

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2024

TOLMEZZO, 18 giugno 2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
dott. Erika Andenna

Consorzio Boschi Carnici

ANNO 2024

Dati al 31/12/2024

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, inclusa la gestione di tutte le fasi che portano alla realizzazione delle Opere Pubbliche funzionali a tale gestione.

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:

- N. 1 Direttore tecnico/Responsabile del Servizio;
- N. 2 Istruttore direttivo tecnico (categoria D);
- N. 1 Istruttore tecnico forestale (Categoria C).
- N. 1 Agente contabile (Categoria PLA)
- N. 1 Istruttore amministrativo Cat. C – Ufficio di Staff;
- Segretario;

3- Obiettivi e risultati raggiunti

Gli obiettivi strategici previsti dal Piano della prestazione 2024 erano in sintesi i seguenti:

ESERCIZIO 2024		
ambito	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI GENERALI di ENTE	PESO
OBIETTIVO 1	Aumentare il grado di autonomia e la capacità propositiva	11
OBIETTIVO 2	Migliorare la capacità di programmazione e organizzazione	11
OBIETTIVO 3	Flessibilità personale e professionale	10
OBIETTIVO 4	Capacità di comunicazione esterna dell'attività dell'Ente	8
OBIETTIVO 5	Partecipazione a seminari di aggiornamento normativo e tecnico	10
ambito	FINANZE E RISORSE UMANE	
OBIETTIVO 6	Contabilità FONDI PUBBLICI VARI e rendicontazione	10
ambito	UFFICIO TECNICO/LAVORI PUBBLICI	
OBIETTIVO 7	Costruzione di nuove figure idonee al ruolo di RUP nelle OOPP	10
OBIETTIVO 8	Attuare disposizioni normative in tema di ANTICORRUZIONE	4
ambito	UFFICIO FORESTALE	
OBIETTIVO 9	Aggiornamento Libro economico e Registro utilizzazioni anno 2024	3
OBIETTIVO 10	Direzione Lavori Lotti in corso	6
OBIETTIVO 11	Procedure di COLLAUDO finale dei lotti in corso	6
OBIETTIVO 12	Pianificazione attività interne REDAZIONE PGF	11
		100

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	❶ Riunioni periodiche, definizione criticità e valutazione delle proposte						01/01/2024	31/12/2024	
	❷ Partecipazione alla definizione della strategia da adottare						01/01/2024	31/12/2024	
	❸ Valutazioni periodiche dirigente e feedback						01/01/2024	31/12/2024	
	❹ Verifica in itinere e aggiustamenti						01/01/2024	31/12/2024	
Risorse umane coinvolte	Obiettivo di ente (trasversale)						Sara Di Menna		
							Paola Gardel		
							Paolo Ceconi		
							Nicolò Francescato		
							Mattia Cleva		
Risorse finanziarie	Eventuali corsi motivazionali								
Indicatore di risultato	Valutazioni semestrali del dirigente per singolo partecipante > 7								
PESO	11								

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 maggiore anzianità di servizio, che ha dimostrato maggiore propensione ad affrontare nuovi ambiti lavorativi dell'Ente con un alto grado di autonomia.

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 prevedere gli obiettivi di ognuno in termini di formazione.

OBIETTIVO 2

	Migliorare la capacità di programmazione e organizzazione						
Descrizione	A seguito della generale riorganizzazione degli Uffici, avviata negli ultimi anni, e della nuova gestione dei task affidati, si rende ora necessario rivedere i processi di integrazione e di lavoro in team . I task, affidati al personale e concordati con il direttore, dovranno essere condotti con responsabilità e rispetto delle scadenze, in maniera propositiva e ricercando una costante sinergia con i colleghi. E' richiesto un lavoro individuale volto alla proposta di modalità nuove di lavoro in team (piattaforme comuni, modelli mutuati da altri settori, etc.), e di applicazione degli stessi. Sarà valutata positivamente l'attitudine al "mutuo soccorso" dei partecipanti.						
Fasi						Data inizio	Data fine
	❶ Raccolta di proposte e esigenze, confronto con direttore, eventuale Responsabile					01/02/2024	30/06/2024
	❷ Riunioni quindicinali di verifica avanzamento lavori					29/02/2024	31/12/2024
	❸ Valutazione in itinere e aggiustamenti					29/02/2024	31/12/2024
Risorse umane coinvolte	OBIETTIVO DI ENTE (trasversale)						
						Sara Di Menna	
						Paola Gardel	
						Paolo Ceconi	
						Nicolò Francescatto	
						Mattia Cleva	
Risorse finanziarie	Eventuale canone utilizzo piattaforme						
Indicatore di risultato	Proposte di attività di TEAM-BUILDING dal singolo partecipante >1 Valutazione finale del grado di rispetto scadenze BUONO/OTTIMO						
PESO	11						

RISULTATI: L'obiettivo è stato raggiunto, anche se solo da una parte del personale coinvolto. 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 dei soggetti con minore anzianità di servizio, che in generale hanno dimostrato maggiori criticità nell'autonomia di programmazione.

	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	❶ Riunioni organizzative preliminari						Data inizio	Data fine
	❷ Implementazione delle scelte condivise dal gruppo						01/02/2024	31/12/2024
	❸ Eventuale monitoraggio/riunioni intermedie						01/03/2024	31/12/2024
Risorse umane coinvolte	OBIETTIVO DI ENTE (trasversale)						Sara Di Menna	
							Paola Gardel	
							Paolo Ceconi	
							Nicolò Francescatto	
							Mattia Cleva	
Risorse finanziarie	Eventuali corsi di formazione							
Indicatore di risultato	Valutazione operativa del dirigente entro il 31/12/24 con punteggio superiore a 7 per i risultati raggiunti							
PESO	10							

RISULTATI: L'obiettivo è stato raggiunto con diverso grado di performance da 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 il rafforzamento della formazione continua e pianificata "su misura", in ottemperanza a quanto 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	● Riunioni preliminari e individuazione di un REFERENTE ● Implementazione delle scelte condivise dal gruppo ● Comunicati stampa/articoli/note a cadenza stabilita						Data inizio	Data fine	
Risorse umane coinvolte	Tutti gli Uffici con individuazione di un soggetto referente						Sara Di Menna		
							Paola Gardel		
							Paolo Ceconi		
							Nicolò Francescatto		
							Mattia Cleva		
Risorse finanziarie	Senza costi								
Indicatore di risultato	Numero di comunicati stampa, articoli, news sui social media/sito web etc >10								
PESO	8								

RISULTATI: L'obiettivo è stato **solo in parte raggiunto**, con il contributo di 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'abase degli ambiti lavorativi specifici e delle preferenze/richieste avanzate dai singoli.								
Fasi	● Riunioni organizzative preliminari ● Partecipazione corsi con rilascio attestati di frequenza						Data inizio	Data fine	
Risorse umane coinvolte	Tutti gli Uffici ssima quiescenza						Paolo CECONI		
							Paola Gardel		
							Sara Di Menna		
							Nicolò Francescatto		
							Mattia Cleva		
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, benché tutti i partecipanti abbiano in varia misura preso parte a corsi di formazione di specifico interesse, nel corso dell'anno non è stato possibile a tutti raggiungere l'obiettivo dato di n. 4 attestati di formazione.

3.6 OBIETTIVO 6

RISULTATI: L'obiettivo 6 è stato solo completamente raggiunto. I soggetti coinvolti, ognuno per il proprio specifico ambito di lavoro (lotti boschivi, opere pubbliche), hanno dimostrato attenzione alle scadenze e puntualità nella predisposizione degli atti. Ciò ha consentito la corretta chiusura delle istruttorie in corso.

3.7 OBIETTIVO 7

Pagina 8

RISULTATI: L'obiettivo 7 non è stato completamente raggiunto, in quanto solo uno dei partecipanti ha partecipato proficuamente a corsi di formazione volti al rafforzamento delle competenze del Responsabile Unico del progetto (ex art. 45 D.Lgs. 36/2023).

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: L'Ente intende organizzarsi in modo da garantire la crescente autonomia del personale in tutte le fasi di gestione delle opere pubbliche da parte del RUP e de gruppo di lavoro istituito a suo supporto.

3.8 OBIETTIVO 8

OBIETTIVO 8										
	Attuare disposizioni normative in tema di ANTICORRUZIONE									
Descrizione	Attività di supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza nelle incombenze previste dalla legge, nella applicazione del Piano anticorruzione per il triennio 2024-2026 e nella tempestiva pubblicazione degli aggiornamenti sul sito web (Amministrazione trasparente).									
Fasi	❶ Riunioni ricorrenti per aggiornamento sulle novità normative etc.						Data inizio	Data fine		
	❷ Predisposizione aggiornamenti						01/03/2024	31/12/2024		
Risorse umane coinvolte	Ufficio tecnico						Paola Gardel			
							Sara Di Menna			
Risorse finanziarie	Senza costi									
Indicatore di risultato	Aggiornamento tempestivo degli atti sulla sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale. Valutazione finale del dirigente.									
PESO	4									

RISULTATI: L'obiettivo 8 è stato completamente raggiunto, anche se con diverso grado di coinvolgimento del personale cui lo stesso era stato assegnato.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Nessuno rilevato.

3.9 OBIETTIVO 9

OBIETTIVO 9									
	Aggiornamento Libro economico e Registro utilizzazioni anno 2024								
Descrizione	Aggiornamento dell'archivio informatizzato delle utilizzazioni consorziali. Si richiede una ottimale gestione dei dati di massa assegnata e utilizzata richiede un costante aggiornamento dei relativi registri informatizzati (libro economico/Registro assegni). Si richiede inoltre un coinvolgimento del personale nel passaggio di consegne e affiancamento dei nuovi assunti, nonché la predisposizione dei dati necessari alla revisione del PGF.								

RISULTATI: L'obiettivo 9 è stato raggiunto con il contributo di parte del personale dipendente coinvolto.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Successivamente alla revisione del PGF si ritiene opportuno attribuire l'incombenza dell'aggiornamento del libro economico a un dipendente, e opportunamente formarlo all'inserimento dati direttamente sul software "Silva".

3.10 OBIETTIVO 10

OBIETTIVO 10									
	Direzione Lavori Lotti in corso								
Descrizione	La normativa forestale regionale rende obbligatoria la nomina di un “direttore dei lavori forestali” che sovrintenda all’esecuzione degli interventi in bosco. Tra i compiti principali posti in capo a quest’ultimo vi è la sorveglianza della corretta esecuzione e del rispetto delle previsioni progettuali, nonché la misurazione e qualificazione del legname derivante dall’intervento. Con il presente obiettivo si intende professionalizzare sempre più il personale tecnico, al fine di renderlo in grado di affiancare la figura del DL in maniera fattiva, soprattutto in considerazione del numero di lotti complessivamente diretti in un anno. Si richiede particolare attenzione alla tenuta di opportuno scadenziario e alla partecipazione ai seminari di aggiornamento (EUTR, etc...).								
Fasi	● Incontri quindicinali di gruppo						Data inizio	Data fine	
	● Progressivo affiancamento del direttore nel ruolo in argomento						01/02/2024	31/12/2024	
	● Verifica in itinere di eventuali nuove proposte operative						01/03/2024	31/12/2024	
Risorse umane coinvolte	Ufficio tecnico						Paolo Ceconi	Nicolò Francescatto	
Risorse finanziarie	Senza costi								
Indicatore di risultato	Puntuale aggiornamento documentale al 31/12/2024 per almeno il 90% del totale dei lotti in corso.								
PESO	6								

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

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Nessuno rilevato.

3.11 OBIETTIVO 11

OBIETTIVO 11									
	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 forestale per la positiva chiusura delle operazioni. 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						01/02/2024	31/12/2024	
							01/03/2021	31/12/2021	
Risorse umane coinvolte	Ufficio tecnico						Paolo Ceconi		
							Nicolò Francescatto		
							Mattia Cleva		
Risorse finanziarie	Senza costi								
Indicatore di risultato	Redazione della RVF per almeno il 95% dei lotti terminati entro il 31/12/2024								
PESO	6								

RISULTATI: L'obiettivo 11 è stato raggiunto anche se con diverso grado di coinvolgimento del personale cui lo stesso era stato assegnato.

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

3.8 OBIETTIVO 12

OBIETTIVO 12									
	Pianificazione attività interne REDAZIONE PGF								
Descrizione	Collaborazione con il dirigente nell'avvio e implementazioni delle operazioni necessarie alla predisposizione della "minuta" del nuovo Piano di Gestione Forestale. Si richiede un particolare coinvolgimento del personale nelle nuove tematiche da trattare all'interno del documento di pianificazione, con particolare riferimento ai Servizi Ecosistemici, alla costruzione di una filiera energetica con i cascami delle lavorazioni boschive, alla individuazione di possibili aree in cui proporre la gestione "multiproprietario".								
Fasi	❶ Riunioni preliminari							Data inizio	Data fine
	❷ Redazione di proposte inerenti all'obiettivo							01/05/2024	31/12/2024
	❸ Verifica in itinere e eventuale indizione riunioni di coordinamento							01/07/2024	31/12/2024
Risorse umane coinvolte	Ufficio tecnico							Nicolò Francescatto	
								Paolo Ceconi	
								Sara Di Menna	
								Mattia Cleva	
Risorse finanziarie	Senza costi								
Indicatore di risultato	Avanzamento della predisposizione di una "minuta" di PGF pari al 95% per il 31/12/2024								
PESO	11								

RISULTATI: L'obiettivo 12 non è stato raggiunto. Tuttavia, poiché i ritardi nell'avanzamento sono in buona parte dipesi da criticità indipendenti dal gruppo di lavoro, si è ritenuto di valutare il raggiungimento parziale nella redazione della minuta di Piano, assegnando un punto ad ognuno dei partecipanti, per un totale di 4 punti su 11 disponibili.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO: Non applicabile. Il presente obiettivo era legato alle operazioni "una tantum" di revisione del Piano di Gestione della proprietà silvo-pastorale, pertanto non sono stati riproposti per gli anni successivi.

4- CRITICITA'

Le principali criticità riscontrate sono riferibili alla proficua gestione del tempo lavorativo, quale conseguenza anche dei numerosi procedimenti in corso, che nel corso del 2024 ha lasciato relativamente poco tempo a disposizione per la formazione personale. Tale problematica dovrà necessariamente essere superata nell'anno in corso, anche in considerazione dei nuovi obblighi formativi per il personale alle dipendenze della Pubblica Amministrazione. Si ritiene che l'ingresso della Regione autonoma FVG nella Fondazione ComPA FVG e l'avvio di numerose nuove attività consentirà, a partire dall'anno 2025, di portare alla progressiva professionalizzazione dei dipendenti consorziali, con il naturale superamento delle difficoltà riscontrate.

5- VALUTAZIONE FINALE DEI RISULTATI

La programmazione svolta nel corso del 2024 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 buona parte raggiunti (83/100 punti) 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 18 GIUGNO 2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(dott. Erika ANDENNA)