



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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 06 agosto 2021, n. 113)

Redatto dai Responsabili della U.O.1.1 "Segreteria della Direzione generale" Avv. Domenicantonio Mileto e della U.O. 2.1 "Bilancio" Dott. Nicola Belcastro.

Sommario

Premessa	3
Sezione I: Scheda anagrafica dell'Amministrazione	4
1.1. Elementi identificativi	4
1.2. Contesto e Territorio.....	5
Sezione II: Valore Pubblico, Performance, Anticorruzione	7
2.1 Valore Pubblico	7
2.1.1 Mission	7
2.1.2 Valori e principi guida	7
2.1.3 L'Azienda e le sue relazioni	8
2.1.4 La consultazione pubblica e le modalità di partecipazione e tutela degli utenti	8
2.2 Performance	9
2.2.1 La pianificazione strategica e la programmazione operativa	9
2.2.2 Le risorse economiche e finanziarie	12
2.3 Corruzione	13
2.3.1 Sistema dei controlli interni	13
2.3.2 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (Ptpct)	15
Sezione III: Organizzazione e capitale umano.....	16
3. Struttura organizzativa.....	16
3.1 Organigramma	16
3.2 Le Risorse umane	18
3.3 Organizzazione del Lavoro Agile	20
3.4 Piano Triennale dei fabbisogni di personale.....	21
3.5 Piano delle azioni positive	21
Sezione IV: Monitoraggio	21
4.1 Monitoraggio	21

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da qui in avanti P.I.A.O.) è stato introdotto nella Pubblica Amministrazione dall'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n.80, cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Esso prevede la confluenza, in un unico documento di programmazione integrato, di diverse direttrici di programmazione, tra questi:

- ✓ il Piano della Performance;
- ✓ il Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
- ✓ il Piano della Formazione;
- ✓ il Piano dei Fabbisogni del Personale;
- ✓ il Piano delle Azioni Positive;
- ✓ il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

creando un documento unico di programmazione e di governance.

Il principio che guida la definizione del P.I.A.O. è la volontà di superare la molteplicità e conseguente frammentazione degli strumenti di programmazione ad oggi in uso, introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa.

Per il 2023 è stato adottato il P.I.A.O. 2023-2025 con la Delibera n.27 del 31.03.23, dando atto dell'approvazione dei documenti di programmazione, quali il Piano della performance 2023-2025 (Delibera n.10 del 30.01.23), il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 (Delibera n.595 del 15.07.21) ed il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (P.T.P.C.T.) 2023-2025 (Delibera n. 26 del 31.03.23), che divengono qui parte integrante del P.I.A.O. e vengono sinteticamente riportati nelle diverse sezioni.

Per il 2024 è stato adottato il P.I.A.O. 2024-2026 con la Delibera DG n.45 del 31.01.24, poi **aggiornato con la Delibera N. 272 Data 03/11/2024**, di "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), che proseguendo la visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, dotandosi di uno strumento che ricomprende i contenuti per ciascun ambito di valore pubblico dichiarato, ha perseguito il processo di riorganizzazione aziendale con la deliberazione DG n. 234 del 19/09/2024 di Adozione dell'Atto aziendale coordinato con le modifiche e le integrazioni di cui alle 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.

Per il 2025 con Delibera del Direttore Generale n.11 del 31.01.25 è stato adottato il Piano della performance 2025/2027, che avvia il ciclo della performance aziendale 2025; nonché con Delibera del Direttore Generale n. 313 del 31.12.24, è stato adottato il Piano attuativo di forestazione 2025, che secondo il dettato dell'art. 6 della L.R. 20/92 "Piani Annuali", dà attuazione al "*Programma Regionale per le attività di Sviluppo nel Settore della Forestazione e per la Gestione delle Foreste. Anno 2025*", previsto dall'art. 5 della predetta L. R. 20/92.

L'obiettivo per l'anno 2025 è quello di proseguire l'accrescimento delle azioni di valorizzazione delle foreste, attuando la redazione di piani di gestione forestale di tutto il demanio regionale affidato. La Calabria è oggi una delle Regioni italiane più ricche di boschi, non solo in termini di superficie e di indice di boscosità (43%, a fronte del dato nazionale del 36.7%) (IFNC 2015), ma anche per la varietà di paesaggi forestali, consistenza e accrescimento dei boschi, nonché per il loro ruolo come serbatoi naturali di carbonio, per il contributo significativo alla mitigazione dei cambiamenti climatici e alla tutela e salvaguardia del territorio. Una Regione che oggi è nuovamente tra quelle con una importante copertura forestale, ma che nella metà degli anni cinquanta dello scorso secolo, appariva significativamente depauperata dei suoi millenari boschi e ferita da continui, gravi e diffusi fenomeni di dissesto idrogeologico, considerati la causa di maggiore rilievo fra quelle che concorrevano a determinare lo stato di depressione economica e sociale della Regione. All'attuale realtà forestale un contributo significativo è dato dai rimboschimenti eseguiti in applicazione alle leggi speciali Calabria e ai successivi interventi, visto che nel solo periodo 1955 - 1985 la superficie forestale aumentò dell'81%, passando, rispettivamente da 265.000 ettari a poco oltre 478.000 ettari. Il lavoro svolto in passato, che

ha contribuito significativamente anche ad incrementare la superficie forestale, oltre che ad assicurare la stabilità fisica del territorio, per sua stessa natura e dinamica non può avere termine temporale. Occorre così proseguire, mettendo in atto strategie in una logica della pianificazione, programmazione, prevenzione e riqualificazione territoriale.

SEZIONE PRIMA- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

I.1 ELEMENTI IDENTIFICATIVI

Marchio identitario	
Denominazione	Azienda Calabria Verde
Atto istitutivo	Legge Regione Calabria n.25/13 e ss.mm.
Natura giuridica	Azienda regionale per la forestazione e per le politiche della montagna, denominata Azienda Calabria Verde, ente strumentale della Regione Calabria, munito di personalità giuridica di diritto pubblico non economico ed autonomia amministrativa, organizzativa, gestionale, tecnica, patrimoniale, contabile e finanziaria.
Rappresentante legale	Direttore Generale
Sede legale	Catanzaro 88100, via Lucrezia della Valle n.34
CF/P.IVA	03342820796
Telefono	0961.750900
Pec	direzionegenerale@pec.calabriaverde.eu
Sito istituzionale	www.calabriaverde.regione.calabria.it
Ambito territoriale	Tutto il territorio della Regione Calabria, attraverso articolazione in Distretti.
Compiti	L'Azienda Calabria Verde della Regione Calabria nasce con la legge regionale n. 25 del 16 Maggio 2013, come Ente strumentale della Regione per assolvere in modo unitario a tutti gli interventi sul territorio nel campo della forestazione e della difesa del suolo, compito assolto sino ad allora dall'Azienda Forestale della Regione Calabria (A.Fo.R.) e dalle Comunità Montane soppresse e poste in liquidazione. Ai sensi dell'art. 4, comma 1, L.R.25/13 ... esercita: a) le funzioni dell'Azienda forestale della Regione Calabria (AFOR) non connesse alla procedura di liquidazione in corso; 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 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»); ed ai

	sensi dell'art. 5, comma 6, lettera a), il Direttore Generale della "Calabria Verde" provvede a deliberare sull'organizzazione degli uffici
--	---

1.2 CONTESTO E TERRITORIO

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.

La competenza territoriale di Azienda Calabria Verde coincide con l'intero territorio della Regione Calabria. 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, in parte da rimboschimenti, in parte da terreni seminativi e pascoli, dislocati nelle cinque province calabresi.

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

Ripartizione della superficie demaniale per provincia

Provincia	Superficie demaniale
- Cosenza	27.178,04
- Catanzaro	5.956,43
- Crotone	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 4.500 ettari, è stato trasferito dalla Azienda Regionale per lo sviluppo dell'Agricoltura Calabrese (A.R.S.A.C.) a Calabria Verde, oltre ad un significativo contingente di ettari che sono in occupazione.

Il demanio gestito da Azienda Calabria Verde costituisce il più esteso e il più importante demanio in termini forestali di tutta la Regione Calabria.

La Calabria è dotata di una straordinaria varietà di paesaggi tale da potersi considerare una sorta di sintesi dell'intera natura Italiana. Quasi 800 chilometri di coste, sei massicci montuosi, un'estensione forestale tra le più cospicue d'Italia e un'imprevedibile ricchezza d'acque interne, ne fanno lo scrigno di un patrimonio unico in natura da proteggere e conservare per il futuro. Al confine con la Basilicata, a nord, si estendono il Pollino, caratterizzato da grandi bastionate calcaree, altipiani e praterie, canyon fluviali, ed i Monti di Orsomarso. Al centro della Regione si allarga il vasto altopiano della Sila, oltre 150 mila ettari di estese foreste, punteggiate di laghi, pascoli e praterie. La specie più diffusa è il pino laricio, una conifera endemica che talvolta raggiunge i due metri di diametro e i 40 metri d'altezza. In genere dà vita a boschi puri, molto densi, spesso con alberi maturi, talvolta con la presenza di altre piante come il cerro e l'abete bianco. Molto importante e ugualmente comune è il faggio. Tra la Sila e l'Aspromonte ecco le Serre, impreziosite dalle austere abetine di Serra San Bruno, e dalle gole fluviali ioniche con le cascate più imponenti dell'intera Regione, come quelle di Marmarico a Bivongi. L'essenza arborea più significativa delle Serre è l'abete bianco che, proprio qui più che in ogni altra montagna calabrese, trova condizioni favorevoli, per il clima prevalentemente umido e per la copiosità delle precipitazioni. Nella stragrande maggioranza dei boschi, gli abeti sono misti a faggi, castagni e ontani napoletani e talvolta a cerri. Altra zona caratteristica della Regione è l'Aspromonte. Erose pendici con enormi querce secolari si alternano a dense selve di pini, abeti e faggi; valli tappezzate da pascoli e da estese praterie si contrappongono a gole incassate e buie; una natura a tratti rigogliosa lascia spesso il passo a zone brulle e riarse dal sole. L'Aspromonte è quasi interamente ricoperto di boschi. Risalendo si possono incontrare, sui suoi quasi duemila metri di dislivello, tutte le principali fasce di vegetazione, tipica dei rilievi montuosi del

Mezzogiorno. Le estese foreste del piano montano sono costituite in gran parte da faggete pure (ma non mancano i boschi misti con abete bianco o pino lanciaio). Sui crinali intermedi si rinvencono formazioni rade e aperte nelle quali spiccano imponenti esemplari di rovere. Più in basso, ai boschi di leccio si alternano formazioni di farnetto, di roverella, di sughera e castagno; ma la più maestosa tra le essenze arboree del manto boschivo è il pino laricio dal tronco diritto e slanciato. I numerosi tratti di territorio difficilmente accessibili agli uomini, la scarsa antropizzazione, le estese e fitte foreste, le pareti rocciose isolate e imponenti, il diffuso allevamento brado, la vantaggiosa posizione del massiccio al centro di alcune importanti rotte migratorie, sono tutti elementi che fanno dell'Aspromonte un paradiso per gli animali selvatici. Sono presenti, infatti, anche se non in modo considerevole, il lupo e l'aquila del Monelli. Frequenti sono i cinghiali, la martora, il gufo reale, il picchio nero, lo scoiattolo meridionale e il gatto selvatico.



L'Azienda Calabria Verde ha sede legale a Catanzaro.

Esercita le sue funzioni sul territorio dell'intera Regione attraverso una struttura tecnico-amministrativa organizzata a livello distrettuale in 11 ambiti territoriali corrispondenti a:

Distretto N. 1 Castrovillari

Distretto N. 2 Paola

Distretto N. 3 Acri

Distretto N. 4 Santo Stefano di Rogliano

Distretto N. 5 San Giovanni in Fiore

Distretto N. 6 Crotona

Distretto N. 7 Taverna

Distretto N. 8 Serra San Bruno

Distretto N. 9 Cittanova

Distretto N. 10 Bovalino

Distretto N. 11 Reggio Calabria

SEZIONE SECONDA: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.1.1 MISSION

La *mission* dell'Azienda è definita nell'art. 2 dell'Atto aziendale e nella legge istitutiva, nonché dalle direttive politiche che scaturiscono dal Programma di governo regionale.

Da qui la *mission* dell'Azienda Calabria Verde che concorre nell'attuazione delle politiche ambientali e di forestazione con particolare riferimento alla tutela del patrimonio forestale con attività di monitoraggio, con l'adozione dei piani forestali, la pianificazione delle azioni di prevenzione degli incendi.

L'Azienda Calabria Verde nasce con la legge regionale n. 25 del 16 Maggio 2013, come Ente strumentale della Regione Calabria per assolvere in modo unitario a tutti gli interventi sul territorio nel campo della forestazione e della difesa del suolo, compito assolto sino ad allora dall'Azienda Forestale della Regione Calabria (A.Fo.R.) e dalle Comunità Montane soppresse e poste in liquidazione. Ai sensi dell'art. 4, comma 1, L.R.25/13 ... esercita:

- a) le funzioni dell'Azienda Forestale della Regione Calabria (A.Fo.R.) non connesse alla procedura di liquidazione in corso;
- 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 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»); ed ai sensi dell'art. 5, comma 6, lettera a).

Salvaguardia, valorizzazione e sviluppo del patrimonio forestale e faunistico della Calabria; produzione di beni e/o attività competenti l'ambito della forestazione e delle politiche della montagna. L'Azienda, per attenuare i danni delle calamità naturali radicate nel territorio regionale, svolge un'approfondita azione di prevenzione meteorologica ed idrogeologica. L'esecuzione degli interventi in amministrazione diretta è assicurata dal personale proprio accreditato e contrattualizzato.

2.1.2 VALORI E PRINCIPI GUIDA

Azienda Calabria Verde, per adeguare la risposta ai bisogni del territorio di riferimento, in raccordo con Regione Calabria, attraverso l'Unità Organizzativa Autonoma "Foreste, forestazione, politiche della montagna":

- ✓ assume a punti cardine della propria missione la tutela e gestione del patrimonio forestale regionale, la politica per la montagna, il servizio di monitoraggio e sorveglianza idraulica della rete idrografica regionale; la prevenzione e lotta agli incendi boschivi e supporto della protezione civile; gli interventi di pertinenza della Regione per la prevenzione ed il risanamento dei fenomeni di dissesto idrologico;
- ✓ assicura ed attua la programmazione delle attività annuali del Piano attuativo di forestazione (P.A.F.) regionale, nell'esercizio dei propri compiti istituzionali;
- ✓ rafforza l'assistenza territoriale, anche attraverso stipula di convenzioni con le Amministrazioni Locali;
- ✓ valorizza il rapporto di collaborazione e cooperazione con le Università, anche attraverso forme organizzative strutturate, quale strumento di portata strategica per la produzione e circolazione della conoscenza;
- ✓ persegue la propria missione concorrendo a realizzare la responsabilità pubblica della tutela del patrimonio boschivo e del territorio, anche attraverso il potenziamento e perfezionamento di tutti gli strumenti di comunicazione;

- ✓ ispira il proprio agire amministrativo ai criteri di efficacia, efficienza e sostenibilità, assicurando una attuazione proattiva delle indicazioni e priorità definite dalle politiche regionali e nazionali;
- ✓ privilegia il ricorso a strumenti e azioni volte a garantire la sostenibilità ambientale anche tramite procedure di acquisto ed investimenti strutturali e tecnologici che contribuiscono a favorire l'efficientamento energetico e l'utilizzo di materiali ecosostenibili;
- ✓ partecipa, e per quanto di competenza concorre, al potenziamento ed allo sviluppo della amministrazione digitale;
- ✓ è attiva nella definizione di regole e modelli di controllo per l'ordinata regolazione dei processi, a partire dalle aree più sensibili e a maggiore rischio.

2.1.3 AZIENDA CALABRIA VERDE E LE SUE RELAZIONI

Azienda Calabria Verde nell'ambito del più generale sistema regionale, si trova a gestire anche per un singolo processo una pluralità di relazioni con soggetti diversi, istituzionali e non, che interagiscono tra loro per il perseguimento dei propri obiettivi. Proposito dell'Azienda è quello di garantire che l'interazione tra ambiente interno ed esterno consenta di massimizzare il valore della collaborazione. La rete trova la sua migliore manifestazione proprio in un sistema di governo interaziendale collaborativo, basato sulla concreta sinergia e cooperazione di tutti gli attori coinvolti.

soggetto	Tipo relazione	modalità
Regione Calabria	istituzionale: esercita funzioni di indirizzo	Indirizzo
UOA Foreste, Forestazione, Politiche della Montagna e difesa del suolo della Regione Calabria	istituzionale: esercita funzioni di programmazione, indirizzo e controllo.	Indirizzo e controllo
Enti locali	istituzionale di collaborazione e cooperazione	convenzioni
Università	istituzionale di collaborazione e cooperazione	convenzioni
Parti sociali	istituzionale	normativa e CCNL
Associazioni di volontariato	collaborazione e cooperazione	convenzioni

2.1.4 LA CONSULTAZIONE PUBBLICA E LE MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE E DI TUTELA DEGLI UTENTI

I cittadini, attraverso lo strumento della consultazione, possono partecipare alla vita delle Pubbliche Amministrazioni e fornire commenti, idee e ogni altro tipo di informazioni utili ad arricchire e migliorare una decisione da prendere o un provvedimento da adottare.

Le consultazioni, inoltre, rendono più trasparenti i processi decisionali e contribuiscono a migliorare la loro qualità. Azienda Calabria Verde sostiene e promuove la partecipazione dei cittadini, l'inclusione e l'accessibilità, facilitandone la chiarezza dei testi. Lo strumento utilizzato è rappresentato dal sito istituzionale (www.calabriaverde.regione.calabria.it).

I documenti oggetto di consultazione, a partire dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, sono pubblicati sul sito.

Prima dell'avvio della consultazione si forniscono informazioni sull'oggetto, gli obiettivi, i destinatari, i responsabili del processo, le modalità per la partecipazione (di norma format di interlocuzione diretta).

La durata delle consultazioni è scelta contemperando la necessità di speditezza del processo decisionale e la promozione della partecipazione dei cittadini. Una volta ricevuti ed esaminati i contributi dei cittadini, Azienda Calabria Verde rende conto pubblicamente delle osservazioni ricevute e di quelle accolte.

La responsabilità della decisione finale è dell'Azienda, ma lo scambio comunicativo che la consultazione crea tra i cittadini favorisce una decisione partecipata. Restano salve le diverse altre forme di comunicazione diretta, collaborazione e partecipazione previste dalla legge e precisamente:

- ✓ l'interlocuzione con l'Ufficio Relazione con il Pubblico, quale punto di accesso unico all'Azienda Calabria Verde, dove non solo si può trovare informazioni, ma anche presentare osservazioni, reclami, elogi e proposte;
- ✓ la conoscibilità dei dati, delle informazioni e dei documenti (accesso agli atti ex Legge 241/1990; accesso civico semplice e accesso civico generalizzato ex art. 5, commi 1 e 2, Decreto Legislativo n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni).

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA E LA PROGRAMMAZIONE OPERATIVA

Azienda Calabria Verde con deliberazione del Direttore Generale n.11 del 31.01.25 ha adottato il Piano della Performance 2025-2027, pubblicato e reso accessibile sul sito istituzionale *web* al link <http://www.calabriaverde.regione.calabria.it/web/guest>. E' stato così avviato il ciclo della *performance* 2025.

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 Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (S.Mi.Va.P.) del personale dell'Azienda, approvato con deliberazione del Direttore generale n. 40 del 27.01.24, 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.

Il documento, approvato dall'Organo di indirizzo aziendale, si pone in piena coerenza con il contenuto dell'ultimo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), stante la forte connessione tra i due Piani ed il loro reciproco condizionamento, come richiede la stessa normativa.

Azienda Calabria Verde ritiene la definizione dei propri obiettivi e dei propri indicatori di *performance* un'attività strategica ed integrata, che deve essere gestita come un vero e proprio processo di miglioramento continuo, secondo una metodologia tesa a tradurre le linee di indirizzo e governo in progetti operativi i cui risultati siano visibili, misurabili e trasferibili ai cittadini.

Elemento essenziale per realizzare l'integrazione auspicata e poter passare dal livello strategico a quello della programmazione operativa è la declinazione, attraverso lo strumento dei piani, degli obiettivi a tutti i livelli dell'organizzazione, fino a quelli individuali, per accertarsi che la gestione si stia svolgendo in condizioni di efficienza, efficacia ed economicità, tali da permettere il raggiungimento delle finalità istituzionali, contenendo i rischi. Il ciclo di gestione della *performance*, istituito dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, costituisce il quadro di riferimento metodologico sul quale si innesta il Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113 che, come detto in premessa, introduce nella logica della semplificazione e dello snellimento organizzativo, il P.I.A.O..

Azienda Calabria Verde ha adottato il Piano della *Performance* (P.P.). Per Piano della *Performance* si intende un documento programmatico a scorrimento annuale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i *target* su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*. È redatto con lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione e dell'attendibilità dei risultati prefissati. Piano e Relazione della *Performance*, rispettivamente, danno avvio e concludono tale processo. Pianificare, eseguire e far eseguire, misurare e valutare, agire di conseguenza sono dunque le fasi che ne caratterizzano il ciclo di gestione. Ognuna di queste fasi prevede l'interazione di molteplici funzioni ed attori. Iniziando dalla prima fase - la pianificazione - il processo di definizione degli obiettivi e degli indicatori riguarda la Direzione Strategica ed il *management*. Il raccordo con il ciclo di programmazione economico finanziaria conferisce una valutazione di concretezza, in quanto fissa il legame tra risorse assegnate ed obiettivi che si intendono perseguire. La definizione degli obiettivi operativi si connota per il taglio tecnico. L'*output* di tale complessa operazione è costituito dalle schede di *budget* per Centro di Responsabilità, che ne rappresentano la sintesi attuativa. Segue la fase del monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi in corso di esercizio, con attivazione di eventuali interventi correttivi da parte dei Dirigenti e della Direzione Strategica, secondo competenza. Tale fase coinvolge i diversi Centri di Responsabilità cui compete la rendicontazione, le funzioni di controllo di secondo livello ed il Nucleo di Valutazione delle *Performance*/Prestazioni. Il ciclo si conclude con la verifica dei risultati effettivamente conseguiti rispetto ai programmi e agli obiettivi prefissati, effettuata in conformità al sistema di misurazione della *performance* organizzativa ed individuale, adottato a livello aziendale, con esito finale nella premialità (Sezione "Organizzazione e Capitale Umano"). Attore principale di questa fase resta il Nucleo di Valutazione delle *Performance*/Prestazioni. La rendicontazione dei risultati non ha una valenza solo interna. Essa assolve anche la funzione di "dare conto" dell'operato dell'Azienda agli Organi esterni ed ai soggetti interessati. 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 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 Azienda 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. 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 dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, l'incidenza della *performance* generale dell'Ente sulla valutazione individuale in misura percentuale. 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 dell'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.

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.

L'avvio del ciclo della *performance* per l'anno 2025 si prefigge come obiettivo l'ulteriore miglioramento del ciclo di gestione 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 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.

2.2.2 LE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE

Secondo quanto previsto dalla L.R. Calabria n. 25/2013 Azienda 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 la 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 le 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.

Azienda 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, 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 l'Azienda ha approvato tutti gli atti contabili necessari (conti consuntivi dal 2019 al 2023), adottando una significativa azione di risanamento dell'ente, oltre che di trasparenza e correttezza amministrativa e contabile. Tali atti sono stati tutti approvati dal competente Consiglio Regionale della Calabria.

Per realizzare i compiti istituzionali, l'insieme delle risorse economiche destinate annualmente all'Azienda Calabria Verde, ente pubblico non economico a finanza derivata, sono costituite dal finanziamento governativo statale e dall'assegnazione da parte di Regione Calabria del finanziamento di Piano annuale di Forestazione (P.A.F.). Il Bilancio Preventivo (B.P.) rappresenta in termini economici, finanziari e patrimoniali le previsioni per l'anno solare delle risorse necessarie per l'attuazione della programmazione regionale e dei progetti, piani ed attività definiti in maniera descrittiva nei documenti di pianificazione strategica e operativi. Il B.P. è redatto facendo riferimento alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 118/2011, nonché del Codice Civile e dei Principi Contabili Nazionali, fatto salvo quanto difformemente previsto dallo stesso Decreto, e nel rispetto delle risorse assegnate.

È corredato da una relazione illustrativa del Direttore Generale, che ne costituisce parte integrante.

Il Bilancio Economico d'Esercizio (B.E.S.) rende conto della gestione complessiva annuale sotto il profilo economico, finanziario e patrimoniale e fornisce una rappresentazione chiara, veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria. Relativamente alla gestione finanziaria, Azienda Calabria Verde programma le esigenze di cassa in coerenza con il ricevimento delle rimesse statali e regionali, nonché le giacenze in conto, evitando in tal modo il ricorso all'anticipazione di tesoreria. Il Revisore Sindacale, vigila sulla gestione economica, finanziaria e patrimoniale, accerta la regolare tenuta della contabilità e la conformità del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili ed effettua verifiche periodiche di cassa.

L'ultimo esercizio approvato è quello relativo all'anno 2024-2026, giusta deliberazione del Direttore Generale n. 74 del 08.03.2024, successivamente approvata da parte del Consiglio Regionale.

Per l'anno 2025 si è in fase di approvazione del bilancio di previsione e di quello pluriennale 2025/2027, che sarà oggetto di definizione amministrativa nei prossimi giorni. In ogni caso, con delibera della Giunta Regionale della Calabria n. 4 del 21.01.2025 si è autorizzato l'esercizio provvisorio 2025 per gli Enti Strumentali Regionali privi del Bilancio di Previsione 2025/2027 definitivamente approvato dal Consiglio

Regionale della Calabria. In virtù di quanto indicato dalla Giunta regionale, l'attuale situazione contabile dell'ente è di esercizio provvisorio.

Il monitoraggio sull'utilizzo delle risorse economiche viene garantito attraverso gli strumenti della contabilità generale e della contabilità analitica. La contabilità analitica è gestita in conformità alle Linee Guida Regionali sul Controllo di Gestione. L'articolazione per Centri di Responsabilità rappresenta la struttura organizzativa di base anche per la gestione del sistema di *budget*. Lo stesso trova attuazione nell'ambito del ciclo di gestione della *performance* e si sviluppa in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Azienda.

2.3 CORRUZIONE

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), introdotto dall'art. 1, comma 7, dalla Legge 30 novembre 2012 n. 190, è un documento di natura programmatica triennale, con declinazione annuale, con cui ogni Pubblica Amministrazione individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio. Il modello sviluppato dall'Azienda Calabria Verde è orientato alla creazione di un sistema di controllo interno per la gestione integrata del rischio. Su tali presupposti Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e PTPCT concorrono all'utilizzo dello strumento del controllo interno come componente della gestione.

2.3.1 SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il Sistema dei Controlli Interni è configurabile come un insieme di strumenti operativi e gestionali finalizzato a garantire il rispetto dei principi di legittimità, trasparenza e di buona gestione al fine di assicurare il raggiungimento delle *performance* e il contenimento dei rischi.

- ✓ In base alle finalità per cui il controllo è posto in essere, coerentemente alla classificazione proposta dal Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286 di riordino e potenziamento del sistema dei controlli nella Pubblica Amministrazione, si distinguono:
- ✓ il CONTROLLO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E CONTABILE, diretto a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Tale tipologia di controllo viene assolta dal Revisore Sindacale, le cui competenze sono dettagliatamente individuate all'art.3-ter del Decreto Legislativo n. 502/92. L'attività è rivolta non al mero riscontro di legittimità degli atti, ma alla ragionevolezza dei processi;
- ✓ il CONTROLLO DI GESTIONE, volto alla verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare il rapporto tra costi e risultati, anche attraverso interventi di correzione;
- ✓ il CONTROLLO STRATEGICO, diretto a valutare la congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti, ovvero l'effettiva attuazione delle scelte contenute negli atti di pianificazione strategica. Tale tipologia di controllo si concretizza anche attraverso il ciclo di gestione della *performance* organizzativa, che include il processo di *budget* per tradurre le linee di indirizzo e di governo in obiettivi operativi con risultati visibili e misurabili;
- ✓ il CONTROLLO E LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI/PERFORMANCE, tipologia di controllo rivisitata dalle modifiche apportate al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 74 che include la valutazione della *performance* organizzativa e di quella individuale. I criteri e le metodologie di misurazione e valutazione della performance vengono definiti in coerenza con le linee guida regionali e la loro specificazione operativa nel contesto aziendale viene configurata assicurando il confronto con le organizzazioni sindacali. Si veda anche la sezione terza "Organizzazione del capitale umano".

Accanto al primo e tradizionale livello di controllo interno, affidato ai responsabili dei diversi procedimenti e volto a valutare che l'azione amministrativa si svolga conformemente alle disposizioni di riferimento, sono

attivi, oltre alle tipologie di controllo sopra indicate, ulteriori specifiche ed autonome funzioni di monitoraggio e verifica finalizzate ad identificare ed eventualmente correggere diverse tipologie di rischi .

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (R.P.C.T.) - L. 190/2012	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza definisce il sistema e i meccanismi di gestione per la prevenzione della corruzione che include una modalità di vigilanza interna circa la coerenza del sistema attivato rispetto al fine. Con deliberazione n. 237 del 10.10.2022 è stato affidato l'incarico di R.P.C.T..
RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (D.P.O.)-REG. UE N. 2016/679	Il Responsabile della Protezione dei Dati Personali (D.P.O.) è un supervisore indipendente cui compete: informare e fornire consulenza al titolare e al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti degli obblighi derivanti dal regolamento; sorvegliare l'osservanza del regolamento, delle disposizioni europee o di diritto interno in materia di protezione dati; sorvegliare sulle attribuzioni delle responsabilità, sulle attività di sensibilizzazione, formazione e attività di controllo; fornire pareri e sorvegliare alla redazione della <i>Data Protection Impact Assessment</i> (D.P.I.A.); fungere da punto di contatto e collaborare con l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali; controllare che le violazioni dei dati personali siano documentate, notificate e comunicate (<i>Data Breach Notification Management</i>). Con deliberazione n. 803 del 29.12.2021, a conclusione di procedura di affidamento diretto ai sensi dell'art. 36, comma 2, lettera a), del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 è stato affidato l'incarico di D.P.O.. Con delibera n.778 del 13.10.21 è stato nominato il responsabile per la protezione dei dati (<i>data protection office-dpo</i>) ai sensi dell'art.37 del regolamento 27/04/2016 n. 679/2016 .
RESPONSABILE PER LA TRANSAZIONE DIGITALE - D.LGS. N. 82 DEL 7 MARZO 2005	L'art. 17, comma 1, del Codice dell'Amministrazione Digitale (C.A.D.) stabilisce che ciascuna pubblica amministrazione sia tenuta ad affidare ad un unico ufficio dirigenziale la <i>“transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità”</i> nominando un Responsabile per la Transizione al Digitale (R.T.D.).

SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE (S.P.P.) - D.LGS. N. 81/2008	Il Servizio Prevenzione e Protezione (S.P.P.) è l'insieme delle persone, dei sistemi e mezzi esterni o interni all'Agenzia finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali per i lavoratori. Il Responsabile (R.S.P.P.), designato dal Datore di Lavoro, ha la funzione di dare coordinamento e razionalità agli interventi del Servizio. Collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi, con il Medico competente secondo quanto previsto dall'art. 29, comma 1, del D.Lgs n. 81/2008.
---	---

Nell'ambito delle Unità Organizzative di Segreteria della Direzione Generale, Affari Generali, Controllo di Gestione e Advocatura, trovano inoltre collocazione le funzioni di controllo tipiche, in particolare: procedimenti in materia di esercizio di attività extra-istituzionali; controllo sul rispetto della disciplina delle incompatibilità, come previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali da parte del personale dipendente; controllo atti; attività di recupero crediti; oltre ad ogni altra funzione di verifica e controllo su mandato della Direzione aziendale.

2.3.2 IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)

Azienda Calabria Verde con deliberazione del Direttore Generale N. 6 del 24/01/2025 ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2025-2027, ex art. 1, comma 8, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicato e reso accessibile sul sito *web* al link <http://www.calabriaverde.regione.calabria.it/web/guest>.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si articola in due sezioni.

La prima descrive ed esplicita l'oggetto del piano, i soggetti interni coinvolti nella strategia di prevenzione, gli attori esterni del sistema di prevenzione, i canali e gli strumenti di partecipazione e di comunicazione dei contenuti del P.T.P.C.T., gli obiettivi strategici e coordinamento tra gli strumenti di programmazione, il collegamento delle misure di prevenzione con il ciclo della performance, l'analisi del contesto, la mappatura dei processi, la valutazione del rischio, il trattamento del rischio, le misure di prevenzione generali, la trasparenza, i codici di comportamento, la rotazione del personale, l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, il conferimento e autorizzazione incarichi, l'inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice, la formazione di commissioni e assegnazione agli uffici, la tutela del dipendente che segnala illeciti, la formazione del personale, il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti, i meccanismi di formazione delle decisioni, il sistema dei controlli interni, l'informatizzazione dei processi, i patti di integrità negli affidamenti, le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, il monitoraggio del piano ed i rapporti tra R.P.T.C. e Responsabile della protezione dei dati (D.P.O.). La seconda parte dà evidenza alla "trasparenza" del P.T.P.C.T., ai lineamenti sulle responsabilità, al formato dei dati, agli obiettivi in materia di trasparenza, alla trasparenza delle gare d'appalto, all'accesso civico, al controllo e monitoraggio, alla pubblicazione ed all'aggiornamento del piano.

L'aspetto che merita maggiore attenzione è quello legato alla mappatura, descrizione e rappresentazione dei processi aziendali. Azienda Calabria Verde ha iniziato la revisione dei processi aziendali e con il P.N.A. 2019 A.N.A.C. ha definito un nuovo approccio per l'analisi dei rischi, passando da un modello meramente "quantitativo" ad uno "qualitativo". Il nuovo modello ha il duplice obiettivo di giungere alla comprensione più approfondita degli eventi rischiosi, attraverso l'analisi delle "criticità di processo" e dei c.d. "fattori abilitanti", e di stimare il livello di esposizione al rischio. L'Azienda ha applicato l'approccio valutativo qualitativo secondo i criteri di selettività e gradualità. A partire dal triennio 2022-2024 la metodologia di analisi e

valutazione dei rischi è stata oggetto di ulteriore sviluppo nella direzione dell'effettività per cercare di stimare l'esposizione dell'Organizzazione ai rischi di contesto esterno/interno attraverso l'andamento degli indicatori di rischio. Il P.T.C.P.T., in quanto asse della programmazione strategica, costituisce anch'esso elemento di ingresso della sezione P.I.A.O. . Il collegamento si concretizza attraverso l'applicazione su ciascun ambito di attività delle misure di prevenzione del rischio definite ad esito del processo sopra delineato, di cui si propongono gli strumenti utilizzati.

SEZIONE TERZA

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1 ORGANIGRAMMA

La struttura organizzativa dell'Azienda nell'anno 2025 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

UO autonoma s.1 - Avvocatura aziendale

UO autonoma s.2 - Controllo di gestione, *budget*, sistema informativo statistico, supporto O.I.V., supporto revisione, V.R.Q.

UO autonoma s.3 - Servizio prevenzione e protezione. Formazione e aggiornamento professionale

UO autonoma s.4 - Ufficio stampa e comunicazione istituzionale

UO autonoma s.5 - Comitato Unico di garanzia, piano azioni positive. Ciclo *performance*

UO autonoma s.6 - Procedimenti disciplinari

UO autonoma s.7 Prevenzione della corruzione e trasparenza.

L'art. 1 comma 1 della L.R.25/13, statuisce *"È istituita, ai sensi del comma 3 dell'articolo 54 dello Statuto della Regione Calabria, l'Azienda regionale per la forestazione e per le politiche della montagna, denominata Azienda Calabria Verde, Ente strumentale della Regione Calabria, munito di personalità giuridica di diritto pubblico non economico ed autonomia amministrativa, organizzativa, gestionale, tecnica, patrimoniale, contabile e finanziaria"*.

L'Ente, stante detta configurazione giuridica pubblica, seguendo i principi generali fissati dalle disposizioni di legge e mediante atti organizzativi, definisce la struttura aziendale dei propri uffici, ispirandosi in particolare al dettato del D.lgs.n.165/01, ovvero ai criteri: dell'art. 2, comma 1 *"...le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità degli stessi, determinando le dotazioni organiche complessive"*; dell'art.4, agli organi di governo spetta *"l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale"*; dell'art.6, *"l'organizzazione e la disciplina degli uffici, la consistenza e le variazioni della dotazione organica sono determinate previa informativa alle OO.SS. rappresentative secondo le disposizioni previste nei*

contratti". L'art.5 comma 6 lett.a) della L.R.25/13, prevede "Il Direttore generale, in particolare, provvede a: a)deliberare sull'organizzazione degli uffici in attuazione dell'atto aziendale..".

L'art.9 comma 2 della L.R.25/2013 prevede che "L'atto aziendale definisce l'organizzazione interna dell'ente". In adempimento alla specifica *mission* di riordino amministrativo-funzionale, è stato assunto un articolato iter per l'adozione di nuovo modello organizzativo aziendale strategico, ovvero nuova macrostruttura organizzativa e funzionale delle aree e degli ambiti settoriali.

Gli organi istituzionali dell'Ente sono il Direttore generale e il Revisore Contabile Unico. La direzione apicale dell'Azienda è assicurata dal Direttore Generale che agisce in stretta collaborazione con l'ufficio relazioni con il pubblico e pari opportunità, con l'ufficio formazione ed aggiornamento professionale e con l'ufficio servizio prevenzione e protezione. Il Direttore Generale, nell'esercizio delle sue funzioni, è coadiuvato da un Dirigente addetto alla Segreteria della Direzione Generale. Quest'ultimo, nominato dal Direttore Generale, partecipa alla direzione dell'Azienda e concorre, con la formulazione di proposte e di pareri, alla formazione delle decisioni del Direttore Generale medesimo. Il Direttore Generale esercita le sue funzioni, per come previsto dall'art. 5 della Legge Regionale n.25/2013. Attua il programma regionale della forestazione e redige i relativi piani annuali di attuazione a norma dell'art. 6 della L.R. n° 20/1992 (Forestazione, Difesa del Suolo e Foreste regionali in Calabria); a seguito dell'approvazione della Legge Regionale del suindicato piano di attuazione e sulla base degli indirizzi di progettazione dettati dallo stesso, approva i progetti di Forestazione da trasmettere ai Dipartimenti cui afferisce l'Unità organizzativa competente sulle attività in materia di politica della montagna, foreste e forestazione per la relativa approvazione. I livelli di direzione dell'Azienda Calabria Verde sono pertanto due. Il primo, strategico, che riguarda esclusivamente il Direttore generale, coadiuvato dai dirigenti in *staff* della Direzione Generale. Il secondo, operativo, che afferisce ai Dirigenti di Settore, ai responsabili di unità organizzativa e ai responsabili d'area dei Distretti territoriali.

Nell'organigramma che segue si dà evidenza della struttura organizzativa attualmente operativa.

L'ambito territoriale di competenza è suddiviso in Distretti di cui 5 nella provincia di Cosenza, 1 nella provincia di Crotone, 1 nella provincia di Catanzaro, 1 nella provincia di Vibo Valentia e 3 nella provincia di Reggio Calabria.

3.2 LE RISORSE UMANE

La dotazione organica dell'Azienda Calabria Verde è predisposta ed approvata dal Direttore Generale.

In sede di istituzione dell'Azienda, i ruoli del personale dipendente sono costituiti dal personale:

- 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;
- transitato dalle Comunità montane soppresse;
- trasferito o comandato dalla Regione Calabria, a domanda o d'ufficio;
- trasferito dall' A.R.S.S.A, ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 della L. R. 9/2007 e s.m.i..
- 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 omnicomprensivo 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.

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.

La dotazione organica complessiva di Azienda Calabria Verde è sotto rappresentata

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 (ex L.15/08) ****	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 C.C.N.L. 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.

RECLUTAMENTO/SELEZIONE. La pianificazione dei fabbisogni professionali tiene conto della necessità di operare una mediazione tra il generale obiettivo di contenimento strutturale della spesa del personale e l'esigenza di inserire, prioritariamente, i profili essenziali per il perseguimento degli obiettivi istituzionali a carattere strategico.

In questo contesto, le risorse finanziarie destinate al personale non possono che essere determinate in funzione dei principi di compatibilità economica, definiti nei documenti di programmazione e di bilancio, ove sono evidenziati i vincoli imposti dalle disposizioni nazionali e regionali in materia di assunzioni. Su tali presupposti si inserisce il Piano Triennale dei Fabbisogni, *“allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*, da adottare e rimodulare periodicamente nel rispetto di termini, indicazioni e modalità operative di volta in volta stabilite dal livello regionale.

Le procedure di reclutamento, da espletarsi in base alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali, si conformano ai seguenti principi:

- adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento tali da assicurare imparzialità, economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
- adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
- rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- attraverso procedure di mobilità tra Enti in base alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali;
- utilizzo di graduatorie concorsuali predisposte da altri Enti del sistema pubblico;
- avviamento degli iscritti nelle liste dei Centri per l'Impiego ai sensi della legislazione vigente, per le qualifiche e per i profili ove è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, sempre fatti salvi gli eventuali ed ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

Le assunzioni obbligatorie in applicazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

ROTAZIONE L'Azienda riconosce il valore del principio di rotazione del personale quale misura organizzativa di natura preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano in qualche modo alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa a seguito di una prolungata permanenza nel medesimo ruolo o funzione.

FORMATIVO La formazione è una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e dei collaboratori, oltre che un supporto importante per la realizzazione di obiettivi di innovazione. Rappresenta un investimento per il patrimonio delle conoscenze e delle competenze che si pongono alla base della valorizzazione della componente umana, principale valore e risorsa del sistema. La definizione dei fabbisogni formativi prende avvio dagli obiettivi, che si declinano a livello nazionale, regionale, aziendale e dipartimentale.

VALUTATIVO La valutazione, collegata al ciclo di gestione della *performance* organizzativa ed individuale, rappresenta per l'Azienda una leva significativa nella gestione delle risorse umane. Il sistema di valutazione del personale deve garantire l'analisi delle prestazioni dei collaboratori, delle posizioni e del potenziale, contribuendo a promuovere un cambiamento, anche di carattere culturale, tanto nei valutatori quanto nei valutati, finalizzato a migliorare nel tempo il rapporto tra organizzazione e professionista ed altresì a promuovere la crescita e lo sviluppo delle competenze individuali. La valutazione individuale riguarda l'operato del professionista nel periodo oggetto di valutazione in termini di comportamenti organizzativi espressi a fronte di quelli attesi, nonché i risultati conseguiti a fronte di obiettivi predeterminati, in termini di *performance* organizzativa di struttura e, ove previsto, anche di Ente. Tutto il personale dell'Azienda è soggetto a valutazione individuale annuale, attraverso un procedimento che si conclude con la compilazione del documento di valutazione. Le verifiche annuali si svolgono con il coinvolgimento in prima istanza del dirigente responsabile della struttura di appartenenza del valutato, nel rispetto del principio della conoscenza, da parte del valutante, dell'attività del valutato, mentre il Nucleo di Valutazione interviene quale organismo terzo competente per la verifica finale e generale di congruenza dell'intero processo.

INFORMATIVO I flussi informativi nei confronti degli *stakeholder* istituzionali esterni (Regione Calabria, etc.) costituiscono un preciso obbligo aziendale, il cui rispetto è sinonimo di una gestione ispirata a principi di efficacia ed efficienza, oltre che orientata alla trasparenza. L'obiettivo primario di questo processo è rappresentato dall'utilizzo di dati ed informazioni che il sistema integrato di gestione del personale produce per convertire le informazioni stesse in conoscenze utili all'organizzazione per: - funzioni di monitoraggio della consistenza e dei costi del personale al fine del miglior utilizzo delle risorse, sia umane sia economiche, in termini di appropriatezza, efficacia ed efficienza; - funzioni di pianificazione per lo sviluppo in ambito aziendale di un sistema strutturato di valorizzazione delle risorse umane, prioritariamente incentrato sul modello delle competenze.

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Azienda Calabria Verde dal 2020 ha avviato la sperimentazione del lavoro agile. Tale nuova modalità di lavoro si è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione in un'ottica di orientamento ai risultati, agevolando al contempo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Grazie a questa esperienza sperimentale, Azienda Calabria Verde ha potuto fronteggiare l'emergenza sanitaria che ha caratterizzato gli anni 2020 e 2021. Il verificarsi dell'emergenza pandemica, seppure non ha consentito di proseguire la messa a regime del sistema di lavoro agile in maniera strutturata, ha comunque permesso di testare l'organizzazione su questo tema, fornendo numerosi spunti utili di implementazione.

L'Azienda con delibera n.109 del 16.03.20 ha disposto l'attuazione del lavoro agile per il personale di pendente CCNL EELL; con delibera n.170 del 06.05.20 ha perfezionato l'attuazione del lavoro agile per il personale aziendale; con delibera n.446 del 21.09.20 si è dotata di apposito "Regolamento per lo svolgimento del lavoro agile". Su tali presupposti si è disciplinata la materia, senza far ricorso all'adozione (facoltativa) del Piano Organizzativo del Lavoro Agile, anche stante il perdurare dello stato emergenziale COVID-19 cui sono seguite frequenti modifiche normative in tema di lavoro agile.

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

Azienda Calabria Verde con deliberazione del direttore generale n. 7 del 28.01.25 ha adottato "Approvazione Programmazione triennale del fabbisogno di personale triennio 2025-2027 e Piano assunzionale anno 2025, pubblicato e reso accessibile sul sito web al link <http://www.calabriaverde.regione.calabria.it>. Ivi è stato previsto di attivare nel triennio le seguenti procedure: a) progressioni verticali in deroga, ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni Locali (In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente

utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza); b) concorsi per Dirigenti, nel limite di quanto previsto nell'allegato 3 – piano assunzionale – del PTFP, da attivarsi secondo le procedure di al D.lgs. 165/2001; c) concorsi per le qualifiche di Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ai sensi del D.lgs 165/2001.

3.5 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Azienda Calabria Verde con deliberazione del Direttore Generale n.44 del 31.01.24 ha adottato il piano triennale delle azioni positive 2024-2026, pubblicato e reso accessibile sul sito web al link <http://www.calabriaverde.regione.calabria.it>.

SEZIONE QUARTA - MONITORAGGIO

4.1. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'A.N.A.C., relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (O.I.V.) di cui all'art. 14, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, T.U.E.L., relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.