

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2023

TOLMEZZO, Maggio 2024

IL DIRETTORE
F.to dott. Erika Andenna

Consorzio Boschi Carnici

ANNO 2023

Dati al 31/12/2023

La Relazione sulla Performance, prevista dall'articolo 10, c. 1 lettera b) del Decreto 27 ottobre 2009 n. 150, e modificata dall'art.8 del D.Lgs.84/2017, evidenzia a consuntivo i risultati raggiunti a livello di organizzazione e individuale rispetto ai singoli obiettivi programmati.

Il fine ultimo è di consentire a tutti coloro che sono interessati di avere elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance raggiunta.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. La Relazione deve essere validata dall'Organismo indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali.

La presente relazione si basa sul "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance" approvato con deliberazione di Giunta n. 120 del 17.12.2013.

1- Contesto esterno di riferimento

Il Consorzio Boschi Carnici è un ente pubblico non economico costituito a metà dello scorso secolo con l'acquisizione di 38 boschi demaniali che si estendevano in maniera frammentata sull'intero territorio carnico e riunisce in sé i così detti "**boschi banditi**", che sul finire del 1580 erano stati proclamati *riserva esclusiva* della Repubblica di Venezia per l'approvvigionamento del legname necessario ai bisogni dell'arsenale.

Il personale tecnico e di custodia di cui è dotato il Consorzio oggi segue direttamente tutte le fasi di cui si compone la conduzione di una proprietà così articolata, dalla progettazione alla realizzazione degli interventi, secondo i moderni principi della gestione ambientale multifunzionale e garantendo così un'elevata qualità dei processi. Nell'ultimo decennio questo *know-how* è stato messo a disposizione dei Comuni montani, dando priorità a quelli consorziati, e si è rafforzata la posizione del Consorzio quale ente di riferimento nel coordinamento di tutte le attività inerenti alla gestione delle proprietà forestali.

2- L'amministrazione

La struttura del Consorzio Boschi Carnici è articolata come segue:

Organo politico:

- Presidente
- Vice presidente
- 2 Componenti del Consiglio di Amministrazione

Organo tecnico:

- Direttore tecnico (Responsabile del Servizio);
- Vicedirettore tecnico (categoria D) dal 01.07.2021;
- Segretario;
- Capo agenti (categoria PLB) in servizio fino al 20.09.2023;
- Agente consorziale (Categoria D) dal 20.05.2022;
- Agente contabile (Categoria PLA)
- Istruttore amministrativo Cat. C – Ufficio di Staff;
- Istruttore tecnico forestale (Categoria C) in servizio dal 15.07.2023.

Gli obiettivi strategici previsti dal Piano della prestazione 2023 erano in sintesi i seguenti:

ESERCIZIO 2023

ambito

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI GENERALI di ENTE

OBIETTIVO 1	Aumentare il grado di autonomia e la capacità propositiva
OBIETTIVO 2	Migliorare la capacità di programmazione e organizzazione
OBIETTIVO 3	Flessibilità personale e professionale
OBIETTIVO 4	Capacità di comunicazione esterna dell'attività dell'Ente
OBIETTIVO 5	Partecipazione a seminari di aggiornamento normativo e tecnico

ambito

FINANZE E RISORSE UMANE

OBIETTIVO 6	Ridefinizione del patrimonio consorziale - AGGIORNAMENTO
OBIETTIVO 7	Contabilità FONDI PUBBLICI VARI e rendicontazione

ambito

UFFICIO TECNICO/LAVORI PUBBLICI

OBIETTIVO 8	Costruzione di nuove figure idonee al ruolo di RUP nelle OOPP
OBIETTIVO 9	Attuare disposizioni normative in tema di ANTICORRUZIONE

ambito

UFFICIO FORESTALE

OBIETTIVO 10	Aggiornamento Libro economico e Registro utilizzazioni anno 2023
OBIETTIVO 11	Collaborazione Direzione Lavori Lotti in corso
OBIETTIVO 12	Collaborazione alle procedure di COLLAUDO finale dei lotti in corso
OBIETTIVO 13	Implementazione portale UBWeb
OBIETTIVO 14	Programma MIGLIORAMENTI connessi alla revisione del PGF 2023

Si riportano di seguito le schede approvate per singolo obiettivo e i risultati raggiunti.

3.1 OBIETTIVO 1

OBIETTIVO 1									
	Aumentare il grado di autonomia e la capacità propositiva								
Descrizione	Si prevede il raggiungimento di un maggiore autonomia dei dipendenti nello svolgimento dei lavori assegnati, in particolare nella capacità di: A - affrontare problemi complessi e situazioni impreviste B - segnalare tempestivamente criticità emergenti e proporre soluzioni; C - contribuire fattivamente e direttamente alla strategia dell'Ente								
							Data inizio	Data fine	
Fasi	1 Riunioni preliminari, definizione obiettivi e valutazione delle proposte						15/05/2023	31/05/2023	
	2 Partecipazione alla strategia da adottare						30/06/2023	31/07/2023	
	3 Valutazioni semestrali dirigente e feedback						15/05/2023	31/12/2023	
	4 Verifica in itinere e aggiustamenti								
Risorse umane coinvolte	Obiettivo di ente (trasversale)						Sara Di Menna		
							Paola Gardel		
							Franco Menegon		
							Paolo Ceconi		
							Nicolò Francescato		
Risorse finanziarie	Eventuali corsi motivazionali								
Indicatore di risultato	Valutazioni semestrali del dirigente per singolo partecipante > 7								
PESO	10								

RISULTATI: L'obiettivo è stato raggiunto, con gradi diversi di performance, da tutti i partecipanti del gruppo di lavoro. In generale, le prestazioni migliori sono state registrate dal personale con minore anzianità di servizio, che necessariamente sta apprendendo gradualmente le modalità operative dell'Ente.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Al fine di motivare maggiormente i singoli partecipanti al miglioramento delle attività e preso atto del diverso grado di esperienza, in futuro sarà opportuno definire più nel dettaglio gli obiettivi di ognuno.

OBIETTIVO 2

[illegible]

RISULTATI: L'obiettivo è stato raggiunto da una parte del personale coinvolto, anche se con diverso grado di coinvolgimento. In occasione delle riunioni settimanali di staff sono state puntualmente rappresentate le eventuali criticità, e si è progressivamente affinato un metodo volto al costante miglioramento del lavoro in team.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Si punta al raggiungimento di un maggior grado di autonomia da parte di tutti i soggetti coinvolti, anche al fine di poter utilmente affiancare eventuali nuovi assunti.

OBIETTIVO 3

	Flessibilità personale e professionale						
Descrizione	Con il presente obiettivo si punta al raggiungimento di una crescita professionale continua , che passi attraverso una flessibilità in termini di orario e di nuovi ambiti lavorativi affrontati da parte del lavoratore. L'accrescimento delle competenze dovrà andare di pari passo con la capacità di confronto e scambio tra colleghi, portando il gruppo di lavoro ad un continuo miglioramento professionale in risposta alle richieste del contesto lavorativo. Si prevede di potenziare l'attività di formazione interna atta alla maggiore intercambiabilità dei ruoli .						
Fasi	1 Riunioni organizzative preliminari 2 Implementazione delle scelte condivise dal gruppo 3 Eventuale monitoraggio/riunioni intermedie					Data inizio 01/05/2023 01/06/2023 31/07/2023	Data fine 31/05/2023 30/06/2023 31/12/2023
Risorse umane coinvolte	OBIETTIVO DI ENTE (trasversale)					Sara Di Menna	
						Paola Gardel	
						Franco Menegon	
						Paolo Ceconi	
Risorse finanziarie	Eventuali corsi di formazione						
Indicatore di risultato	Valutazione operative del dirigente entro il 31/12/23 in merito alla maggiore intercambiabilità dei ruoli raggiunta						
PESO	10						

RISULTATI: L'obiettivo è stato raggiunto solo da una parte dei soggetti coinvolti.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Proseguimento della via intrapresa nell'aumentare i nuovi ambiti di competenza del personale dipendente. E' necessario mettere in campo azioni per un maggiore coinvolgimento del personale con l'esigenza di formazione continua che l'attuale assetto della pubblica amministrazione richiede.

3.4 OBIETTIVO 4

OBIETTIVO 4

	Capacità di comunicazione esterna dell'attività dell'Ente								
Descrizione	La comunicazione esterna è un aspetto fondamentale nell'organizzazione di un Ente, in quanto contribuisce a costruire la percezione della qualità del servizio dato alla collettività e, più in generale, dell'"utilità" dell'Ente pubblico. Con il presente obiettivo, considerato il ruolo svolto dal Consorzio a livello territoriale e su tematiche di importanza globale, si prevede un lavoro di gruppo volto alla cura e al potenziamento dei canali comunicativi già in essere, al fine di offrire una azione di sensibilizzazione e comunicazione a cadenza regolare , anche attraverso modalità e strumenti di comunicazione di massa e la partecipazione a convegni, webinar, rassegne tecniche etc.								
Fasi	1 Riunione preliminare e individuazione di un REFERENTE						Data inizio	Data fine	
	2 Implementazione delle scelte condivise dal gruppo						01/05/2023	15/05/2023	
	3 Comunicati stampa/articoli/note a cadenza stabilita						16/05/2023	31/12/2023	
Risorse umane coinvolte	Tutti gli Uffici con individuazione di un soggetto referente						Franco Menegon		
							Paolo CECONI		
							Paola Gardel		
							Sara Di Menna		
							Nicolò Francescatto		
Risorse finanziarie	Senza costi								
Indicatore di risultato	Numero di comunicati stampa, articoli, news sui media etc >10								
PESO	8								

RISULTATI: L'obiettivo è stato raggiunto solo da una parte dei soggetti coinvolti.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Sarebbe auspicabile l'organizzazione di corsi di aggiornamento in tema di comunicazione efficace per il gruppo di lavoro.

3.5 OBIETTIVO 5

OBIETTIVO 5

	Partecipazione a seminari di aggiornamento normativo e tecnico								
Descrizione	La formazione continua è un elemento strategico per lo sviluppo professionale delle risorse umane e per la realizzazione di obiettivi di innovazione e cambiamento all'interno della Pubblica Amministrazione. Si prevede la regolare partecipazione ai corsi di aggiornamento messi a catalogo nella piattaforma ComPA fvg, concordati con il Responsabile del Servizio sull'abasse degli ambiti lavorativi specifici e delle preferenze/richieste avanzate dai singoli.								
Fasi	1 Riunioni organizzative preliminari						Data inizio	Data fine	
	2 Partecipazione corsi con rilascio attestati di frequenza						30/04/2023	30/06/2023	
							01/05/2023	31/12/2023	
Risorse umane coinvolte	Tutti gli Uffici fatta eccezione per il personale di prossima quiescenza						Paolo CECONI		
							Paola Gardel		
							Sara Di Menna		
							Nicolò Francescatto		
Risorse finanziarie	Senza costi								
Indicatore di risultato	Numero attestati di frequenza a corsi di aggiornamento professionale >4								
PESO	10								

RISULTATI: L'obiettivo è stato solo da una parte dei soggetti coinvolti, poiché a causa dei carichi di lavoro assunti dall'Ente nel corso dell'anno non è stato possibile a tutti dedicare sufficiente tempo alla formazione.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: In seguito all'iscrizione del personale alle piattaforme ComPA e SYLLABUS è stato richiesto a tutti i dipendenti un allineamento all'aggiornamento formativo previsto per la PA.

OBIETTIVO 6

	Ridefinizione del patrimonio consorziale - AGGIORNAMENTO										
Descrizione	Sulla base delle recenti modifiche all'assetto del patrimonio consorziale (espropri, nuovi acquisti, frazionamenti...) si richiede un aggiornamento dell'inventario delle proprietà (elenco mappali catastali), suddiviso per Comune . Tale ridefinizione dovrà attuarsi anche con l'ausilio di un gestore di database e dovrà tenere conto delle variazioni storiche dell'assetto proprietario, cercando idonee metodologie di archiviazione delle informazioni										
											</

RISULTATI: L'obiettivo 6 è stato solo parzialmente raggiunto.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: La revisione del Piano di Gestione Forestale sarà l'occasione in cui perfezionare il presente obiettivo.

OBIETTIVO 7

	Contabilità FONDI PUBBLICI VARI e rendicontazione								
Descrizione	Collaborazione alle procedure amministrative e contabili relative alla gestione dei Fondi pubblici di diversa natura riconosciuti al Consorzio per l'attuazione dei compiti d'istituto, dall'emissione del Decreto alla rendicontazione finale. L'obiettivo rappresenta la necessità di mettere a punto nuove forme di archiviazione informatica dei dati, delle scadenze e dell'avanzamento fisico e finanziario delle opere.								
						Data inizio	Data fine		
Fasi	1 Riunioni ricorrenti per aggiornamento sui nuovi decreti di finanziamento					01/01/2023	31/12/2022		
	2 Predisposizione di archivi e DB specifici per una puntuale contabilità					01/01/2023	31/12/2022		
Risorse umane	Ragioneria/Staff/Ufficio tecnico					Paola Gardel			
						Palo CECONI			
coinvolte						Sara Di Menna			
						Nicolò Francescatto			
Risorse finanziarie	Senza costi								
Indicatore di risultato	Rispetto dei termini di contrattualizzazione e rendicontazione finale contenuti nei decreti di concessione.								
PESO	6								

RISULTATI: L'obiettivo 7 è stato completamente raggiunto e nei tempi stabiliti.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Nessuno rilevato. L'Ente si è già organizzato in modo da garantire una crescente autonomia del personale in tutte le fasi di gestione dei Fondi pubblici, compresa la rendicontazione finale.

OBIETTIVO 10

[illegible]

RISULTATI: L'obiettivo 10 è stato raggiunto con il contributo di tutto il personale coinvolto.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Nessuno rilevato.

OBIETTIVO 11

[illegible]

RISULTATI: L'obiettivo 11 è stato raggiunto da tutto il personale coinvolto.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Si auspica il passaggio di conoscenze tra il personale dotato di maggiore anzianità e esperienza e i nuovi assunti a partire dal 2023.

OBIETTIVO 12									
	Collaborazione alle procedure di COLLAUDO finale dei lotti in corso								
Descrizione	La normativa forestale regionale rende obbligatoria la nomina di un “direttore dei lavori forestali” che, oltre a sovrintendere all’esecuzione degli interventi in bosco, ha il compito principale di redigere la relazione finale di verifica finale , da trasmettere all’autorità amministrativa. Con il presente obiettivo si intende PROSEGUIRE il percorso di professionalizzare del personale tecnico intrapreso nel corso del 2022, al fine di affiancare la figura del DL in maniera fattiva nelle procedure da mettere in atto al fine di produrre tale documento.								
Fasi	❶ Incontri quindicinali di gruppo						Data inizio	Data fine	
	❷ Progressivo affiancamento del direttore nel ruolo in argomento						01/01/2021	01/03/2021	
							01/03/2021	31/12/2021	
Risorse umane coinvolte	Ufficio tecnico						Paolo Ceconi		
							Nicolò Francescatto		
Risorse finanziarie	Senza costi								
Indicatore di risultato	Redazione della RVF per almeno il 95% dei lotti terminati entro il 31/12/2023								
PESO	4								

RISULTATI: L’obiettivo 12 è stato raggiunto con il contributo di tutto il personale dipendente coinvolto.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Si auspica il passaggio di conoscenze tra il personale dotato di maggiore anzianità e esperienza e i nuovi assunti a partire dal 2023.

OBIETTIVO 13									
	Implementazione portale UBWeb								
Descrizione	Collaborazione con il dirigente nell'aggiornamento del portale UBWeb, per quanto attiene alle informazioni relative alla Direzione Lavori, con particolare riferimento alle ditte affidatarie e subffidatarie dei lotti, degli assegni suppletivi e, in generale, delle informazioni di rilievo inerenti l'avanzamento dei lavori.								
							Data inizio	Data fine	
Fasi	❶ Controllo costante e aggiornamento lotti in corso						01/01/2023	31/12/2023	
	❷ Redazione tempestiva atti necessari						15/01/2023	31/12/2023	
	❸ Verifica in itinere e eventuale indizione riunioni di gruppo						20/04/2023	31/12/2023	
Risorse umane coinvolte	Ufficio tecnico						Nicolò Francescatto Paolo Ceconi Sara Di Menna		
Risorse finanziarie	Senza costi								
Indicatore di risultato	Inserimento degli aggiornamenti pari al 95% dei lotti in corso per il 31/12/20223								
PESO	4								

RISULTATI: L’obiettivo 13 è stato raggiunto anche se da una parte del personale coinvolto, questo a causa dei carichi di lavoro che hanno determinato l’impegno di parte dei dipendenti in altre aree di lavoro.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Si auspica una ulteriore crescita del personale coadiuvante l’Ufficio del direttore nella gestione informatizzata dei lotti boschivi attraverso il portale regionale UBWeb.

OBIETTIVO 14

	Programma MIGLIORAMENTI connessi ai Servizi Ecosistemici																
Descrizione	Si richiede un ulteriore coinvolgimento del personale nelle tematiche dei Servizi Ecosistemici, con particolare riferimento alla biodiversità e ai crediti di sostenibilità legati al "carbonio forestale". Si ritiene necessario procedere alla puntuale mappatura delle attività riferibili a tali benefici, entro il territorio montano e i Comuni chene hanno fatto richiesta. Tale coinvolgimento dovrà tradursi nella proposta di procedure standardizzate per la mappatura e l'archiviazione delle attività svolte, anche con l'introduzione di database specifici. Il tutto finalizzato ad una più facile gestione dei Servizi ai Comuni, nonché della tenuta di statistiche a livello regionale.																
Fasi	1 Riunioni preliminari per focalizzare la questione con il sottogruppo										Data inizio		Data fine				
	2 Proposte intermedie nel corso dell'anno										15/05/2023		30/06/2023				
	3 Verifica in itinere e ricerca di nuovi potenziali clienti										01/06/2023		31/12/2023				
											30/05/2023		31/12/2023				
Risorse umane coinvolte	OBIETTIVO di gruppo										Sara Di Menna Nicolò Francescatto						
Risorse finanziarie	Senza costi																
Indicatore di risultato	Proposta di database entro 31/12/2023																
	Coinvolgimento di nuovi potenziali acquirenti di crediti di sostenibilità nel corso del 2023>2																
PESO	10																

RISULTATI: L'obiettivo 14 è stato raggiunto nei tempi e nei modi previsti con la puntuale archiviazione dei dati e la consegna delle statistiche qualora richiesto dal dirigente.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Nessuno.

4- CRITICITA'

Non si sono riscontrate particolari criticità nell'attuazione degli obiettivi stabiliti. In generale, al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro, e di conseguenza la produttività degli uffici, è opportuno ridefinire ruoli e competenze nella gestione dei progetti. A tal proposito nel corso dei primi mesi del 2024 si è provveduto alla nomina dei responsabili dei diversi ambiti di attività, e si ritiene che questo migliorerà la gestione dei procedimenti. Va inoltre detto che l'implementazione di riunioni collegiali a cadenza settimanale o quindicinale ha portato ad un migliore coordinamento nel lavoro dei singoli, e in generale a un miglior grado di attuazione dei progetti stabiliti a inizio anno.

5- VALUTAZIONE FINALE DEI RISULTATI

La programmazione svolta nel corso del 2023 sulle azioni indicate ha dato un buon impulso all'attività del personale consorziale, che ha operato con una maggiore consapevolezza e rinnovata determinazione nel raggiungimento degli obiettivi prefissati. Tali obiettivi nel loro complesso si possono considerare in larga parte raggiunti e la loro valutazione ha consentito di evidenziare, laddove necessario, possibili ambiti di miglioramento. Il diverso grado di raggiungimento degli obiettivi posti è frutto, in parte, dallo sbilanciamento nei carichi di lavoro, dovuto a sua volta dallo sbilanciamento nelle aree di competenza e dal grado di autonomia dei singoli soggetti. In considerazione dell'ampliamento della pianta organica in corso, si ritiene per il prossimo futuro di incrementare gli ambiti di competenza anche attraverso la prosecuzione dell'azione di rafforzamento della formazione.

Tolmezzo MAGGIO 2024

IL DIRETTORE
F.to (dott. Erika ANDENNA)