiettivo operativo	Indicatore	Unità di misura	V.I.	Target 2025	Peso	Uffici/	Obiettivo strategico di riferimento
Avvio delle procedure di bando di gara per la vendita del materiale legnoso entro il mese di ottobre 2025 di cui ai Piani di Gestione avviati	Adozione procedure	SI/NO	Atti/Determine	Si/No	25%	U.O.5.1	Obiettivo strategico A
Trasmissione delle domande di pagamento dei canoni concessori dei beni demaniali relativi agli anni pregressi e ancora non riscossi ma incassabili dai debitori	Numero di domande di pagamento dei canoni concessori dei beni demaniali relativi agli anni pregressi e ancora non riscossi trasmesse ai debitori /	numero	Atti	80%	25%	U.O.5.1/5.2	Obiettivo strategico A
Rilascio Certificazioni/verbali inerenti la restituzione dei terreni in occupazione di cui al vincolo R.D. n.3267/1923	Numero di Certificazioni/verbali rilasciati inerenti la restituzione dei terreni in occupazione di cui al vincolo R.D. n.3267/1923 /	Numero	Atti/Delibere	70%	25%	U.O.5.2	Obiettivo strategico A
Avvio delle procedure di gara per l'affidamento dei lavori di cui ai progetti di Riqualificazione laghetti collinari Antincendio (da finanziare con fondi FOSMIT) entro il mese di settembre 2025	Adozione procedure	SI/NO	Atti/Determine	Si/NO	25%	U.O.5.3	Obiettivo strategico A

Settore 6 – AIB

Obiettivo operativo	Indicatore	Unità di misura	V.I.	Target 2025	Peso	Uffici/	Obiettivo strategico di riferimento
Aggiudicazione definitiva del servizio aereo regionale AIB entro aprile 2025	Adozione procedure	SI/NO	Atti	SI	30%	U.O.6.1	Obiettivo strategico A
Avvio procedure per l'individuazione di ulteriore personale da impegnare in attività AIB entro aprile 2025	Adozione procedure	SI/NO	Atti	SI	30%	U.O.6.1	Obiettivo strategico A
Realizzazione progetto di Formazione dei Direttori delle Operazioni di Spegnimento (DOS) con rilascio di attestato di partecipazione	Adozione procedure	SI/NO	Atti/Relazione	SI	40%	U.O.6.1	Obiettivo strategico A

Settore 7 – Monitoraggio e sorveglianza idraulica

Obiettivo operativo	Indicatore	Unità di misura	V.I.	Target 2025	Peso	Uffici/	Obiettivo strategico di riferimento
Tempi di comunicazione agli Enti preposti alle azioni di superamento delle criticità rilevate in corso di monitoraggio e sorveglianza del reticolo idrografico regionale	Comunicazione agli Enti preposti alle azioni di superamento delle criticità ambientali- scarichi attivi rilevate in corso di monitoraggio e sorveglianza del reticolo idrografico regionale entro la giornata successiva alla segnalazione su applicativo WEB GIS Dipartimento Ambiente	Giorno	ATTI	SI/No	100%	U.O 7.1	Obiettivo strategico A

12. Obiettivi operativi per gli uffici di diretta collaborazione della Direzione Generale

Gli Uffici di diretta collaborazione della Direzione Generale partecipano al ciclo della performance attraverso il contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici di performance generale dell'ente e attraverso specifici obiettivi operativi, sempre tenendo conto che il grado di raggiungimento degli obiettivi pesa complessivamente 60 su 100 come da sistema di misurazione.

In funzione di staff alla Direzione Generale sono costituiti le seguenti Unità organizzative, in riferimento alle leggi regionali nn. 7/1996 e 8/1997 e ss.mm.ii:

- Avvocatura aziendale
- Controllo di gestione, supporto OIV, supporto revisore, sistema statistica, VRQ.
- Servizio prevenzione e protezione, aggiornamento e formazione
- Ufficio stampa e comunicazione istituzionale
- Comitato unico di garanzia, Piano azioni positive, Ciclo Performance
- Procedimenti disciplinari
- RPTC

Obiettivo operativo	Indicatore	Unità di misura	V.I.	Target 2025	Peso	Uffici	Obiettivo strategico di riferimento
Tempi di rilascio dei pareri legali dell'Avvocatura interna ai richiedenti settori aziendali	Rilascio di pareri legali dell'avvocatura interna alle UU.OO. richiedenti entro 23 giorni dalla richiesta.	SI/No	ATTI	SI	100%	S.1 - Avvocatura	Obiettivo strategico C
Presentazione di almeno una domanda di partecipazione ad avviso relativo al finanziamento di progetti a valere sul PNRR per la formazione dei dipendenti aziendali entro il primo trimestre 2025	Adozione procedure	SI/NO	ATTI/Determine	SI	100%	S.3-RSP	Obiettivo strategico C
Avvio attività di realizzazione di un nuovo sito web aziendale	Adozione procedure	SI/NO	ATTI	SI	100%	S.4	Obiettivo strategico C
Proporre alla Direzione Generale l'adozione del documento SMIVAP aggiornato	Adozione procedure	SI/NO	ATTI	SI	100%	S.5	Obiettivo strategico C
Rispetto dei tempi di avvio del procedimento disciplinare da emanare (in quanto ne sussistono i presupposti) a seguito di segnalazione trasmessa all'UPD	Numero di procedimenti disciplinari avviati nei termini di legge a seguito di segnalazione trasmessa all'UPD entro il 1/12/2025 / Numero di procedimenti disciplinari da avviare nei termini di legge a seguito di segnalazione trasmessa all'UPD entro il 1/12/2025	Numero	Atti	95%	100%	S6 Ufficio Disciplinare	Obiettivo strategico C
Pubblicazione entro il mese di febbraio 2025 dei curricula aggiornati dei titolari di EQ	Adozione procedure	SI/NO	ATTI	SI	100%	S.7 RPTC	Obiettivo strategico D

13. Conclusioni

Il piano della performance per l'anno 2025 - che rappresenta un ulteriore assestamento dei piani precedenti - si prefigge come obiettivo l'ulteriore miglioramento del ciclo di gestione della performance e dell'intero sistema di misurazione e valutazione delle performance:

- garantendo la selettività nella scelta degli obiettivi prioritari ai quali destinare le risorse e assicurando il collegamento tra obiettivi strategici e obiettivi gestionali attraverso l'integrazione del ciclo di gestione della performance e il ciclo di bilancio;
- rappresentando in modo integrato, ovvero lungo tutte le dimensioni rilevanti, il livello di performance organizzativa e individuale atteso (che Calabria Verde si impegna a conseguire) e realizzato (effettivamente conseguito), esplicitando le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi con evidenziazione degli eventuali scostamenti, anche al fine di individuare interventi correttivi in corso d'esercizio;
- verificando il conseguimento degli obiettivi, attraverso la definizione di opportuni indicatori che misurino in modo puntuale l'attività svolta dall'Ente;
- gestendo in maniera più efficace sia le risorse sia i processi organizzativi, attraverso un costante monitoraggio e controllo degli input;
- condividendo gli obiettivi dell'Amministrazione con il personale, promuovendo strumenti di interazione e dialogo tra i dipendenti e la dirigenza;
- valorizzando il merito, l'impegno e la produttività di ciascun dipendente, attraverso il collegamento tra valutazione della performance organizzativa, valutazione della performance individuale e sistema premiante;
- valorizzando le competenze e le potenzialità, individuando i fabbisogni formativi del personale, garantendo la crescita e lo sviluppo professionale;
- assicurando la trasparenza (pubblicazione delle informazioni sul sito internet, individuazione dei soggetti responsabili), sia agli attori interni all'ente che agli interlocutori esterni.
- Adeguaendo gli obiettivi a quelli ulteriormente attribuiti all'ente a seguito della D.G.R 490/2023.