



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

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

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

A cura di

U.O. 1.1 Segreteria Direzione Generale - AAGG

Approvato con Delibera Commissariale n. 296 del 21.12.22

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da qui in avanti PIAO) 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 unico documento di programmazione integrato, di diverse direttrici di programmazione, tra questi, il Piano della Performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), il Piano della Formazione, il Piano dei Fabbisogni del Personale e 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 PIAO 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. In attesa di una stabilizzazione dell'assetto organizzativo e metodologico interno, in funzione della piena operatività del PIAO e in vista dell'adozione nel 2023, per il 2022 le direttrici di programmazione interessate hanno già esaurito il compito di "programmazione" a ciascuno di essi connaturato, per cui Azienda Calabria Verde qui dà atto che ha approvato i documenti di programmazione, quali il PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024 (Delibera commissariale n.177 del 28.07.22), il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021-2023 (Delibera Commissariale n.595 del 15.07.21) ed il PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) 2022-2024 (Delibera Commissariale n. 176 del 28.07.22), che divengono qui parte integrante del PIAO e vengono sinteticamente riportati nelle diverse sezioni.

Su tali presupposti, in un quadro normativo e programmatico non perfettamente definito, l'Azienda Calabria Verde intende sperimentare la visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione sottesa al PIAO, dotandosi di uno strumento che, pur se collocato a valle dei documenti di governance ad oggi applicati, tenta di ricomporre e proporre la struttura e i contenuti del PIAO per ciascun ambito di valore pubblico dichiarato. Tra l'altro, è in corso un processo di riorganizzazione aziendale che sarà portato a compimento con l'attuazione del nuovo Atto aziendale, adottato con delibera commissariale n.209 del 29 marzo 2021 in ossequio alle novità normative introdotte dalle Leggi regionali n.3/12, n.18/16 e n.43/16, il cui iter approvativo ha già registrato parere favorevole preventivo (art.9 co.1 della legge regionale 25/2013) della "Sesta Commissione Agricoltura e Foreste ..." del Consiglio Regionale della Calabria.

SEZIONE PRIMA- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
1.1 ELEMENTI IDENTIFICATIVI

Marchio identitario	
Denominazione	Azienda Calabria Verde
Atto istitutivo	Legge Regione Calabria n.25/13 e ssmm
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	
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 11 Distretti territoriali, da ridurre a 9 ai sensi della L.R. 43/16 di modifica della L.R. 25/13.
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. L'Azienda, attualmente, come detto, è retta da una gestione straordinaria commissariale dall'11 aprile 2016. Nel corso di tale gestione, in coerenza con le ragioni del mandato e nel solco delle finalità

istituzionali dell'Ente, ha analizzato le criticità dell'Azienda, in un contesto organizzativo particolarmente complesso, per dimensione e articolazione della struttura, caratterizzato da carenza di programmazione a medio/lungo termine e dalla presenza di risorse umane eterogenee per professionalità ed esperienza lavorativa. L'Azienda Calabria Verde nasce dall'esigenza di dare 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, 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 Crotone e per il 27 % circa in 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 (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. 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. Il 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 laricio). Sui crinali intermedi si rinvengono 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/Malvito

Distretto N. 2 Verbicaro/Paola

Distretto N. 3 Acri

Distretto N. 4 Santo Stefano di Rogliano/Spezzano Piccolo

Distretto N. 5 San Giovanni in Fiore

Distretto N. 6 Crotone

Distretto N. 7 Taverna

Distretto N. 8 Serra San Bruno

Distretto N. 9 Cittanova/Delianova

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 (Deliberazione Consiglio regionale nr. 7 del 14/12/2021) in raccordo Linee di indirizzo per la elaborazione del Piano della performance 2022-2024 allegato alla D.G.R. Calabria nr. 609 del 28/12/2021 recante "Piano della Performance 2022-2024: atto di indirizzo". Da qui la mission dell'Azienda Calabria Verde che concorre all'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 ed il riordino delle procedure delle procedure amministrative connesse alle autorizzazioni.

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 (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

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 di natura pubblica e privata.

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, articolazione 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 (PAF) 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 Forestazione 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 il ricorso e 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 commissariale n. 177 del 28 luglio 2022 ha adottato il Piano della Performance 2022-2024 pubblicato e reso accessibile sul sito istituzionale web al link <http://www.calabriaverde.regione.calabria.it/web/guest>.

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 2022/2024 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 del personale dell'Azienda (approvato con Delibera 118 del 25.06.2015 e successiva integrazione con Delibera n. 112 del 01.06.2016), 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. Il documento, approvato dall'Organo di indirizzo aziendale, dopo aver ricevuto i contributi

necessari dai dirigenti aziendali e previo esame delle “Linee di indirizzo per la elaborazione del Piano della performance 2022-2024” allegato alla D.G.R. Calabria nr. 609 del 28/12/2021 recante “Piano della Performance 2022-2024: atto di indirizzo” si pone in piena 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.

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 della salute 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 PIAO. Nelle more dell’adozione del Regolamento attuativo da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, Azienda Calabria Verde, ha adottato entro la scadenza prefissata (31.01.2022) il Piano della Performance (PP). 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 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 contenuti 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.

Per l'anno 2022, 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.

Vengono così proposti per il periodo 2022/2024 gli obiettivi strategici che si intendono perseguire, individuati su tre aree prioritarie di intervento:

1. Applicazione dei nuovi modelli organizzativi volti alla prevenzione e Gestione dei rischi naturali Obiettivo strategico A, peso 30%;
2. Attuazione della riorganizzazione aziendale per il miglioramento dell'efficienza amministrativa- Obiettivo strategico B, peso 40%;
3. Innalzamento dei livelli di trasparenza e di integrazione con il piano anticorruzione - continuare con le attività poste in essere—Obiettivo strategico C, peso 30%.

Gli obiettivi strategici legati alla performance delle unità organizzative sono stati definiti in relazione agli obiettivi strategici di performance generale. Tali obiettivi sono misurati attraverso indicatori riferiti all'attività svolta dalle diverse aree funzionali e per ognuno di essi è stato individuato un target annuale. 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 per il 10% sulla performance legata agli obiettivi dei dirigenti e per 5% sulla performance del personale di altre categorie 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:

1. Rendicontazione delle risorse finanziarie della Regione Calabria, sia correnti che per progetti comunitari;
2. Migliorare la difesa del suolo ed incrementare l'azione di prevenzione degli incendi boschivi;
3. Integrazione del ciclo della performance con le azioni previste nel piano della trasparenza e anticorruzione;
4. Migliorare l'attendibilità dei dati contabili attraverso l'ulteriore accertamento dei residui;
5. Aggiornamento del piano del fabbisogno del personale;
6. Sviluppo della difesa del suolo mediante la gestione e manutenzione del territorio, la prevenzione dei rischi idrogeologici ed ambientali, la manutenzione delle infrastrutture nelle aree rurali e la loro eventuale razionalizzazione.
7. Gestione dei terreni detenuti in occupazione e delle concessioni
8. Azioni di prevenzione rischio incendi;
9. Monitoraggio dei corsi d'acqua.

L'avvio del ciclo della performance per l'anno 2022 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 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. Con nota prot. az. n.23793 del 13.12.22 il RPTC ha fatto presa d'atto delle relazioni rese dai Responsabili di unità organizzativa /P.O., che convengono per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e conseguentemente che non vi sia necessità di modifica, integrazione e/o adeguamento.

2.2.2 LE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE

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 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.

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 ma anche di straordinarietà per le ragioni del commissariamento, il bilancio di previsione dell'anno 2018/2020 dell'Azienda è stato approvato, per la prima volta, dal Consiglio Regionale della Calabria (Deliberazione consiliare nr. 316 del 17 Luglio 2018), ed ha rappresentato un momento qualificante per l'azione di risanamento dell'Ente. La Regione Calabria, poi, con DGR nr. 10 del 21 gennaio 2020, ha deliberato "Autorizzazione all'esercizio provvisorio del bilancio di previsione degli Enti strumentali della Regione Calabria per l'esercizio 2020". Con deliberazione del Commissario Straordinario nr. 24 del 24/01/2020 è stato adottato, in conformità, l'esercizio provvisorio dell'Azienda per l'anno 2020.

Pertanto, 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 (PAF). Il Bilancio Economico Preventivo (BPE) 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 BPE 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. In occasione delle Certificazioni Economiche Trimestrali (CET) viene verificato l'andamento della gestione, prefigurando, in ogni trimestre, il reale andamento della stessa alla fine dell'anno per permettere, ove necessario, tempestivi interventi correttivi da parte anche del livello regionale. Il Bilancio Economico d'Esercizio (BES) 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. Azienda Calabria Verde con Deliberazione Commissariale n. 169 del 05.05.2020 ha approvato il bilancio di previsione anno 2020/2022 e successive delibere ha assunto

variazioni. 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 (PTPCT), 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 .

<p>RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT) - L. 190/2012</p>	<p>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. 48 del 27.01.2022 è stato affidato l'incarico di RPCT.</p>
<p>RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (DPO) – REG. UE N. 2016/679</p>	<p>Il Responsabile della Protezione dei Dati Personali (DPO) 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 Data Protection Impact Assessment (DPIA); 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 (Data Breach Notification Management). 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 DPO.</p>
<p>RESPONSABILE PER LA TRANSAZIONE DIGITALE - D.LGS. N. 82 DEL 7 MARZO 2005</p>	<p>L'art. 17, comma 1, del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) stabilisce che ciascuna pubblica amministrazione sia tenuta ad affidare ad un unico ufficio dirigenziale la "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" nominando un Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD). Con deliberazione n. 155 del 06.04.2020 è stato affidato l'incarico di RTD</p>

<p>SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE (SPP) - D.LGS. N. 81/2008</p>	<p>Il Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) 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 (RSPP), 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.</p>
--	---

Nell'ambito delle Unità organizzative di Segreteria della Direzione Generale, Affari Generali, Controllo di Gestione e Avvocatura, 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 commissariale n.176 del 28.07.22 ha adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ptpct) 2022-2024 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.c.t. e responsabile della protezione dei dati (dpo). 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 PNA 2019 ANAC 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 PTCPT, in quanto asse della programmazione strategica, costituisce anch'esso elemento di ingresso della sezione PIAO 2022. 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. Con nota prot.az. n. del 12.12.22 il RPTC ha fatto presa d'atto delle relazioni rese dai Responsabili di Unità Organizzativa /P.O., che convengono per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e conseguentemente che non vi sia necessità di modifica, integrazione e/o adeguamento.

SEZIONE TERZA

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1 ORGANIGRAMMA

La struttura organizzativa dell’Azienda nell’anno 2022, come definita nell’Atto Aziendale (da ultimo, Deliberazione del Commissario Straordinario nr. 209 del 29/03/2021), 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.

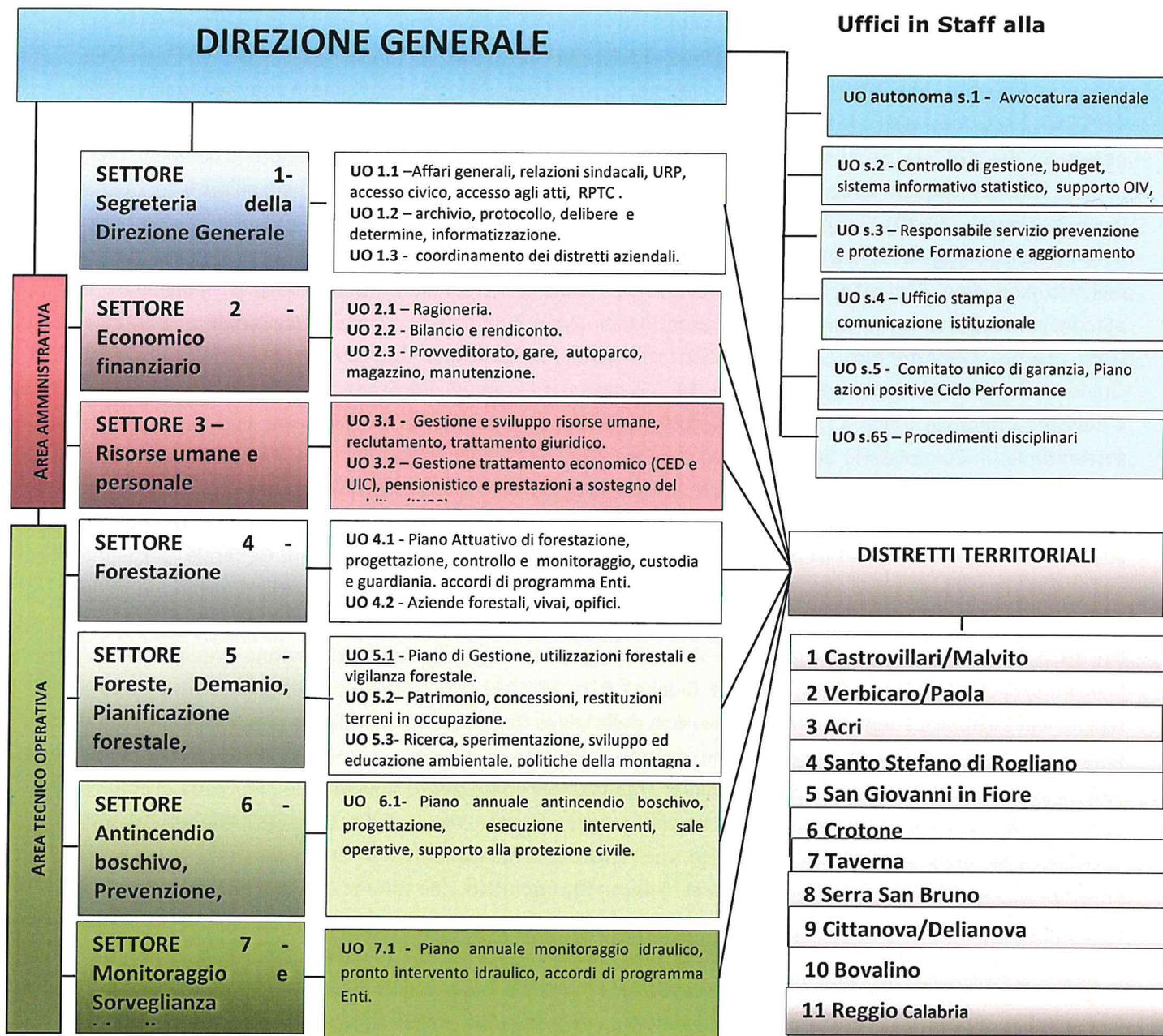
Settore 6 - Antincendio boschivo, prevenzione, tutela, conservazione e supporto alla Protezione civile

Settore 7– Monitoraggio e Sorveglianza idraulica

L'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, ancorché condizionato dall'emergenza pandemica, l'attuale Gestione commissariale straordinaria ha 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. Così, Azienda Calabria Verde ha avviato l'iter ex art. 9 co.1 L.R. 25/13 di aggiornamento all'Atto aziendale in ossequio alle novità normative introdotte dalle Leggi regionali n.3/12, n.18/16 e n.43/16; ed in particolare. Con delibera commissariale n. 522 del 29.06.2021, è stato adottato ed approvato la declaratoria di funzioni degli uffici di direzione aziendale; con delibera commissariale n. 528 del 30.06.2021, dando atto della scadenza del termine di durata degli affidamenti d'incarico di funzioni ai soli due dirigenti in servizio, è stata disposta l'estensione di durata /differimento di scadenza dei rispettivi incarichi in essere, per il tempo strettamente occorrente alla soluzione del procedimento approvativo

anzidetto, comunque nel limite non eccedente i complessivi cinque anni, e ferma la risoluzione medio tempore all'atto del perfezionamento dell'iter d'adozione del nuovo Atto aziendale e del PTFP, e delle connesse procedure di pubbliche di reclutamento ai sensi del d.lgs 165/01; con delibera commissariale n. 595 del 15.07.2021, sono stati adottati la "Dotazione organica dell'Ente" ed il "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/23"; la "Sesta Commissione Agricoltura e Foreste ..." del Consiglio Regionale della Calabria, nella seduta del 3 agosto 2021, ha reso parere favorevole preventivo alla richiesta di cui all'art.9 co.1 della legge regionale 25/2013 relativa all'adozione dell'atto aziendale di Azienda Calabria Verde; con determinazioni dirigenziali n. 887/2021 e 888/2021, nelle more della conclusione dell'iter di aggiornamento dell'atto Aziendale, l'Azienda con il Settore Risorse Umane e Personale ha provveduto ad individuare il personale assegnato agli Uffici ed alle differenti Unità Operative; con delibera commissariale n. 247/22 è stato assunto l'Assetto funzionale operativo aziendale. Approvazione disciplinare "Area delle Posizioni Organizzative ex CCNL 21 maggio 2018, art. 13. Gli organi istituzionali dell'Ente sono il Direttore generale e il Revisore Contabile Unico. La direzione apicale dell'Azienda è assicurata dal Direttore Generale, ad oggi sostituito da un Commissario Straordinario, 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 Dipartimento 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. Si propone la fotografia fino al livello delle unità organizzative. Il contesto interno di Calabria Verde, con circa 5.000 (cinquemila) dipendenti, evidenzia un'articolazione organizzativa dalle dimensioni cospicue. L'ambito territoriale di competenza è suddiviso in 11 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.



-UNITÀ ORGANIZZATIVA IN STAFF- Avvocatura aziendale	I componenti dell'Avvocatura svolgono attività con contenuti di alta professionalità, comportanti l'iscrizione all'albo professionale nella sezione speciale riservata agli Avvocati delle pubbliche amministrazioni.
-UNITÀ ORGANIZZATIVA IN STAFF- Controllo di gestione, budget, sistema informativo statistico, supporto OIV, supporto revisione, VRQ.	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.
-UNITÀ ORGANIZZATIVA IN STAFF- Servizio prevenzione e protezione. Formazione e aggiornamento professionale	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.
-UNITÀ ORGANIZZATIVA IN STAFF- Ufficio stampa e comunicazione istituzionale	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale
UNITÀ ORGANIZZATIVA IN STAFF- Comitato unico di garanzia, Piano azioni positive e Ciclo Performance	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.
UNITÀ ORGANIZZATIVA IN STAFF- Procedimenti disciplinari Componenti U.P.D. e più addetti	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.

SETTORE 1 - SEGRETERIA DELLA DIREZIONE GENERALE

-UNITÀ ORGANIZZATIVA- Affari generali, relazioni sindacali, relazioni con il pubblico, accesso civico, accesso agli atti, RPTC	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale
-UNITÀ' ORGANIZZATIVA- Archivio, protocollo, delibere e determine, informatizzazione.	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.
-UNITÀ' ORGANIZZATIVA- Coordinamento dei distretti aziendali.	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.

AREA AMMINISTRATIVA – SETTORE 2 - ECONOMICO-FINANZIARIO

-UNITÀ' ORGANIZZATIVA- Ragioneria	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.
--------------------------------------	---

-UNITÀ' ORGANIZZATIVA- Bilancio e rendiconto generale	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.
-UNITÀ' ORGANIZZATIVA- Provveditorato, gare, autoparco, magazzino, manutenzione.	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. E' stata svolta attività con contenuto di alta professionalità tecnica da parte di un dipendente categoria D.

AREA AMMINISTRATIVA- SETTORE 3 - RISORSE UMANE E PERSONALE

-UNITÀ ORGANIZZATIVA-Gestione e sviluppo risorse umane, trattamento giuridico.	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. E' stata svolta attività con contenuto di alta professionalità tecnica da parte di un dipendente categoria D.
-UNITÀ ORGANIZZATIVA- Gestione trattamento economico (CED e UIC), pensionistico e prestazioni a sostegno del reddito (INPS)	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.

AREA TECNICO-OPERATIVA - SETTORE 4 - FORESTAZIONE

- UNITÀ ORGANIZZATIVA - Piano attuativo di forestazione, controllo e monitoraggio, custodia e guardiana, accordi di programma Enti.	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. E' stata svolta attività con contenuto di alta professionalità tecnica da parte di un dipendente categoria D.
-UNITÀ ORGANIZZATIVA-Aziende forestali, vivai, opifici.	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.

**AREA TECNICO-OPERATIVA - SETTORE 5 - FORESTE, DEMANIO, PIANIFICAZIONE FORESTALE,
SPERIMENTAZIONE, RICERCA, SPERIMENTAZIONE, RICERCA, POLITICHE DELLA MONTAGNA.**

-UNITÀ ORGANIZZATIVA-Piano di Gestione, utilizzazioni forestali e vigilanza forestale	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.
-UNITÀ ORGANIZZATIVA- Patrimonio, concessioni, restituzioni terreni in occupazione.	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale. E' stata svolta attività con contenuto di alta professionalità tecnica da parte di un dipendente categoria D.
-UNITÀ ORGANIZZATIVA- Ricerca, sperimentazione, sviluppo ed educazione ambientale, politiche della montagna.	La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale

AREA TECNICO-OPERATIVA SETTORE 6 -A.I.B.- PREVENZIONE- TUTELA--SUPPORTO PROCIV

<p>-UNITÀ ORGANIZZATIVA – Piano annuale antincendio boschivo, progettazione, esecuzione interventi, sale operative, supporto alla protezione civile.</p>	<p>La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.</p>
--	--

AREA TECNICO-OPERATIVA -SETTORE 6 - MONITORAGGIO E SORV.IDRAULICA

<p>-UNITÀ ORGANIZZATIVA- Piano annuale monitoraggio idraulico, pronto intervento idraulico, accordi di programma Enti.</p>	<p>La gestione di tale unità richiede elevata responsabilità di prodotto e di risultato. Tale unità costituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale.</p>
--	--

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 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..

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 al 1 dicembre 2022, ammonta complessivamente a nr. 3689 unità di cui:

- a. 1 dirigente
- b. 337 unità di personale a tempo indeterminato, CCNL regioni ed autonomie locali (full time / part time)
- c. 3332 unità di personale a tempo indeterminato, CCNL idraulico forestali (impiegati ed operai);
- d. 19 unità di personale a tempo indeterminato, CCNL agricolo e florovivaisti.

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.

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. b) attraverso procedure di mobilità tra Enti in base alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali; c) attraverso l'utilizzo di graduatorie concorsuali predisposte da altri Enti del sistema pubblico; d) attraverso l'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’invalidezza con le mansioni da svolgere. Tra gli strumenti di flessibilità previsti dalla vigente normativa in materia e dai CCNL, fra i quali si richiamano i rapporti di lavoro a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti ovvero nei casi di documentate esigenze di carattere straordinario e/o di urgenza, i rapporti di prestazione d'opera professionale regolati dagli articoli 2222 e seguenti del codice civile, il lavoro in somministrazione, i contratti di diritto privato specificamente previsti in sanità dal Decreto Legislativo n. 502/1992 e successive integrazioni.

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 del Servizio Sanitario, 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'Agenzia 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'Agenzia 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 Commissariale n.109 del 16.03.20 ha disposto l'attuazione del lavoro agile per il personale di pendente CCBNL EELL; con delibera Commissariale n.170 del 06.05.20 ha perfezionato l'attuazione del lavoro agile per il personale aziendale; con delibera Commissariale 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) di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (performance), anche stante il perdurare dello stato emergenziale COVID-19 cui sono seguite frequenti modifiche normative in tema di lavoro agile.

La nuova regolamentazione a regime è stata infatti rinviata all'anno 2023 in attesa della definizione della materia all'interno dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21, che disciplineranno a regime l'istituto, in linea con il Contratto Collettivo sottoscritto tra ARAN e parti sociali .

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

Azienda Calabria Verde con deliberazione commissariale n.595 del 15.07.21 ha adottato il piano triennale di fabbisogni del personale 2021-2023, pubblicato e reso accessibile sul sito web al link <http://www.calabriaverde.regione.calabria.it>. L'aggiornamento annuale del presente piano è differito all'esercizio successivo, anche attesa la corrente gestione provvisoria del bilancio.

SEZIONE QUARTA - MONITORAGGIO

4.1. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), 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 (PIAO) 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'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

