Forestas
Agentzia forestale regionale pro s'isvilupu de su territòriu e de s'ambiente de sa Sardigna
Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna

REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) dell'AGENZIA FoReSTAS

SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

Annualità 2023

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

Art. 10, Com. 1, Lett. b) del D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150,
come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 74.

Deliberazione Amministratore Unico n° 1 del 28.06.2024

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs 150/2009 (come modificato ed integrato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 74) - Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni - *le Amministrazioni Pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, entro il 30 giugno, la* ***Relazione annuale sulla performance***[1]*, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di Valutazione ai sensi dell'art. 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.*

Secondo quanto previsto dall'art. 1 comma 1 lettera c) del D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, che individua fra gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l'articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (**Piano della performance**), le Amministrazioni Pubbliche predispongono ai sensi dell'art. 3 comma 1 lettera b) del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 30.06.2022, **la sottosezione "Performance" del PIAO** "*secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione*".

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**) 2023-2025 approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 20 del 27.04.2023. In seguito, con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 49 del 15.09.2023, è stata aggiornata **la sottosezione Performance** così come previsto dall'art. 5 comma 2 lettera b) del D.M. del 30.06.2022 (**Monitoraggio del PIAO**).

La sottosezione performance *2023-2025* dell'Agenzia FoReSTAS, è stata redatta in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione in attuazione degli obiettivi generali ed indirizzi strategici impartiti dalla Giunta Regionale attraverso deliberazioni.

In particolare, si richiama la *L.R. n. 8 del 24 aprile 2016*,con cui la Regione Sardegna si è dotata di una *Legge Forestale*, finalizzata alla tutela della complessità e della *multifunzionalità* del sistema forestale isolano, definendo gli indirizzi della pianificazione e programmazione forestale, per una maggiore tutela e *gestione sostenibile* del patrimonio agro-silvo-pastorale, affidando all'Agenzia FoReSTAS un ruolo strategico nell'ambito dello *sviluppo economico* e *sociale* della Sardegna e la Delibera della Giunta regionale n. 23/28 del 29/04/2020, e il suo allegato, recante gli *obiettivi generali e delle priorità strategiche attribuiti all'agenzia Forestas anno 2020, ai sensi della legge regionale 27 aprile 2016, n.*

[1] **Linee guida n. 3 Novembre 2018 del DFP** – Presidenza del Consiglio dei Ministri – *Linee Giuda per la Relazione annuale sulla Performance* ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto.

8, articolo 40 e della legge regionale n. 14/1995, art. 2.

La declinazione degli *obiettivi operativi* (a partire dagli *obiettivi generali* e dalle *priorità strategiche* formulate dalla Giunta) ha consentito di inserire l'attività di FoReSTAS nel più ampio alveo della priorità del governo regionale, contestualizzando la pianificazione strategica nei territori amministrati sulla base delle peculiari vocazioni ambientali e produttive.

Nel rispetto dei principi di *trasparenza* e *accountability*, la presente relazione intende illustrare ai cittadini, a tutti gli *Stakeholders* ed ai decisori politici, in maniera schematica, le azioni condotte dall'Agenzia FoReSTAS nell'annualità 2022, evidenziando gli eventuali *scostamenti* tra *target attesi* e *risultati conseguiti*, questi ultimi opportunamente attestati dai Dirigenti responsabili. La Relazione dà inoltre conto, in forma aggregata, degli esiti della valutazione individuale del personale dirigente e non dirigente e dei risultati della rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction).

La presente Relazione Annuale verrà sottoposta all'approvazione del Amministratore Unico con opportuna deliberazione, successivamente sottoposta all'Organismo Indipendente di Valutazione per la prevista validazione, sottoposta all'attenzione dell'Assessorato dell'Ambiente e pubblicato nella sezione "*Amministrazione trasparente*" – "*Performance*" del sito istituzionale dell'Agenzia.

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE 2

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI 5

2.1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO 5
2.2. L'AMMINISTRAZIONE 7
2.3. I RISULTATI RAGGIUNTI 14
2.4. LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ 16

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI 20

3.1. OBIETTIVI STRATEGICI 24
3.2. OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI 24
3.3. AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AGENZIA FORESTAS. 28
3.4. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 29
3.4.1. SCOSTAMENTI DEI RISULTATI DAGLI OBIETTIVI E GIUSTIFICATIVI 29
3.4.2. SCOSTAMENTI E GIUSTIFICATIVI PRESSO I SERVIZI TERRITORIALI 30
3.4.3. SCOSTAMENTI E GIUSTIFICATIVI PRESSO I SERVIZI CENTRALI 31
3.5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA CUSTOMER SATISFACTION. 35
3.6. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 38
3.6.1. OBIETTIVI INDIVIDUALI 38
3.6.2. VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENTE 40

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ 42

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE 45

5.1. ANALISI IN CHIAVE DI GENERE DEI DATI DI CONTESTO 45
5.2. L'IMPEGNO DELL'AGENZIA FORESTAS PER LA PARITÀ DI GENERE: AZIONI IMPLEMENTATE NELL'ANNO 2022. 57
5.3. LA RICLASSIFICAZIONE DEL CONTO CONSUNTIVO 2022 SECONDO UNA PROSPETTIVA DI GENERE 63
5.4. ANALISI DEI RISULTATI IN UNA PROSPETTIVA DI GENDER BUDGETING 65

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 66

6.1. FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ 66
6.2. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE 69

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA 72

ALLEGATI TECNICI 76

1.1. ALLEGATO TECNICO N. 1 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 76
1.2. ALLEGATO TECNICO N. 2 – PERFORMANCE INDIVIDUALE 76
1.3. ALLEGATO TECNICO N. 3 – CUSTOMER SATISFACTION 76

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER CITTADINI E STAKEHOLDER ESTERNI

Si riportano di seguito le informazioni salienti relative al *contesto* in cui opera l'*Amministrazione*, fornendo una sintesi esaustiva sui *risultati raggiunti*, sulle *criticità* riscontrate e sulle *opportunità* individuate, rimandando il lettore ai successivi capitoli ed agli allegati tecnici per un ulteriore approfondimento.

2.1. Il contesto esterno di riferimento

L'analisi del contesto *esterno* in cui opera l'Amministrazione è stata condotta secondo la metodologia P.E.S.T.E.L. (*Political*, *Economical*, *Social*, *Technological*, *Environmental*, *Legal*).

Analogamente, è stata condotta l'analisi del contesto *interno* (che consente di analizzare le risorse umane, finanziarie-patrimoniali, strumentali ed organizzative) sulla base della matrice S.W.O.T. (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*).

Si riporta di seguito una breve sintesi dell'*Analisi del contesto esterno*, rimandando al *Piano della Performance 2023-2025* per ulteriori informazioni.

a) Contesto ecologico ed ambientale. Con riferimento alla superficie forestale, i dati del terzo Inventario Nazionale delle Foreste e del Carbonio (INFC, 2015) evidenziano che circa il 54% del territorio regionale è interessato da formazioni forestali e pre-forestali. L'*indice di boscosità* è rappresentato per il 48% da formazioni riconducibili alle "*aree boscate*" (626.140 ha) e per il 52% da "*altre terre boscate*" (674.851 ha). L'attività dell'Agenzia tiene conto delle pianificazioni strategiche su scala nazionale e regionale (PFAR, PPR, PdDIS, PAI, PTA, PSFF, PGRA, PSURI, PEAR, PFV, PAF, PG Siti Natura 2000, PG Parchi, ecc.).

b) Contesto sociale e culturale. Il quadro sociale, economico, anagrafico, familiare, lavorativo, imprenditoriale e culturale è ben rappresentato nel portale di *Sardegna Statistiche*, al quale si rimanda per eventuali approfondimenti.

Contesto economico e finanziario. Nel Bilancio di previsione 2023 – 2025 della Regione Sardegna, approvato con la legge regionale n. 2 del 01 febbraio 2023, e successive variazioni di bilancio tra cui la variazione di bilancio effettuata con legge regionale del 30 novembre 2023, viene previsto il capitolo SC04.1918, relativo al Contributo annuo all'Agenzia per il perseguimento dei propri compiti istituzionali pari ad euro 245.908.959,25 per ciascuno degli esercizi 2024, 2025 e 2026.

Il contributo è comprensivo di euro 14.266.181,00, stanziati per l'applicazione dell'Accordo di transito al CCRL dei dipendenti dell'Agenzia stipulato il 21 luglio 2021 e della quota assegnata per l'attuazione del *Piano straordinario triennale di assunzione si personale per consentire il reintegro delle unità di personale cessato dal 2010 ad oggi* (art. 11, c.2, L.R. 9 marzo 2022, n. 3) di euro 20.000.000,00 per ciascuno degli

esercizi 2024, 2025 e 2026. Per un ulteriore approfondimento si rimanda al *Bilancio Pluriennale 2023-2025* approvato con Delibera dell'Amministratore Unico dell'Agenzia Forestas n.16 del 24/04/2023. Con riferimento al Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR), le Politiche forestali, di difesa del suolo, di tutela e valorizzazione delle risorse ambientali trovano spazio nell'ambito della Missione 09 (Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente).

c) Contesto istituzionale e relazionale. L'Agenzia fa parte integrante del *Sistema dell'amministrazione pubblica della Sardegna* (Sistema Regione ex L.R. 24/2014), interagendo istituzionalmente con tutti gli Assessorati, Enti ed Agenzie dell'Amministrazione Regionale, con gli Enti Locali e le Amministrazioni comunali, con Università e Istituti di ricerca, con gli Organismi di gestione delle Aree protette, nonché con numerose Istituzioni locali, nazionali ed internazionali.

Contesto normativo e legale. L'Amministrazione persegue gli interessi pubblici, ispirandosi ai principi di efficienza, efficacia, economicità, trasparenza, etica e legalità. Il quadro normativo di riferimento è sottoposto a continui aggiornamenti ed integrazioni (cfr riforma della Pubblica Amministrazione ex L 124/2015), relativamente al codice degli appalti (D.Lgs 36/2023), alla normativa anticorruzione (L. 190/2012 e ss.mm.ii.), alle disposizioni in materia di trasparenza e accesso civico (D.Lgs 33/2013 e ss.mm.ii.), all'armonizzazione contabile (D.Lgs 118/2011 e ss.mm.ii.), all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico (D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.), all'ordinamento del lavoro (D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.), alle nuove norme sul procedimento amministrativo (L.241/1990 e ss.mm.ii.), ecc. che impongono tempi tecnici e burocratici per l'adeguamento delle procedure interne.

In particolare, nel 2018 è entrato in vigore il Regolamento generale sulla protezione dei dati del Parlamento Europeo e del Consiglio (RGPD n. 679/2016) relativo alla "*protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE*", comportando per l'Amministrazione la necessità di adottare soluzioni organizzative e tecnologiche a tutela della privacy di tutti i soggetti (dipendenti ed esterni) coinvolti nella sua operatività.

In seguito, il DL 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto per tutte le amministrazioni il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO). Il principio che guida la definizione del PIAO è dato dalla volontà di superare la molteplicità, e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione oggi in uso ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e creare un Piano unico di governance di un ente. Il primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 dell'Agenzia è stato approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 40 del 30.06.2022.

L'attività dell'Agenzia tiene conto delle ulteriori pianificazioni strategiche su scala nazionale e regionale [*Piano Forestale Ambientale Regionale* (PFAR); *Piano Paesaggistico Regionale* (PPR); Piano di Bacino (PdB); *Piano di Gestione del distretto idrografico della Sardegna* (PdDIS); *Piano stralcio di bacino per*

l'assetto idrogeologico (PAI); *Piano Stralcio delle Fasce Fluviali* (PSFF); *Piano di Gestione del rischio di alluvioni* (PGRA); *Piano di tutela delle acque* (PTA); *Piano stralcio per l'utilizzo delle risorse idriche* (PSURI); *Piano Energetico Ambientale Regionale* (PEAR); Piano Faunistico Venatorio (PFV); Piani di Gestione dei Siti Natura 2000; Piani di Gestione dei Parchi, ecc.].

L'Agenzia inoltre recepisce i principi e le finalità del nuovo *Testo unico in materia di foreste e filiere forestali* (D.Lgs. 3 aprile 2018, n. 34), entrato in vigore il 05 maggio 2018.

Per ulteriori informazioni circa il contesto socioeconomico della Sardegna si rimanda all'analisi effettuata dall'Ufficio Statistica della Regione riportata del PIAO della Regione Sardegna (Allegato 2) approvato con Delibera G. R. n. 3/11 del 29.01.2024 .

2.2. L'Amministrazione

L'Agenzia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna (Fo.Re.S.T.A.S.) è stata istituita dalla L.R. n. 8 del 24 aprile 2016, subentrando nella titolarità dei rapporti giuridici attivi e passivi al soppresso Ente Foreste della Sardegna.

La Legge Regionale n. 8 è stata modificata negli anni successivi con la L.R n. 43 del 19 novembre 2018 e con la L.R. n.6 dell'11 febbraio 2019.

Le modifiche hanno riguardato in particolare l'art 48 della legge (Personale dell'Agenzia), che prevede che i dipendenti dell'Agenzia in servizio, assunti a tempo indeterminato, siano inseriti nel comparto unico di contrattazione collettiva regionale dalla data di adozione di una compiuta disciplina contrattuale coerente con le attività e con le tipologie lavorative del personale medesimo e, dalla medesima data, ad essi si applichino le disposizioni di cui alla legge regionale 13 novembre 1998, n. 31 (*Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione*).

Con le Deliberazioni n. 28/1 e n. 28/2 del 26 luglio 2019, la Giunta regionale ha fornito gli indirizzi al Coran rispettivamente per il transito del personale dell'Agenzia dal CCNL al CCRL e per l'estensione del periodo di lavoro degli operai semestrali a dodici mesi. In data 21 luglio 2021 è stato sottoscritto l'accordo contrattuale relativo all'applicazione delle LL.RR. 43/2018 e 6/2019.

Il nuovo contratto regola sia la parte economica che giuridica del transito con l'individuazione di nuove indennità coerenti con le regole del pubblico impiego e l'approfondimento della previdenza integrativa. Inoltre, il nuovo inquadramento dei lavoratori ha permesso il superamento dell'annoso problema delle mansioni superiori.

Per quanto riguarda i programmi in ambito forestale-ambientale, l'Amministrazione supporta la Regione Sardegna sui temi della *gestione sostenibile, integrata e responsabile* del patrimonio naturalistico-ambientale e della *multifunzionalità* dei boschi, tutelando il paesaggio forestale e rurale, promuovendo la

ricerca ed il trasferimento dell'innovazione tecnologica.

L'ente amministra circa 216.000 ettari (pari a circa il 10% della Superficie regionale). Nelle more dell'individuazione dei beni funzionali all'Agenzia di proprietà Regionale (ai sensi dell'art. 16 della LR 8), FoReSTAS amministra in comodato d'uso, circa 85.157 ettari di terreni (ex aree di proprietà dell'Ente Foreste e aree demaniali), 93.989.89 ettari di terreni di proprietà pubblica in concessione (in gran parte comunali) e 37.380 ettari di terreni in occupazione temporanea (ai sensi del RDL 3267/23, prossimi alla restituzione ai legittimi proprietari, come disposto dall'art. 17 LR 8/2016), per un totale di circa 216.526,89.

Aree in comodato d'uso (Demaniali + ex EFS)	**Aree in concessione** (15-30 anni)	**Aree in Occupaz. Temp.** (RD 3267/1923)	**Totale**
85.157	93.989.89	37.380	216.526,89
39,33%	**43,41%**	**17,26%**	**100%**

Tab. 1. *Consistenza e titolo di possesso dei territori amministrati dall'Agenzia FoReSTAS.(dati aggiornati a aprile. 2023 Fonte: Ufficio Infrastrutture, Patrimonio e Sicurezza).*

La *Mission* dell'Amministrazione riguarda il miglioramento, l'ammodernamento, l'incremento dell'efficacia e la maggiore efficienza delle politiche forestali, con particolare riferimento alle esigenze di innovazione e di valorizzazione, anche economica e sociale, del *capitale naturale* e dei *servizi eco-sistemici* erogati.

L'Agenzia, nel rispetto degli atti di pianificazione e programmazione regionale, tutela, gestisce e valorizza il patrimonio forestale attraverso le seguenti *funzioni*:

a*) cura, tutela e conservazione del patrimonio forestale, della biodiversità e del paesaggio;*

b) difesa dei sistemi forestali e silvo-pastorali dai rischi ambientali;

c) valorizzazione produttiva, turistico-ricreativa e culturale del patrimonio naturale;

d) promozione della ricerca scientifica e della cultura, sperimentazione, innovazione tecnologica nel settore forestale e sostegno delle attività di informazione, sensibilizzazione ed educazione ambientale.

Per ulteriori approfondimenti, si rimanda alla *L.R. n. 8 del 27 aprile 2016* ed alla *Carta dei Servizi* resi al pubblico, disponibili sul sito web per la consultazione.

L'Agenzia FoReSTAS dispone di un ingente *patrimonio operativo*, rappresentato dal proprio personale, in particolare operaio, grazie al quale realizza gli interventi di competenza in amministrazione diretta.

La stessa *capacità operativa* viene messa in campo in occasione della campagna antincendio o delle emergenze di protezione civile.

Per quanto riguarda l'attività antincendio, il contributo dell'Agenzia alla campagna regionale per il triennio 2023-2025. è definito nel *Piano Regionale di previsione, prevenzione e lotta attiva contro gli incendi boschivi. Triennio 2023-2025.* (PRAI 2023-20225), approvato con Delibera G.R. n. 24/29 del 13 luglio 2023, redatto ai sensi della L. n. 353 del 21 novembre 2000 e della L.R. n. 8 del 27 aprile 2016, nonché dalle "*Prescrizioni Regionali Antincendio 2023-2025. Aggiornamento 2023*." approvate dalla Giunta con la deliberazione n. 17/53 del 4 maggio 2023.
Per la protezione civile, l'attività dell'Amministrazione è governata dal *Manuale operativo delle allerte di protezione civile Regionale* (approvato con Delibera G.R. n. 53/25 del 29/12/2014), allestito secondo le Linee guida emanate dal Ministro Delegato per il Coordinamento della Protezione Civile (D.M. 20 dicembre 2001). Con deliberazione N. 51/13 DEL 30.12.2021 la Giunta Regionale ha approvato il "Piano regionale di protezione civile per il rischio idraulico, idrogeologico e da fenomeni meteorologici avversi 2019-2021. Aggiornamento per l'anno 2021".
L'Agenzia è presente con le proprie unità operative (*Presidi Forestali* e *Postazioni AIB*) in quasi tutti i Comuni della Sardegna. Esiste quindi un'interazione costante con le Amministrazioni comunali, governata da apposite convenzioni.

Oltre alla notevole capacità operativa, l'Agenzia dispone di peculiari *competenze specialistiche* in materia di progettazione europea, promozione della biodiversità, pianificazione forestale e ricerca, per le quali opera in partenariato con Università e Istituti di ricerca, con le Istituzioni locali, nazionali ed internazionali partner di progetti finanziati, con gli organismi di gestione delle aree protette e gli Enti Locali.

L'organizzazione e le funzioni dell'Agenzia sono declinate nello *Statuto* (Allegato alla D.G.R. n. 31/11 del 27.6.2017)

La struttura organizzativa dell'Agenzia Forestas è stata approvata con Deliberazione Commissario Straordinario n. 60 del 20.09.2022 (modificata con Deliberazione n. 85 del 12.12.2022) e recepita con Determinazione Dir.Gen. n.148 del 15.11.2022 che, per l'anno 2023, prevedeva le seguenti unità organizzative:

- a ***livello centrale***, una *Direzione Generale*, preposta alle funzioni gestionali trasversali di programmazione e controllo, costituita da sei *Servizi Centrali* (Tecnico; Antincendio, protezione civile e autoparco; Personale, Affari Generali e contratti, Contabilità e bilancio, Studi, Ricerche e Progetti Comunitari, Infrastrutture e sicurezza);
- a ***livello territoriale***, otto strutture decentrate, i *Servizi Territoriali*, dislocati a Cagliari, Iglesias, Oristano, Nuoro, Lanusei, Sassari, Tempio Pausania e Medio Campidano.

Per quanto riguarda il Servizio Infrastrutture e sicurezza, questo è stato attivato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 22 del 27.04.2023.

Ai sensi dell'art. 24 della LR 31/1998 il coordinamento delle strutture dirigenziali compete al ***Direttore Generale***.

I Servizi sono strutture organizzative costituite per l'esercizio anche decentrato di funzioni omogenee, affini o complementari, di carattere permanente o continuativo, a cui sono preposti i Dirigenti. Le unità organizzative di livello dirigenziale si articolano in unità organizzative sub-dirigenziali, a presidio di significativi ambiti operativi.

Fanno capo ai Servizi Territoriali 28 *Complessi Forestali di gestione* (CFG), attraverso i quali si progetta e attua la gestione forestale, articolati in 121 *Perimetri forestali* (PF), 3 CARFS (Centro Allevamento Recupero Fauna Selvatica) e 23 *Unità Operative Specializzate* (UOS), che realizzano una capillare presenza sul territorio regionale (cfr Allegato 1– *Struttura organizzativa e dotazione organica dell'Agenzia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Definizione delle unità organizzative di livello subdirigenziale.*) Determinazione del Direttore Generale n.148 del 15.11.2022 in recepimento della Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 60 del 20/09/2022.

La funzione di indirizzo politico è assicurata dal **Commissario Straordinario**, , nominato con Decreto del Presidente della Regione n. 157 del 31 dicembre 2019, previa conforme deliberazione della Giunta regionale (DGR n. 42/42 del 22 ottobre 2019) adottata su proposta dell'Assessore regionale competente in materia di ambiente, seguita da diverse Proroghe del regime commissariale con Decreto del Presidente della Regione che per l'anno 2023 sono state stabilite da Decreto P.R n. 2 del 05.01.2023, Decreto P.R. n. 17 del 06.03.2023, Decreto P.R. n. 31 del 20.04.2023 e Decreto P.R. n. 66 del 06.12.2023.

L'articolo 44 della L.R. 8/2016 prevede il "*Comitato Territoriale*", che svolge funzioni consultive e propositive, composto dall'Assessore regionale competente in materia di ambiente, che lo presiede, e da quattro rappresentanti indicati dal Consiglio delle autonomie locali scelti tra i Sindaci in carica nei Comuni in cui siano presenti terreni amministrati dall'Agenzia. Tale importante organismo non è mai stato attivato funzionalmente.

Relativamente alle Risorse umane, l'Agenzia svolge le proprie attività, prevalentemente, in amministrazione diretta facendo ricorso al proprio personale, che comprende 4.118 dipendenti, incluso il personale in assegnazione temporanea o comando presso altre amministrazioni al 31/12/2023, di cui 14 Dirigenti (compresi i Dirigenti in regime di assegnazione da/per altri Enti/Agenzie del sistema Regione), 77 Quadri, 254 Impiegati e 3.773 B.

La dotazione organica è stata approvata con delibera del Commissario Straordinario n. 26 del 11/05/2022, successivamente modificata con delibere n. 13 del 28/02/2023 e n. 15 del 21/03/2023.

FORESTAS - Unità di personale al 31.12.2023			
Categoria	**Dotazione organica**	**Consistenza personale dipendente**	**Carenza**
B (personale operativo con previdenza agricola)	5802	3701	-2101
B (regime previdenziale pubblico)	105	72	-33
C	429	254	-175
D	140	77	-63
Dirigente	15	14	-1
Totale personale	**6.491**	**4.118**	**-2.373**

Tab. 2. *Consistenza del personale al 31/12/2023.*
Fonte: Servizio del Personale

Tuttavia, i dati della consistenza di personale sopra riportati non corrispondono al personale effettivamente in servizio nell'Agenzia. Infatti, il personale in servizio è dato dal quadro sopra esposto, incrementato del personale comandato o riassegnato da altre Pubbliche amministrazioni (prevalentemente del Sistema Regione) operante presso l'Agenzia, cosiddetto personale **IN**, e ridotto del personale comandato/riassegnato ad altra amministrazione (prevalentemente del Sistema Regione), cosiddetto personale **OUT**, sintetizzato nella seguente tabella.

FORESTAS - Unità di personale effettive al 31.12.2023							
Categoria	**Dotazione organica**	**Consistenza personale dipendente**	**Consistenza personale OUT**	**Consistenza personale IN**	**Consistenza effettiva personale disponibile**	**Carenza effettiva n. UULL**	**Carenza effettiva % UULL**
B - Operai agricoli/forestali (personale operativo con previdenza agricola)	5802	3701	40	0	3661	-2141	-37%
B - amministrativi (regime previdenziale pubblico)	105	72	2	0	70	-35	-33%
C (Istruttori amministrativi e tecnici)	429	254	16	3	241	-188	-44%
D (Istruttori amministrativi e tecnici)	140	77	6	2	73	-67	-48%
Dirigenti	15	14	5	2	11	-4	-27%
Totale personale	**6.491**	**4.118**	**69**	**7**	**4.056**	**-2.435**	**-38%**

Tab. 3. *Consistenza effettiva del personale al 31/12/2023.*
Fonte: Servizio del Personale

Relativamente al personale dirigente, vi è da evidenziare che i dirigenti OUT rivestono nell'amministrazione regionale per n. 3 dirigenti la posizione di Direttore Generale e per n. 2 dirigenti la posizione di Direttore di Servizio, mentre i dirigenti IN rivestono in Forestas per n. 1 dirigente la posizione di Direttore Generale e per n. 1 dirigente la posizione di Direttore di Servizio. Si tenga conto, inoltre, che, per scelta della RAS, i costi delle posizioni dirigenziali OUT non sono rimborsabili all'Ente di provenienza, per cui l'Agenzia ha ulteriori oneri per funzioni dirigenziali svolte al di fuori dell'Agenzia.

Il rapporto tra il numero di dirigenti, effettivamente in servizio, con funzioni di direttore di servizio e il numero totale di dipendenti è, in media, di un dirigente ogni 370 dipendenti circa.

Il personale dell'Agenzia è, come si rileva dai dati sopra sintetizzati, in prevalenza dedicato alle attività di tipo operativo ed è fortemente carente sia per la parte amministrativa, sia per la parte operaia, dato il fabbisogno di personale impegnato nei cantieri forestali e nella campagna antincendio.

Si segnala, inoltre, che l'età media del personale presente in forza nel 2023 è pari a circa 57 anni e che per molti di essi le prescrizioni date dal medico competente riducono la capacità operativa per inabilità parziali di vario genere, impattando sia nelle attività dei cantieri forestali, sia nelle attività di protezione civile, sia nelle attività di antincendio

Relativamente alle risorse economico-finanziarie disponibili si veda il *Bilancio pluriennale di previsione 2023-2025* (Delibera Commissario Straordinario n° 16 del 24 marzo 2023).

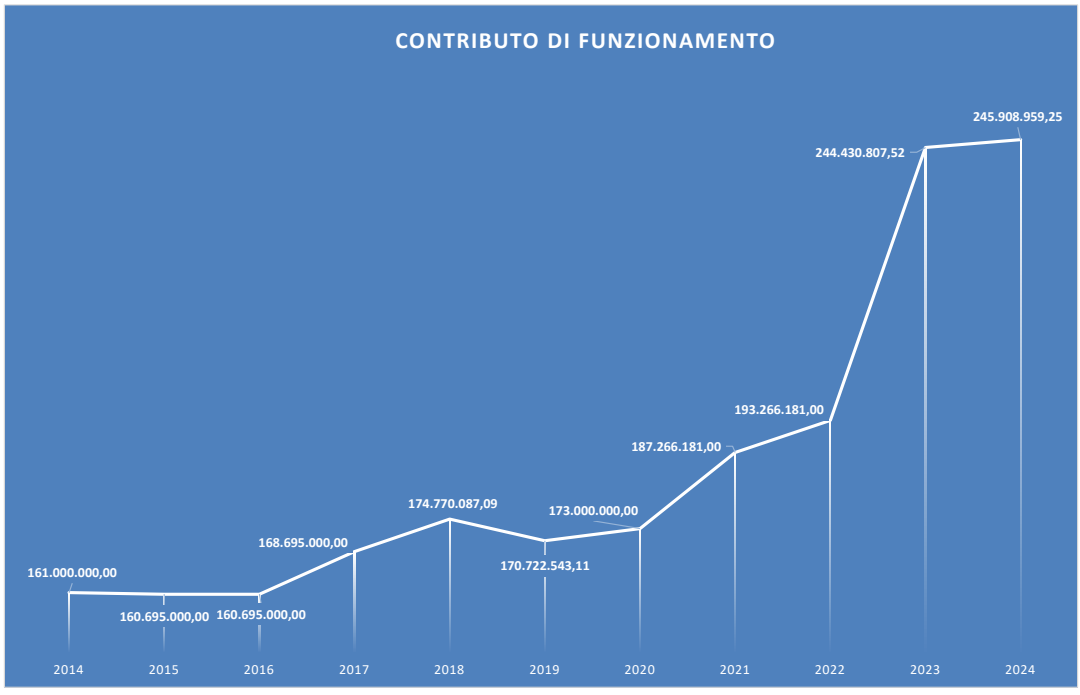


Grafico 1. Andamento del contributo regionale percepiti dall'Amministrazione Forestas (ex EFS) negli ultimi anni.
Fonte Servizio Contabilità e Bilancio.

Il grafico evidenzia l'andamento del contributo regionale negli ultimi anni, dal 2014 al 2024.

Nel 2017 sono stati ripristinati gli 8 milioni già decurtati a partire dal 2013, per effetto della L.R. n. 5/2015, art. 3, c. 6, sulla cessazione della riduzione dell'aliquota IRAP dall'8,50% al 2,55% (L.R. n. 12/2013, art. 2).

Nel 2018 sono stati assegnate le risorse per gli arretrati ed il costo a regime del rinnovo CIRL dirigenti, per gli adeguamenti IPCA per i dipendenti, e per il programma Lavoras (L.R. 1/2018, articolo 2, comma 3 e articolo 4, comma 15).

Nel 2019, il contributo viene ridotto, pur restando il vincolo per il programma Lavoras. Nella riduzione è compresa la retribuzione di un dirigente per la sua mobilità.

Nel 2020 il contributo è stato incrementato per la stabilizzazione dei dipendenti settemestrali.

Nel 2021 interviene l'Accordo di transito al CCRL del 21 luglio, il contributo è increm entato di 9.416.181 (L.R. n. 18/2020, art. 2) e di 4.850.000 (D.G.R. 34/17 del 11/08/2021).

Nel 2022 l'incremento di 6 milioni è vincolato all'attuazione del programma per il turn-over (art. 11, c. 2, L.R. n. 3/2022).

Nel 2023 l'incremento di 51.164.626,52 è dovuto:

- all'attuazione del programma per il turn-over (art. 11, c. 2, L.R. n. 3/2022), incremento di 14 milioni (il vincolo passa da 6 a 20 milioni);
- alla disapplicazione da parte dell'Inps delle agevolazioni contributive per 15 milioni;
- all'una tantum per l'incremento Indennità Vacanza Contrattuale per 5.643.053,20;
- all'applicazione del CCRL 2019-2021 di dirigenti e dipendenti per 16.521.573,32, di cui 9.878.795,07 per arretrati.

2.3. I Risultati raggiunti

Nell'anno 2023 la strategia di intervento dell'Agenzia è scaturita dalla necessità di coniugare gli obiettivi che derivano dalla legge istitutiva, dai documenti programmatici della RAS (Delibere di Giunta) e dal quadro normativo complessivo che regola l'attività delle Amministrazioni pubbliche (recepimento dei recenti aggiornamenti in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, pari opportunità e non discriminazione) con l'esigenza di attenuare gli effetti negativi causati dalla pandemia di Covid-19 sul tessuto sociale ed economico delle zone interne dell'Isola. Pertanto, particolare importanza è stata data alla programmazione di interventi in grado di generare impatti sulle economie locali delle zone interne, attraverso la realizzazione di progetti e attività a livello locale.

La *strategia* d'intervento dell'Agenzia è dunque declinata nei seguenti **8 *obiettivi strategici***:

1. *CURA, TUTELA E CONSERVAZIONE DEL PATRIMONIO FORESTALE*
2. *DIFESA DEI SISTEMI FORESTALI E ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE*
3. *VALORIZZAZIONE PRODUTTIVA, TURISTICO-RICREATIVA E CULTURALE DEL PATRIMONIO NATURALE*
4. *PROMOZIONE DELLA RICERCA SCIENTIFICA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA NEL SETTORE FORESTALE*
5. *CONSERVAZIONE E MIGLIORAMENTODEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI*
6. *RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE*
7. *INCREMENTARE LA TRASPARENZA, PREVENIRE E CONTRASTARE IL RISCHIO DI CORRUZIONE*
8. *EFFICIENTAMENTO E RAZIONALIZZAZIONE DEI PROCESSI INTERNI*

Relativamente agli obiettivi operativi specifici, si rimanda agli allegati tecnici, in cui è possibile ritrovare i dettagli dei risultati raggiunti dalle singole Unità organizzative.

In generale, è lecito affermare che l'Agenzia, nella sua totalità e complessità, ha raggiunto quasi completamente gli obiettivi specifici prefissati per l'annualità 2023, nel rispetto degli obiettivi generali e le priorità strategiche impartite. Gli obiettivi specifici e i target previsti all'approvazione del Piano (sottosezione Performance del PIAO) nel mese di aprile 2023 sono stati rimodulati nel mese di ottobre 2023, in alcuni casi in maniera evidente per motivi di modifica della Struttura organizzativa e l'attivazione del nuovo Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza. A tal fine alcuni obiettivi sono transitati dal Servizio Tecnico Forestale al nuovo Servizio mentre altri sono stati inseriti ex-novo.

L'Amministrazione ha continuato a perseguire la propria Mission, riconducibile alla gestione forestale sostenibile, integrata, attiva e partecipativa, nell'ottica dell'efficienza, efficacia ed economicità.

A tal fine, l'ente ha indirizzato le proprie azioni verso una maggiore valorizzazione della multifunzionalità, dei servizi e prodotti degli eco-sistemi agro-silvo-pastorali, ricercando contestualmente la coniugazione degli aspetti naturalistico-ambientali, economici e sociali del territorio amministrato. Per questo Agenzia ha puntato nell'anno 2023 all'incremento della Rete escursionistica Regionale attraverso all'accatastamento di nuovi sentieri nella RES e al miglioramento dell'accoglienza nelle foreste presso le proprie foresterie. Inoltre l'Agenzia ha avviato le procedure per l'adeguamento degli edifici di servizio alle norme sulla sicurezza, l'eliminazione delle coperture in cemento-amianto e la loro sostituzione e al miglioramento del proprio parco automezzi e delle macchine operatrici forestali.

Sul fronte del personale l'Agenzia ha avviato le procedure per l'assunzione del personale operaio, secondo quanto stabilito dalla Legge Regionale n.3/2022.

L'Agenzia è anche fortemente impegnata sul fronte della promozione e valorizzazione delle filiere del legno, dei prodotti non legnosi (sughero, miele, tartufi, …), contribuendo e partecipando ai principali tavoli di pianificazione e programmazione a livello nazionale e regionale (tavolo tecnico-scientifico sullo SRvS, Comitato Tecnico Scientifico ANARF, al tavolo nazionale filiera legno MIPAAF GDL Sughero).

L'Amministrazione è impegnata anche sul fronte dell'etica e della legalità, grazie all'implementazione delle misure di prevenzione e repressione della corruzione, nell'ottica di una maggiore trasparenza ed imparzialità. A tal proposito si ricorda che con deliberazione n. 43/7 del 29/10/2021 la Giunta Regionale ha provveduto all'adozione del nuovo Codice *di comportamento del personale del Sistema Regione e delle Società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna*, che ha abrogato e sostituito il precedente approvato con delibera n. 3/7 del 31/01/2014. Il Codice riveste una considerevole importanza nell'ambito del sistema di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, quale strumento che più di altri si presta a regolare le condotte del personale e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Di seguito si riporta il *quadro sinottico* dei risultati cumulativi a livello di Servizi.

SERVIZIO	RISULTATO *% Ponderato*
SERVIZIO TERRITORIALE CAGLIARI	100%
SERVIZIO TERRITORIALE IGLESIAS	100%
SERVIZIO TERRITORIALE LANUSEI	100%
SERVIZIO TERRITORIALE NUORO	100%
SERVIZIO TERRITORIALE ORISTANO	100%
SERVIZIO TERRITORIALE SASSARI	100%
SERVIZIO TERRITORIALE TEMPIO	100%
SERVIZIO TERRITORIALE MEDIO CAMPIDANO	100%

SERVIZIO	RISULTATO *% Ponderato*
SERVIZIO TECNICO	100%
SERVIZIO SAPA	100%
SERVIZIO DEL PERSONALE AA.GG. E CONTRATTI	100%
SERVIZIO PERSONALE	100%
SERVIZIO AFFARI GENERALI	100%
SERVIZIO APPALTI, CONTRATTI ED ECONOMATO	100%
SERVIZIO INFRASTRUTTURE E SICUREZZA	100%
SERVIZIO STUDI, RICERCHE E PROGETTI COMUNITARI	100%
SERVIZIO CONTABILITA' e BILANCIO	100%
DIRETTORE GENERALE	100%

Tab. 5. Quadro sinottico dei risultati cumulativi percentuali a livello di Servizi

2.4. Le criticità e le opportunità

Dallo studio ed analisi del contesto, grazie all'interpretazione dei risultati emersi dalla comparazione e correlazione delle matrici S.W.O.T. (per i fattori interni) e P.E.S.T.E.L. (per i fattori esterni), sono emerse importanti opportunità di sviluppo e miglioramento per l'Agenzia, così come vengono in evidenza alcune criticità che devono essere progressivamente superate.

Tra le ***criticità*** riscontrabili nell'ambito della gestione delle risorse umane, vi è, innanzitutto, al di là delle apparenze, una forte generale carenza di personale in tutte le categorie per tutte le attività sia operative, sia gestionali tecniche e (soprattutto) amministrative, sia dirigenziali (con un elevato rapporto medio personale/dirigenti), tenendo conto dei numerosi processi operativi e gestionali gravanti sull'Agenzia.

Inoltre, a ulteriore depauperamento operativo e professionale, vi è un elevato numero di personale OUT, soprattutto con l'istituto della riassegnazione (ex art. 21, comma 3, L.R. 10/2021), che si sta oramai consolidando, con conseguente perdita di capacità assunzionale, a seguito dell'applicazione dell'art. 16, comma 2, della L.R. n.17/2023, che dispone la riassegnazione definitiva del personale OUT presso l'amministrazione in cui opera, con abbinato trasferimento del valore finanziario del contratto, senza che ciò liberi capacità assunzionale nell'amministrazione di provenienza (di fatto, quindi, riducendola). A tal proposito, l'Amministrazione regionale ed ARGEA hanno già provveduto ad emanare i relativi avvisi per la presentazione di manifestazioni di interesse per la riassegnazione definitiva.

La (emergenziale) carenza di personale amministrativo riveste ancor più rilievo soprattutto per i funzionari

(cat. D) in considerazione della soglia orientativa prevista dal Dipartimento Funzione Pubblica[2], che indica come criterio di razionalizzazione del dimensionamento del personale utilizzato per funzioni di supporto (art. 1, comma 404, lett. f), L.296/2006) per la gestione delle risorse umane, sistemi informativi, sistemi manutentivi e logistici, affari generali, provveditorati e contabilità, il 15% delle risorse umane complessivamente utilizzate dall'amministrazione, che nell'Agenzia dovrebbero corrispondere a circa 1.000 dipendenti rispetto alla dotazione organica, o 600 dipendenti rispetto al personale in servizio, con una carenza attuale rispettivamente del 70% e del 50%.

Vi è poi la criticità riguardante l'incremento di costi e i limiti gestionali conseguenti al transito nel luglio 2021 dei dipendenti dell'Agenzia nel CCRL dipendenti RAS, con particolare riferimento agli aspetti contributivi degli operai agricoli.

I costi contrattuali complessivi del transito al CCRL dipendenti RAS certificati dalla Corte dei Conti includevano (e quindi non venivano computati nei costi di transito) gli sgravi contributivi fino ad allora applicati dall'INPS agli operai agricoli, con cui si aveva la riduzione media di circa 2/3 dei costi previdenziali INPS relativi agli operai agricoli.

Inoltre, i costi contrattuali includevano anche i minori oneri per le riduzioni derivanti dall'applicazione della cassa integrazione per gli operai che non potevano lavorare all'aperto in situazioni meteoclimatiche avverse (pioggia persistente, neve, ghiaccio, caldo, ecc.), con cui si aveva una detrazione dei costi per le giornate non lavorate a causa delle avverse condizioni meteoclimatiche.

Successivamente, a maggio 2023, l'INPS ha notificato una comunicazione con cui ha deciso unilateralmente di revocare le agevolazioni che l'Agenzia aveva per gli operai agricoli.

La revoca delle agevolazioni/sgravi contributivi ha comportato un incremento dei costi previdenziali INPS (e quindi del personale) di 32 milioni annui a regime (dal 2024), mentre l'esclusione dall'accesso alla cassa integrazione ha comportato un aggravio di costi del lavoro stimato in circa 1,2 milioni.

Per quanto riguarda il necessario pareggio di bilancio dell'Agenzia, la maggior spesa è stata coperta con specifica norma finanziaria regionale (L.R. n. 17/2023, art. 19, comma 1).

Inoltre relativamente ai costi delle maggiorazioni per turno, è da rilevare, che il differenziale di costo del personale verrà verosimilmente incrementato per la quota di spesa relativa alle maggiorazioni orarie per turno non ancora considerata nel computo dell'incremento di spesa dovuto all'applicazione del Contratto Collettivo Regionale del Comparto della Regione Sardegna, a seguito dell'accordo di transito del 2021,

[2] Decreto Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, del 08.05.2018, recante Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, cap. 3, pag.14.

ma specificamente destinata a tale istituto dalla L.R. n. 1 del 23 febbraio 2023 (Legge di stabilità 2023), art. 7 (Disposizioni in materia di personale), comma 1, che autorizza l'Agenzia FoReSTAS "*a disporre, nell'ambito della contrattazione collettiva regionale, di euro 1.504.762,67 per l'esercizio 2021 e di euro 6.336.650 a decorrere dall'esercizio 2022, comprensivi degli oneri riflessi e dell'IRAP (missione 09 - programma 02 - titolo 1)*".

Per quanto riguarda invece la capacità assunzionale, che non può superare la media dei costi del personale sostenuti nel triennio 2011-2013 (circa 158,5 milioni di €), tale incremento ha determinato il superamento di tale soglia vincolante, con conseguente blocco assunzionale di quanto previsto nell'allora vigente Piano assunzionale (la cui capacità finanziaria nel 2023 era di quasi 22 milioni di €).

Vi è da evidenziare a tal proposito che l'art. 11, commi 2 e 3, della L.R. n.3/2022 ha previsto specificamente per l'Agenzia un incremento assunzionale di n.650 unità di personale (operaio), per il reintegro dei dipendenti cessati nel periodo 2010-2022, autorizzando una spesa (ancora da impegnare) di complessivi 46 milioni di €, di cui 6 milioni per il 2022 e 20 milioni per ciascuno degli anni 2023 e 2024.

Inoltre, l'art. 109 della L.R. n.9/2023, introducendo il nuovo comma 1-bis, all'art. 49 della L.R. n.8/2016 Legge forestale, istitutiva dell'Agenzia), ha disposto che "*l'Agenzia FoReSTAS, in considerazione delle attività svolte presso la Direzione generale della protezione civile, per la lotta agli incendi boschivi e per le attività di prevenzione svolte nell'intero territorio regionale, è autorizzata in via straordinaria ad incrementare la propria capacità assunzionale al fine di provvedere all'assunzione di ulteriori 650 unità di personale operaio di categoria B nel triennio 2023-2025, anche in applicazione in ambito regionale del disposto dell'articolo 1, comma 287, della legge 27 dicembre 2017, n. 205*[3]*, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili per tali finalità nel bilancio della medesima Agenzia*".

Ancora sotto il profilo **organizzativo** nel 2023 l'Agenzia ha riorganizzato le competenze dei Servizi con l'approvazione della nuova struttura organizzativa adottata con Determina DG n. 92 del 30.11.2023 in recepimento della Delibera del Commissario Straordinario n. 42 del 31.08.2023. La nuova struttura ha portato ad una più razionale organizzazione dei Servizi Territoriali con (ri-) l'accorpamento del Servizio Medio Campidano al Servizio Territoriale di Cagliari; la soppressione del Servizio Studi e Ricerche le cui funzioni sono state distribuite nei Servizi (in particolare nel servizio AAGG); la suddivisione del voluminoso Servizio Personale, Affari Generali e Contratti, in tre Servizi distinti: Servizio del Personale, Servizio Affari Generali e Servizio Appalti, Contratti ed Economato ognuno con competenze distinte al fine di rendere più efficiente l'attività amministrativa dell'Agenzia.

[3] L'art. 1, comma 287, della L. 205/2017, prevede che "al fine di incrementare i servizi … di prevenzione incendi e di lotta attiva agli incendi boschivi … è autorizzata l'assunzione straordinaria … nel limite della dotazione organica, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nei rispettivi ruoli iniziali…"

Per garantire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile l'Agenzia ha programmato l'attivazione di postazioni VPN e ha definito le modalità attuative del lavoro agile con riferimento alla fase non emergenziale. Con Determinazione del Direttore Generale n. 153 del 05.12.2022, n. 3 del 23.01.2023 e n. 86 del 10.11.2023 è stato approvato un disciplinare volto a regolamentare l'utilizzo della suddetta modalità lavorativa da parte dei dipendenti dell'Agenzia Forestas

Tra le ***opportunità*** offerte dagli attuali scenari in ambito politico, sociale, normativo, gestionale, economico, finanziario ed ambientale, si evidenziano le nuove sfide, determinate principalmente dalla crisi causata dalla Pandemia Covid-19, ed in particolare le opportunità offerte dal *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza* (PNRR) quale strumento di finanziamento e di progettazione a livello nazionale ed europeo, che rappresenta un importante stimolo per orientare gli sforzi dell'Agenzia verso il settore della ricerca, della innovazione tecnologica, della transizione ecologica e dello sviluppo sostenibile.

A livello regionale, continuano a rimanere importanti opportunità le misure contenute nel *Piano Regionale di Sviluppo* (PRS), nel *Piano di Sviluppo Rurale* (PSR) e nel *Programma Operativo Regionale* (POR) e la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile (SRSvS) approvata con la Delibera G.R. n. 39/56 del 08.10.2021.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Gli obiettivi generali e le priorità strategiche dell'Agenzia FoReSTAS sono desumibili dalla sottosezione Performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 20 del 27.04.2023. In seguito, con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 49 del 15.10.20223, è stata aggiornata la sottosezione Performance così come previsto dall'art. 5 comma 2 lettera b) del D.M. del 30.06.2022 (Monitoraggio del PIAO).

Albero della performance

Si riporta di seguito l'*Albero della performance*, rappresentato in formato tabellare, dove, per ogni *obiettivo strategico* di medio periodo, si indicano i corrispondenti *Obiettivi Direzionali (ODR) e obiettivi Gestionali operativi (OGO)*.

Si rimanda al POA 2023 per la visione completa degli Obiettivi, indicatori e Target assegnati ad ogni Centro di Responsabilità, così come aggiornati con il monitoraggio 2023.

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
1. CURA, TUTELA E **CONSERVAZIONE** DEL PATRIMONIO FORESTALE	1.1	Realizzazione di un piano di acquisti volti a incrementare la meccanizzazione forestale (quali, trattori, mezzi d'opera, macchinari, etc.);	1.1.1 Realizzazione di un piano di acquisti volti a incrementare la meccanizzazione forestale (quali, trattori, mezzi d'opera, macchinari, etc.);
2. DIFESA DEI SISTEMI FORESTALI E ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE	2.1	Attuazione, in tutto il territorio regionale, delle attività di protezione civile, con particolare riferimento alle campagne antincendio.	2.1.1 Monitoraggio della campagna AIB e di Protezione Civile
	2.2	Realizzazione di un piano di acquisti per il rinnovamento del parco dei mezzi forestali e AIB	2.2.1 Realizzazione di un piano di acquisti per il rinnovamento del parco dei mezzi forestali e AIB

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
3. *VALORIZZAZIONE PRODUTTIVA, TURISTICO-RICREATIVA E CULTURALE DEL PATRIMONIO NATURALE*	3.1	Diversificazione della proposta turistica, allungamento della stagione, valorizzazione del turismo attivo. Dotare l'Isola di una rete coordinata e uniforme di percorsi destinati all'escursionismo, al ciclo-escursionismo	3.1.1 Incremento dei percorsi destinati all'escursionismo, al ciclo-escursionismo ed ippoturismo
	3.2	Migliorare l'offerta di prodotti non legnosi della foresta	3.2.1 Revisione dell'Atto organizzativo della procedura per la produzione, conservazione e vendita del miele
	3.3	Migliorare l'accoglienza attraverso il corretto utilizzo delle strutture presenti in Foresta	3.3.1 Proposta di Regolamento per l'utilizzo delle Foresterie per l'esame da parte del C.S.
4. *PROMOZIONE DELLA RICERCA SCIENTIFICA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA NEL SETTORE FORESTALE*	4.1	Miglioramento qualitativo delle produzioni sughericole.	4.1.1 Studio comparato di diverse provenienze di Quercus suber. Prosecuzione degli interventi di ricerca sul capo sperimentale di Quercus suber sul perimetro forestale Siamanna. Coordinamento delle attività e trasferimento dati all'Università - Dipartimento di Agraria.

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
5. *CONSERVAZIONE E MIGLIORAMENTODEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI*	5.1	Interventi di ripristino delle coperture degli edifici post smaltimento cemento amianto	5.1.1 Interventi di ripristino delle coperture degli edifici post smaltimento cemento amianto
	5.2	Migliorare la sicurezza degli edifici.	5.2.1 Adeguamento degli edifici di servizio alle norme sulla sicurezza
6. RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE	6.1	Rafforzare il ruolo strategico dell'Agenzia attraverso Piano straordinario triennale di assunzioni di personale per consentire il reintegro delle unità di personale cessate dal 2010 ad oggi.	6.1.1 Completamento procedure di assunzione del personale operaio
7. INCREMENTARE LA TRASPARENZA, PREVENIRE E CONTRASTARE IL RISCHIO DI CORRUZIONE	7.1	Attuazione della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	7.1.1 Verifica dell'effettiva presenza in servizio dei dipendenti
			7.1.2 Monitoraggio dei tempi di pagamento
8. EFFICIENTAMENTO E RAZIONALIZZAZIONE DEI PROCESSI INTERNI	8.1	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Miglioramento della Comunicazione interna.	8.1.1 Miglioramento degli strumenti di Comunicazione interna
	8.2	Migliorare l'organizzazione interna. Attivazione del Servizio del Medio Campidano.	8.2.1 Attivazione del Servizio del Medio Campidano
	8.3	Miglioramento dell'efficienza	8.3.1 Esecutività del Bilancio di previsione 2024-2026 entro

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
		dell'amministrazione. Esecutività del Bilancio di previsione 2024-2026 entro 01/01/2024	01/01/2024
	8.4	Attuazione accordo sull'orario di lavoro nei Servizi Territoriali	8.4.1 Acquisto (con affidamento di fornitura a soggetto esterno), installazione configurazione e messa in esercizio con personale dipendente di sistemi di rilevamento orario (terminali orologio) nelle strutture dell'Agenzia
	8.5	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Implementazione dei sistemi gestionali.	8.5.1 Integrazione sulla piattaforma HR Infinity in uso all'Agenzia (Paghe, Presenze, WorkFlow, 770 e CU) del Modulo Gestione Risorse Umane (Dossier dipendente e Dossier Formazione)
	8.6	Migliorare l'organizzazione interna. Attivazione del Servizio Appalti, Contratti ed Economato	8.6.1 Attivazione del Servizio Appalti, Contratti ed Economato

3.1. Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici dell'Agenzia sono stati definiti dalla Giunta Regionale attraverso Delibere di Giunta specifiche funzionali ad orientare le attività dell'Agenzia (FoReSTAS) nell'anno 2023.. Ai sei obiettivi derivanti dalle Delibere della Giunta se ne è aggiunto un settimo, di fonte normativa, legato all'integrazione nel PIAO delle misure per la prevenzione della corruzione e la trasparenza fissate nel PTPCT e un ottavo relativamente all'efficientamento e razionalizzazione dei processi interni.

La *strategia* d'intervento dell'Agenzia è dunque declinata nei seguenti **8 *obiettivi strategici***:

1. *CURA, TUTELA E CONSERVAZIONE DEL PATRIMONIO FORESTALE*
2. *DIFESA DEI SISTEMI FORESTALI E ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE*
3. *VALORIZZAZIONE PRODUTTIVA, TURISTICO-RICREATIVA E CULTURALE DEL PATRIMONIO NATURALE*
4. *PROMOZIONE DELLA RICERCA SCIENTIFICA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA NEL SETTORE FORESTALE*
5. *CONSERVAZIONE E MIGLIORAMENTODEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI*
6. *RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE*
7. *INCREMENTARE LA TRASPARENZA, PREVENIRE E CONTRASTARE IL RISCHIO DI CORRUZIONE*
8. *EFFICIENTAMENTO E RAZIONALIZZAZIONE DEI PROCESSI INTERNI*

Ogni obiettivo strategico è stato declinato in Obiettivi Direzionali (ODR)e obiettivi gestionali operativi (OGO). Il grado di raggiungimento degli obiettivi direzionali è misurato dalla percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi collegati.

Per la descrizione degli obiettivi Direzionali, degli obiettivi operativi collegati e dei relativi target, si rinvia agli **allegati tecnici.**

3.2. Obiettivi gestionali operativi

A partire dalle priorità strategiche definite dalla Giunta, l'Agenzia ha fissato obiettivi operativi indirizzati a raggiungere tali priorità.

Ad ogni obiettivo è associato un set di *indicatori* e *target* quantitativi e qualitativi, che consentono di rilevare aspetti significativi delle funzioni assegnate all'Amministrazione.

La valutazione della *Performance organizzativa* riguarda i *risultati attesi* delle azioni programmate dall'Amministrazione a livello di *Centro di responsabilità* (Servizi).

Nell'**allegato tecnico** si riporta il quadro sinottico degli *obiettivi strategici* e *specifici* assegnati ed i *risultati raggiunti* da ciascuna Unità di valutazione. Tali obiettivi si intendono assegnati *individualmente* al

Dirigente e *collegialmente* a tutto il personale in carico.

Al fine di focalizzare l'azione amministrativa sugli *obiettivi prioritari*, si è provveduto ad individuare un *set di obiettivi specifici* per ogni Servizio, con i quali procedere alla valutazione individuale dei Dirigenti circa la componente organizzativa della Performance.

Analogamente a quanto previsto nel *Piano della prestazione organizzativa della Regione Sardegna*, si è ritenuto opportuno esporre nel PdP tutti gli obiettivi assegnati alle Unità Organizzative, ma di legare l'attribuzione del trattamento premiante solo ad alcuni di essi, selezionati per la loro diretta connessione con le priorità assegnate dalla Giunta Regionale.

Si riporta, nella tabella che segue, l'elenco degli obiettivi di direzione (ODR) e degli obiettivi gestionali operativi (codice OGO), questi ultimi assegnati ai singoli Direttori di Servizio.

Codice ODR	OBIETTIVI DIREZIONALI (ODR)		Codice OGO	CdR COMPETENTE (descrizione)			NOTE Aggiornamento settembre 2023	NOTE integrazione 2023 in seguito alla modifica della struttura di cui alla Delibera del C.S. n. 42 del 31.08.2023
	Descrizione	Valut. SI/NO			OGO per servizio	Valut. SI/NO		
1. 1	Realizzazione di un piano di acquisti volti a incrementare la **meccanizzazione forestale** (quali, trattori, mezzi d'opera, macchinari, etc.);	NO	1. 1. 1	Servizio Tecnico Forestale	1	SI		
2. 1	Attuazione, in tutto il territorio regionale, delle attività di **protezione civile**, con particolare riferimento alle **campagne antincendio**.	SI	2. 1. 1	Servizio Antincendio Protezione Civile e Autoparco	1	SI		
2. 2	Realizzazione di un piano di acquisti per il rinnovamento del **parco dei mezzi forestali e AIB**	SI	2. 2. 1	Servizio Antincendio Protezione Civile e Autoparco	1	SI		
3. 1	Diversificazione della proposta turistica, allungamento della stagione, valorizzazione del **turismo** attivo. Dotare l'Isola di una rete coordinata e uniforme di percorsi destinati **all'escursionismo**, al ciclo-escursionismo	SI	3. 1. 1	Servizio Sassari	1	SI		
				Servizio Tempio Pausania	1	SI		
				Servizio Oristano	1	SI		
				Servizio Nuoro	1	SI		
				Servizio Lanusei	1	SI		
				Servizio Iglesias	1	SI		
				Servizio Cagliari	1	SI		
3.2	Migliorare l'offerta di **prodotti non legnosi** della foresta	NO	3.2.1	Servizio Tecnico Forestale	1	SI	Obiettivo e indicatore aggiunto con il monitoraggio. Prot. 11172 del 03.08.2023	
3.3	Migliorare **l'accoglienza** attraverso il corretto utilizzo delle strutture presenti in Foresta	NO	3.3.1	Servizio Tecnico Forestale	1	SI	Obiettivo e indicatore aggiunto con il monitoraggio. Prot. 11172 del 03.08.2023	
4.1	Miglioramento qualitativo delle produzioni **sughericole**.	NO	4. 1. 1	Servizio Studi , Ricerche e progetti comunitari	2	SI		Obiettivi validi fino al 30/11/2023 a causa della sopressione del Servizio
						SI	Indicatore aggiunto con il monitoraggio. Prot. 11135 del 03,08,2023	
5. 1	Interventi di ripristino delle coperture degli edifici post smaltimento **cemento amianto**	NO	5. 1. 1	Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza	1	SI	Indicatore modificato da "Coordinamento degli interventi e trasferimento somme ai Servizi Territoriali così come da DGR " a "Predisposizione prospetto degli interventi ricadenti nei vari Servizi Territoriali , con la ripartizione delle relative somme da destinare agli stessi". Prot. 11182 del 04.08.2023.	
				Servizio Sassari	1	SI		
				Servizio Tempio Pausania	1	SI		
				Servizio Oristano	1	SI		
				Servizio Nuoro	1	SI		
				Servizio Iglesias	1	SI		
				Servizio Cagliari	1	SI		
5. 2	Migliorare la **sicurezza** degli edifici .	NO	5. 2. 1	Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza	1	SI	Indicatore modificato da "Coordinamento degli interventi e trasferimento somme ai Servizi Territoriali così come da DGR " a "Predisposizione prospetto degli interventi ricadenti nei vari Servizi Territoriali , con la ripartizione delle relative somme da destinare agli stessi". Prot. 11182 del 04.08.2023.	
				Servizio Sassari	1	SI	Target rimodulato da 6 a 2 in seguito al monitoraggio. Prot. 5038 del 04.08.2023.	
				Servizio Tempio Pausania	1	SI	Target rimodulato da 2 a 1 in seguito al monitoraggio. Prot. 3411 del 04.08.2023.	
				Servizio Oristano	1	SI		
				Servizio Nuoro	1	SI		
				Servizio Iglesias	1	SI		
				Servizio Cagliari	1	SI		
				Servizio Lanusei	1	SI		
6. 1	Rafforzare il ruolo strategico dell'Agenzia attraverso **Piano straordinario triennale di assunzioni** di personale per consentire il reintegro delle unità di personale cessate dal 2010 ad oggi .	SI	6. 1. 1	Servizio Personale, Affari Generali e contratti	1	SI	Inserimento di nuovo indicatore a seguito del monitoraggio. Prot. 12210 del 07.09.2023	Obiettivi del Servizio Personale, Affari Generali e contratti validi fino al 30/11/2023.
				Servizio Personale	1	SI		Obiettivo riassegnato al Servizio Personale per il mese di Dicembre 2023.

Codice ODR	OBIETTIVI DIREZIONALI (ODR)		Codice OGO	CdR COMPETENTE (descrizione)			NOTE Aggiornamento settembre 2023	NOTE integrazione 2023 in seguito alla modifica della struttura di cui alla Delibera del C.S. n. 42 del 31.08.2023
	Descrizione	Valut. SI/NO			OGO per servizio	Valut. SI/NO		
7. 1	**Attuazione della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO**	**NO**	7. 1. 1	**Servizio Sassari**	1	NO	Obiettivi aggiunti dalla DG durante il monitoraggio relativo all'attuazione del Piano Anticorruzione	
				Servizio Tempio Pausania	1	NO		
				Servizio Oristano	1	NO		
				Servizio Nuoro	1	NO		
				Servizio Lanusei	1	NO		
				Servizio Iglesias	1	NO		
				Servizio Cagliari	1	NO		
			7. 1. 2	**Servizio Personale, Affari Generali e contratti**	1	NO		
				Servizio Contabilità e Bilancio	1	NO		
				Servizio Antincendio Protezione Civile e Autoparco	1	NO		
				Servizio Tecnico	1	NO		
				Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza	1	NO		
				Servizio Sassari	1	NO		
				Servizio Tempio Pausania	1	NO		
				Servizio Oristano	1	NO		
				Servizio Nuoro	1	NO		
				Servizio Iglesias	1	NO		
				Servizio Cagliari	1	NO		
				Servizio Lanusei	1	NO		
8. 1	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Miglioramento della **Comunicazione interna**.	**NO**	8. 1. 1	**Servizio Personale, Affari Generali e contratti**	1	SI		Obiettivo del Servizio Personale, Affari Generali e contratti validi fino al 30/11/2023. .
				Servizio Affari Generali	1	SI		Obiettivo riassegnato al Servizio Affari Generali per il mese di Dicembre 2023.
8. 2	Migliorare l'organizzazione interna. Attivazione del **Servizio del Medio Campidano**	**NO**	8. 2. 1	**Servizio del Medio Campidano**	1	SI	Modificato il peso dell'obiettivo da 90% a 100% in quanto è stato eliminato l'obiettivo 8.3.1	Obiettivo valido fino al 30/11/2023 a causa della sopressione del Servizio
8. 3	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. **Esecutività del Bilancio di previsione 2024-2026** entro 01/01/2024	**NO**	8. 3. 1	**Servizio Contabilità e Bilancio**	1	NO		
					1	SI		
					1	SI		
					1	NO		
					1	SI		
					1	SI		
				Servizio Personale, Affari Generali e contratti	1	SI		Obiettivi del Servizio Personale, Affari Generali e contratti fino al 30/11/2023 a causa della modifica della struttura a partire dal 01/12/23
					1	SI		
					1	SI		
				Servizio Antincendio Protezione Civile e Autoparco	1	SI		
					1	SI		
					1	SI		
				Servizio Tecnico Forestale	1	SI		
					1	SI		
					1	SI		
				Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza	1	SI	Indicatore inserito a seguito dell'attivazione del Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza	
					1	SI	Indicatore inserito a seguito dell'attivazione del Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza	
					1	SI	Indicatore inserito a seguito dell'attivazione del Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza	
				Servizio Nuoro	1	SI		
				Servizio Iglesias	1	SI		
				Servizio Cagliari	1	SI	Target modificato. Data modificata dal 07.07.2023 al 25.07.2023 Prot. 4061 del 25.07.2023	
				Servizio Tempio Pausania	1	SI		
				Servizio Sassari	1	SI		
				Servizio Oristano	1	SI		
				Servizio Lanusei	1	SI		
8.4	Attuazione accordo sull'**orario di lavoro** nei Servizi Territoriali	**NO**	8.4.1	**Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza**	1	SI	Obiettivo e indicatore aggiunto con il monitoraggio. Prot. 11182 del 04.08.2023	
8.5	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Implementazione dei **sistemi gestionali**.	**NO**	8.5.1	**Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza**	1	SI	Obiettivo e indicatore aggiunto con il monitoraggio. Prot. 11182 del 04.08.2023	
8. 6	Migliorare l'organizzazione interna. Attivazione del **Servizio Appalti, Contratti ed Economato**	**NO**	8. 6. 1	**Servizio Appalti, Contratti ed Economato**	1	SI		Obiettivo assegnato al Servizio per il mese di dicembre 2023

3.3. Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Agenzia FoReSTAS.

L'art. 7 del D. L. n. 150 del 27 ottobre 2009 ss.mm.ii. stabilisce che le amministrazioni pubbliche "*adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance*".

In particolare, l'art. 7 delinea, al comm a 2, lett. c), la partecipazione dei cittadini alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e l'art. 19-bis stabilisce che *ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo la più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi.* Inoltre, *gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto.*

Sulla base delle citate indicazioni normative con Delibera n. 38 del 18.07.2023 del Commissario Straordinario è stato approvato l'aggiornamento per l'anno 2023 del *Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Agenzia FoReSTAS*. Per l'anno 2023 è stata confermata la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti (c. d. customer satisfaction) sia per i Servizi Territoriali (utenza esterna), che per i Servizi Centrali della Direzione Generale (utenza interna).

Nello specifico per quanto riguarda i Servizi Centrali (Personale, Affari Generali e Contratti, SAPA, Contabilità e Bilancio, Tecnico e Infrastrutture e sicurezza) a cui la struttura organizzativa attribuisce un ruolo di supporto al Direttore Generale nelle funzioni trasversali di coordinamento e controllo, la customer satisfaction è stata misurata rispetto alle funzioni di informazione/supporto/risoluzione problemi offerte all'utenza interna all'Agenzia. È stata rilevata anche la soddisfazione degli Organismi Universitari, Istituti di Ricerca, ed altre Organizzazioni e/o Enti accreditati con i quali il Servizio Studi, Ricerche e Progetti Comunitari ha collaborato durante l'anno. Per questo è stato predisposto all'uopo un questionario on line.

Per i Servizi Territoriali la customer satisfaction ha riguardato la rilevazione della soddisfazioni dei fruitori delle foreste, degli acquirenti dei prodotti miele e piantine, e dei Comuni a cui sono erogati servizi da parte di Forestas..

Per quanto riguarda la Performance individuale i parametri di valutazione e la scala di valutazione a 10 gradi sono rimasti immutati rispetto al 2021.

Relativamente all'attribuzione del premio viene confermata la percentuale di risorse collegate alla valutazione di struttura (70%), alla Customer satisfaction. (5%) e la percentuale di risorse collegate alla Performance individuale (25%).

3.4. Valutazione della performance organizzativa

Si riportano di seguito i risultati raggiunti presso i Servizi centrali e territoriali dell'Agenzia. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda all'**Allegato tecnico n. 1** relativo alla "*Performance organizzativa*", in cui si possono riscontrare gli obiettivi assegnati e raggiunti per singola unità organizzativa.

3.4.1. Scostamenti dei risultati dagli obiettivi e giustificativi

Nella presente sezione si intende esporre ed analizzare le cause che hanno portato al mancato raggiungimento di alcuni target previsti.

Nel documento tecnico allegato, per ogni Unità di valutazione si riportano gli obiettivi attesi, i risultati raggiunti, le percentuali di risultato effettivo (con relativi scostamenti) e le percentuali di risultato normalizzate, sulla base dell'accettazione o meno del giustificativo da parte del OIV.

In linea di massima, le motivazioni per il mancato raggiungimento attengono talvolta a circostanze esterne, oggettivamente impreviste. Tali circostanze avrebbero in ogni caso giustificato una rimodulazione dei target attesi, rendendo il mancato raggiungimento dei target non imputabile ad una mancanza dei Servizi.

In generale, le giustificazioni avanzate dai Dirigenti (relativamente ad alcuni scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati) sono state ritenute tali da non comportare conseguenze negative o ripercussioni significative sul raggiungimento degli obiettivi generali di medio e lungo periodo.

3.4.2. Scostamenti e giustificativi presso i Servizi territoriali

Si riportano schematicamente gli scostamenti percentuali rilevati presso i Servizi territoriali per gli obiettivi in valutazione ed il relativo giustificativo certificato dal Dirigente responsabile per ogni Obiettivo gestionale operativo (OGO) con le relative attestazioni.

- ✓ **Servizio Territoriale Cagliari** (attestazione Protocollo 341 del 19.01.2024)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

- ✓ **Servizio Territoriale Iglesias** (attestazione Protocollo n. 134 del 19.01.2024)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

- ✓ **Servizio Territoriale Oristano** (attestazione Protocollo n. 325 del 19.01.2024)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
	Incremento dei km di sentieri accatastati nella RES	km	-100%	*Prot. 315 del 18.01.2024*

- ✓ **Servizio Territoriale Lanusei** (attestazione Protocollo n. 299 del 15.01.2024)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

- ✓ **Servizio Territoriale Nuoro (**attestazione Protocollo n. 350 del 18.01.2024 e Protocollo 352 del 18.01.2024)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
5.2.1 Adeguamento degli edifici alle norme sulla sicurezza	Numero progetti predisposti	cad	-50%	*Protocollo 352 del 18.01.2024*

- ✓ **Servizio Territoriale Sassari** (attestazione Protocollo n. 386 del 19.01.2024)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

✓**Servizio Territoriale Tempio** (attestazione *Prot. 305 del 23.01.2024*)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

✓**Servizio Territoriale Medio Campidano** (attestazione *Prot. 303 del 16.01.2024*)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

3.4.3. Scostamenti e giustificativi presso i Servizi centrali

Si riportano schematicamente gli scostamenti percentuali rilevati presso i Servizi centrali per gli obiettivi in valutazione ed il relativo giustificativo certificato dal Dirigente responsabile per ogni Obiettivo gestionale operativo (OGO) con le relative attestazioni.

- ✓ **Servizio Antincendio Protezione civile Autoparco** (attestazione Prot. 750 del 20.01.2023)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Esecutività del Bilancio di previsione 2024-2026 entro 01/01/2024	Trasmissione al Servizio Bilancio degli atti programmatori + prospetti contabili dimostrativi della coerenza finanziaria + fondi retribuzione accessoria	data	-100%	*prot. n.17647 del 05.12.2023 del Servizio Contabilità e bilancio in cui sono riportate le giustificazioni del mancato raggiungimento dell'obiettivo.*
	Trasmissione atti programmatori al Servizio Bilancio con le eventuali rettifiche richieste	data	-100%	*prot. n.17647 del 05.12.2023 del Servizio Contabilità e bilancio in cui sono riportate le giustificazioni del mancato raggiungimento dell'obiettivo.*

- ✓ **Servizio Personale, Affari Generali e Contratti** (attestazione. Prot. 951 del 22.01.24)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
6.1.1 – Completamento procedure di assunzione del personale operaio	Invio all'ASPAL delle richieste di avviamento a selezione. Numero richieste inviate..	cad	-100%	Non è pervenuta dall'ASPAL alcuna comunicazione circa la conclusione delle loro attività sul Sistema Informativo Locale (SIL) propedeutiche allo svolgimento di quelle di competenza di questo Servizio del Personale, ovvero l'elaborazione e l'invio all'ASPAL delle richieste di avviamento a selezione
8.3.1 Esecutività del Bilancio di previsione 2024-2026 entro 01/01/2024	Trasmissione al Servizio Bilancio degli atti programmatori + prospetti contabili dimostrativi della coerenza finanziaria + fondi retribuzione accessoria	data	-100%	*prot. n.17647 del 05.12.2023 del Servizio Contabilità e bilancio in cui sono riportate le giustificazioni del mancato raggiungimento dell'obiettivo.*

	Trasmissione atti programmatori al Servizio Bilancio con le eventuali rettifiche richieste	data	-100%	*prot. n.17647 del 05.12.2023 del Servizio Contabilità e bilancio in cui sono riportate le giustificazioni del mancato raggiungimento dell'obiettivo.*

✓ **Servizio Tecnico** (attestazione Prot. 867 del 19/01/2024)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Esecutività del Bilancio di previsione 2024-2026 entro 01/01/2024	Trasmissione al Servizio Bilancio degli atti programmatori + prospetti contabili dimostrativi della coerenza finanziaria + fondi retribuzione accessoria	data	-100%	*prot. n.17647 del 05.12.2023 del Servizio Contabilità e bilancio in cui sono riportate le giustificazioni del mancato raggiungimento dell'obiettivo.*
	Trasmissione atti programmatori al Servizio Bilancio con le eventuali rettifiche richieste	data	-100%	*prot. n.17647 del 05.12.2023 del Servizio Contabilità e bilancio in cui sono riportate le giustificazioni del mancato raggiungimento dell'obiettivo.*
3.3.1 Proposta di Regolamento per l'utilizzo delle Foresterie per l'esame da parte del C.S.	Presentazione della Proposta di Regolamento per l'utilizzo delle Foresterie per l'esame da parte del C.S.	Bolenao	-20%	*Dichiarazione allegata all'attestazione*

✓ **Servizio Contabilità e Bilancio** (attestazione Prot. 876 del 19.01.24)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Esecutività del Bilancio di previsione 2024-2026 entro 01/01/2024	Trasmissione stanziamenti ai servizi Centrali per atti programmatori	data	-100%	Si veda la nota prot. n. 17647 del 5 dicembre 2023 in cui sono riportate le cause esterne che hanno determinato lo slittamento dell'Iter di approvazione del Bilancio 2024-2026 e relativi allegati.
	Trasmissione Servizi centrali della richiesta di eventuali rettifiche agli atti programmatori per mancata coerenza con la bozza di Bilancio	data	-100%	Si veda la nota prot. n. 17647 del 5 dicembre 2023 in cui sono riportate le cause esterne che hanno determinato lo slittamento dell'Iter di approvazione del Bilancio 2024-2026 e relativi allegati.
	Trasmissione ai Revisori del Bilancio degli atti programmatori e Fondo retribuzioni accessorio	data	-50%	Si veda la nota prot. n. 17647 del 5 dicembre 2023 in cui sono riportate le cause esterne che hanno

				determinato lo slittamento dell'Iter di approvazione del Bilancio 2024-2026 e relativi allegati.
	Trasmissione alle segreterie della bozza di delibera del Bilancio con gli allegati per l'approvazione e l'invio in RAS	data	-50%	Si veda la nota prot. n. 17647 del 5 dicembre 2023 in cui sono riportate le cause esterne che hanno determinato lo slittamento dell'Iter di approvazione del Bilancio 2024-2026 e relativi allegati.

✓ **Servizio Studi, ricerche e progetti comunitari (**attestazione Prot. 894 del 22.01.24)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

✓ **Servizio Infrastrutture, patrimonio e sicurezza** (attestazione. Prot. 1797 del 06.02.24 e Prot. 6116 del 23.04.2024)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
5.1.1 Interventi di ripristino delle coperture degli edifici post smaltimento cemento amianto	Predisposizione prospetto degli interventi ricadenti nei vari Servizi Territoriali , con la ripartizione delle relative somme da destinare agli stessi. Totale somme ripartite.	€-2%		*Vedasi documentazione allegata alla nota 1797 del 06/02/2024*
8.3.1 Esecutività del Bilancio di previsione 2024-2026 entro 01/01/2024	Trasmissione al Servizio Bilancio degli atti programmatori + prospetti contabili dimostrativi della coerenza finanziaria + fondi retribuzione accessoria	data	-100%	*prot. n.17647 del 05.12.2023 del Servizio Contabilità e bilancio in cui sono riportate le giustificazioni del mancato raggiungimento dell'obiettivo.*
	Trasmissione atti programmatori al Servizio Bilancio con le eventuali rettifiche richieste	data	-100%	*prot. n.17647 del 05.12.2023 del Servizio Contabilità e bilancio in cui sono riportate le giustificazioni del mancato raggiungimento dell'obiettivo.*

✓ **Servizio Personale (**attestazione Prot. 894 del 22.01.24)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

✓ **Servizio Affari Generali (**attestazione Prot. 2345 del 15.02.24)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico

6.1.1 – Completamento procedure di assunzione del personale operaio	Invio all'ASPAL delle richieste di avviamento a selezione. Numero richieste inviate.	cad	-100%	Non è pervenuta dall'ASPAL alcuna comunicazione circa la conclusione delle loro attività sul Sistema Informativo Locale (SIL) propedeutiche allo svolgimento di quelle di competenza di questo Servizio del Personale, ovvero l'elaborazione e l'invio all'ASPAL delle richieste di avviamento a selezione

- ✓ **Servizio Appalti, contratti ed economato (**attestazione Prot. 954 del 22.01.24)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

3.5. Misurazione e Valutazione della Customer satisfaction.

Alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza (c.d. Customer Satisfaction) è collegata l'attribuzione di una quota della retribuzione incentivante, pari per l'anno 2023 al 5% del premio teorico previsto per ciascuna categoria e livello.

Il risultato delle indagini di customer satisfaction è rilevato per ciascun Servizio Territoriale e Centrale e per l'Agenzia nel suo complesso. Per i dipendenti e i dirigenti dei Servizi la quota di premio collegata al grado di soddisfazione dell'utenza è attribuita sulla base del punteggio raggiunto dal Servizio, come specificato di seguito.

Qualora il risultato finale del Servizio sia pari o superiore a 3, la quota di premio è interamente attribuita al personale del Servizio. Qualora il risultato medio sia compreso fra 2 e 3, è attribuita metà della corrispondente quota di premio. Qualora sia pari o inferiore a 2, la quota di premio (corrispondente al 5% del premio teorico per il livello contrattuale) non può essere attribuita.

Per i Servizi Territoriali per l'anno 2022 nel piano della performance sono state inserite tre indagini per la valutazione della customer satisfaction:

- una rivolta a valutare il grado di soddisfazione dei visitatori relativamente alla modalità di gestione delle **foreste**;
- una rivolta a valutare il grado di soddisfazione degli acquirenti del prodotto "miele". Per i Servizi Territoriali sprovvisti di centri per la vendita del **miele** verrà valutata la soddisfazione degli utenti del processo vendita delle **piantine** presso i vivai.
- una rivolta a valutare il grado di soddisfazione dei **Comuni** relativamente ai servizi erogati da Forestas.

I risultati delle tre indagini sono stati elaborati separatamente, calcolando il punteggio medio per ciascuna risposta ed il punteggio medio per l'intero questionario.

È stato quindi definito un valore complessivo di soddisfazione dell'utenza calcolata come media rilevata nelle due indagini.

Per quanto riguarda la misurazione della customer satisfaction dei Servizi Centrali (Personale, Affari Generali e Contratti, SAPA, Contabilità e Bilancio, Infrastrutture e Tecnico) è stata predisposta un'indagine, adattata a ciascun Servizio Centrale, con l'obiettivo di misurare la capacità di fornire all'utenza interna supporto e informazioni utili alla risoluzione dei problemi attraverso il rapporto diretto con il personale dei Servizi.

A queste si è aggiunta l'indagine rivolta agli Organismi Universitari, Istituti di Ricerca, ed altre Organizzazioni e/o Enti accreditati con i quali il Servizio Studi, Ricerche e Progetti Comunitari ha collaborato durante l'anno. Per questo è stato predisposto all'uopo un questionario on line

In data 23.10 2023 si è tenuta una riunione di coordinamento per i Servizi centrali (Prot. 14182 del 17.10.2023) durante la quale è stata illustrata la procedura per la personalizzazione delle indagini per ciascun Servizio e le modalità di raccolta delle schede e di elaborazione dei dati raccolti.

Al fine di poter raccogliere il maggior numero di schede per le indagini e poter quindi rilevare con maggiore accuratezza l'opinione dei colleghi dei Servizi Territoriali circa la soddisfazione dell'utenza interna dei Servizi Centrali, nei mesi di settembre e ottobre 2022, sono state effettuate delle raccolte delle schede presso i Servizi Territoriali

Il risultato finale dell'indagine è stato elaborato, calcolando il punteggio medio per ciascuna risposta ed il punteggio medio per l'intero questionario.
Di seguito si riporta il *quadro sinottico* dei risultati a livello di Servizi Territoriali e Centrali e dell'Agenzia nel suo complesso.

SERVIZIO	RISULTATO Customer satisfaction 2023	Attestazione
SERVIZIO TERRITORIALE CAGLIARI	4,3	Prot. 363 del 22.01.2024
SERVIZIO TERRITORIALE IGLESIAS	4,4	Prot. 96 del 15.01.2024
SERVIZIO TERRITORIALE LANUSEI	4,5	Prot. 298 del 15.01.2024
SERVIZIO TERRITORIALE NUORO	4,4	Prot. 194 del 11.01.2024
SERVIZIO TERRITORIALE ORISTANO	4,6	Prot. 234 del 15.01.2024
SERVIZIO TERRITORIALE SASSARI	4,7	Prot. 228 del 12.01.2024
SERVIZIO TERRITORIALE TEMPIO	4,5	Prot. 182 del 15.01.2024
SERVIZIO TECNICO	4,4	Prot. 546 del 15.01.2024
SERVIZIO SAPA	4,5	Prot. 496 del 12.01.2024
SERVIZIO PERSONALE, AA. GG E CONTRATTI	4,4	Prot. 236 del 09.01.2024
SERVIZIO STUDI, RICERCHE E PROGETTI	4,2	Prot. 874 del 19.01.2024
SERVIZIO CONTABILITA' E BILANCIO	4,5	Prot. 154 del 05.01.2024
SERVIZIO INFRASTRUTTURE, PATR. E SIC.	4,1	Prot. 873 del 19.01.2024
AGENZIA FORESTAS	4,4	
SERVIZIO PERSONALE	4,4	Delibera C.S. n. 69 del 29.11.2023
SERVIZIO AFFARI GENERALI	4,4	Delibera C.S. n. 69 del 29.11.2023
SERVIZIO APPALTI, CONTR. ED ECONOMATO	4,4	Delibera C.S. n. 69 del 29.11.2023
SERVIZIO MEDIO CAMPIDANO	4,4	Delibera C.S. n. 38 del 18.07.2023

Come si può rilevare dalla tabella, al Servizio Medio Campidano e ai Servizi di nuova istituzione, ossia Servizio del Personale, Servizio Appalti, Contratti ed Economato e Servizio Affari Generali, istituiti nel

mese di dicembre 2023, è stato assegnato il punteggio medio ottenuto per tutta l'Agenzia, in quanto non è stato possibile rilevare per questi Servizi il valore di Customer satisfaction così come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia Foretas (Delibera C.S. n. 38 del 18.07.2023).

Per ulteriori approfondimenti, si rimanda **all'Allegato tecnico n. 3** relativo alla "*Report sui risultati della Customer Satisfaction 2023*", in cui si possono riscontrare i risultati raggiunti per singola indagine.

3.6. Valutazione della performance individuale

La valutazione della *performance individuale* illustra il grado di raggiungimento degli *obiettivi individuali* del personale dipendente e, in particolare, il grado di *differenziazione dei giudizi*.

Tutti i dipendenti – dirigenti e non dirigenti – sono stati assoggettati a valutazione individuale.

Fanno unicamente eccezione i dipendenti assenti per l'intero anno, per i quali non era materialmente possibile effettuare una valutazione (come, ad esempio, in caso di distacco sindacale per l'intero anno 2023).

3.6.1. Obiettivi individuali

Per quanto riguarda gli obiettivi individuali, in particolare del personale dirigente, al fine di massimizzare il coinvolgimento dei Dirigenti nel raggiungimento degli obiettivi della struttura, l'Agenzia ha definito gli obiettivi dirigenziali combinando il processo top-down con criteri di selezione e suddivisione; pertanto, i risultati attesi assegnati ai Servizi corrispondo agli obiettivi individuali dirigenziali.

Ciascun Dirigente risponde di tutti gli obiettivi oggetto di valutazione assegnati all'Unità organizzativa di cui è responsabile. Contestualmente, il Direttore Generale risponde degli obiettivi oggetto di valutazione assegnati a tutte le Unità organizzative che costituiscono l'Agenzia.

La valutazione individuale dei Dirigenti è poi completata dalla valutazione delle competenze manageriali, svolta dal Direttore generale.

Parallelamente, per il personale non dirigente, è effettuata una valutazione dei comportamenti organizzativi, che misura, attraverso parametri predefiniti, il contributo di ogni lavoratore alla performance organizzativa.

Indicazioni in merito alla procedura di valutazione dei dipendenti da parte dei Dirigenti sono state fornite ai valutatori con nota Prot. 5506 del 11/04/2024 "*Avvio prima fase valutazione della Performance individuale 2023*" e con nota Prot. 7048 del 13.05.2024 "*Avvio seconda fase valutazione della Performance individuale 2023*" con le quali sono state fornite ai valutatori indicazioni in merito ai criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi (Performance individuale), alla dotazione informatica a supporto, alle modalità e tempi di consegna delle schede. Nel 2023 la valutazione individuale è stata suddivisa in due fasi nelle more della contrattualizzazione del nuovo OIV RAS che non consentiva di chiudere le prime due fasi (Performance organizzativa e della Customer satisfaction) e quindi procedere alla fase della valutazione individuale.

Per quanto riguarda la **valutazione individuale** i valutatori si sono basati sull'applicazione delle fotografie comportamentali dei dipendenti (come approvati con Delibera n. 38 del 18.07.2023 del Commissario Straordinario) nonché sulla scala di valutazione con i livelli da 1 a 10 ai quali

corrisponderanno i relativi gradi di possesso del comportamento organizzativo, e sulla tipologia di valutazione che potrà risultare negativa (punteggio da 1 a 3), non pienamente positiva (punteggio da 4 a 5) o positiva (punteggio da 6 a 10), come dalla seguente tabella.

Punteggio	Possesso del comportamento organizzativo.	Valutazione
1	Contrario	Negativa
2	Gravemente insufficiente	Negativa
3	Insufficiente	Negativa
4	Lievemente insufficiente	Non pienamente positiva
5	Quasi sufficiente	Non pienamente positiva
6	Sufficiente	Positiva
7	Buono	Positiva
8	Distinto	Positiva
9	Ottimo	Positiva
10	Eccellente	Positiva

Tab. 6. Scala di valutazione da 1 a 10 e corrispondenti gradi di possesso del comportamento organizzativo.

La valutazione dei Dirigenti sulla competenza manageriale "*valutazione*" è stata effettuata con riferimento alla *variazione standard* riscontrata nelle valutazioni del personale del Servizio di pertinenza, tenendo conto della numerosità del personale assegnato e del contesto organizzativo.

Il grado di differenziazione della valutazione della *performance individuale*, espressa a livello di Servizio, è stata rilevata in base alla misurazione della *deviazione standard*.

La *valutazione individuale* dei *comportamenti organizzativi* e delle *competenze manageriali* è stata effettuata dopo la *misurazione della performance organizzativa* (grado di raggiungimento degli obiettivi delle unità organizzative di appartenenza o pertinenza) e della *misurazione della Customer satisfaction.*

In base al sistema di valutazione vigente, i *criteri* differiscono per le varie categorie di personale:

- il personale *non dirigente* è valutato sulla base di una lista predefinita di *comportamenti organizzativi* (5 per gli operai, 7 per impiegati e quadri);
- Il personale *dirigente* è valutato sulla base di 9 *competenze manageriali*.

Allo stato attuale, i criteri sono *pesati* come segue:

- ognuno dei comportamenti organizzativi degli operai determina il 20% della valutazione individuale;

- 5 dei comportamenti degli impiegati e dei quadri condiziona il 14% della valutazione individuale e 2 il 15%;
- 8 delle competenze manageriali dei dirigenti concorre per l'11% alla valutazione individuale degli stessi, mentre solo 1 al 12%

La valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze manageriali è stata effettuata fra i mesi aprile e giugno dell'anno in corso.

Gli esiti della valutazione individuale dei dipendenti non Dirigenti sono stati elaborati *dal Settore Pianificazione e Controllo* in maniera anonima ed aggregata per ogni unità organizzativa (Servizi centrali e Servizi Territoriali), esplicitando i risultati mediante istogrammi. Tali risultati sono contenuti **nell'Allegato tecnico n. 2 "*Performance Individuale*"** della presente Relazione finale.

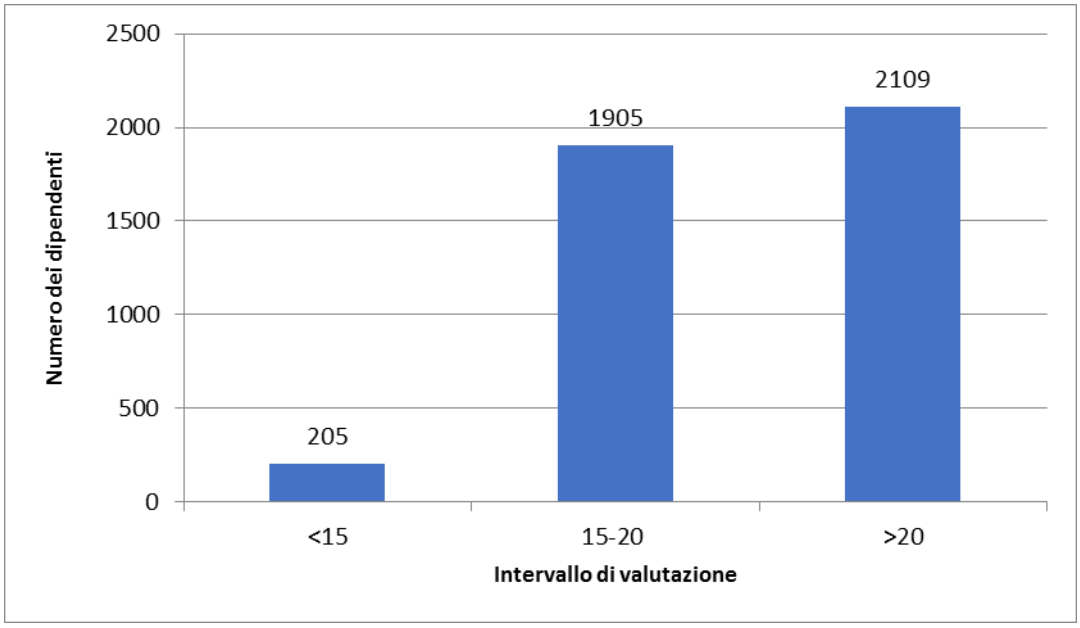
In base all'aggiornamento per l'anno 2023 del Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Agenzia FoReSTAS, il *25%* del *premio di risultato* (previsto in base alla contrattazione collettiva) è attribuito sulla base della valutazione individuale, in proporzione al punteggio conseguito da ciascun dipendente rispetto agli altri dipendenti del medesimo livello di ogni unità organizzativa.

Pertanto, la differenziazione delle valutazioni degli aspetti individuali comportamentali influisce direttamente sul grado di differenziazione della premialità economica attribuita a ciascun dipendente.

3.6.2. Valutazione personale non Dirigente

Per quanto riguarda il *personale non dirigente* dell'intera Agenzia, sono stati valutati 4219 dipendenti, con una valutazione media di 20,25/25 ed una deviazione standard di 2,83.

Il grafico seguente riporta la ripartizione delle *valutazioni individuali del personale non dirigente* in intervalli di punteggio.



Graf. 2: valutazioni individuali del personale non dirigente

L'Allegato tecnico n. 2 (*Performance individuale*) esplicita compiutamente i risultati della valutazione individuale per singola Unità organizzativa (Servizi centrali e Servizi Territoriali), rappresentati in forma anonima ed aggregata dai grafici ad istogramma, corredati da Valore medio e relativa Deviazione standard.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Dal *Bilancio pluriennale di previsione 2023-2025* (Delibera Commissario Straordinario n° 16 del 24 marzo 2023), emerge che per l'annualità 2023 erano previste risorse per 238 milioni di euro (al netto delle partite di giro), di cui circa 207 milioni di euro di trasferimenti di parte corrente.

A seguire si fornisce il quadro riassuntivo delle risorse stanziate nel triennio 2023-2025 per le missioni di carattere operativo (al netto di disavanzo, fondi, indebitamento e partite di giro). Pur non rinvenendosi una immediata rispondenza fra i prospetti contabili ed il quadro degli obiettivi e delle priorità strategiche assegnate è possibile rapportare gli *Obiettivi strategici* assegnati dalla Giunta Regionale con le *Missioni*, *Programmi*, *Risorse* allocate nel Bilancio di previsione triennale:

MISSIONE	Stanziamento 2023	Stanziamento 2024	Stanziamento 2025	Obiettivo strategico
01 - Servizi istituzionali e generali, di gestione e di controllo	88.259.367,96	76.108.421,42	75.483.836,42	3 5 6 7 8
09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	97.173.922,28	92.825.974,48	92.529.708,21	1 3
11 - Soccorso civile	50.952.100,82	49.960.100,82	49.110.100,82	2
14 - Sviluppo economico e competitività	362.242,46	95.000,00	95.000,00	4
Totale parziale	**236.747.633,52**	**218.989.496,72**	**217.218.645,453**	

Tab. 8. Quadro sinottico delle Missioni del Bilancio e relative Risorse stanziate, riconducibili agli Obiettivi generali ed alle Priorità strategiche dell'Agenzia per il triennio 2023-2025..

Nella tabella sono riportate le Missioni del bilancio dell'Agenzia, al netto del Disavanzo di amministrazione, dei Fondi, dell'Indebitamento e delle Partite di giro.

Sino all'esercizio 2017, le spese del personale dell'Agenzia erano integralmente collocate nella Missione 01. A partire dall'esercizio 2018, esse sono collocate all'interno di ciascuna Missione, proporzionalmente al tempo lavoro prestato dal personale dell'Agenzia per il perseguimento delle diverse finalità istituzionali. Ciò consente una rappresentazione maggiormente realistica delle risorse finanziarie assegnate a ciascuna priorità strategica.

A seguire si fornisce altresì il quadro generale riassuntivo delle entrate e delle spese per titolo.

Titoli	*ENTRATE*	*Previsioni esercizio 2023*	*Previsioni esercizio 2024*	*Previsioni esercizio 2025*
	Avanzo di amministrazione e FPV	*14.266.763,02*	*536.276,72*	*27.729,22*
1	*Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa*	-	-	-
2	*Trasferimenti correnti*	*207.571.438,96*	*207.368.735,00*	*207.481.016,23*
3	*Entrate extra-tributarie*	*12.484.400,00*	*11.208.400,00*	*11.208.400,00*
4	*Entrate in conto capitale*	*3.865.231,54*	*1.374.585,00*	
5	*Entrate da riduzione di attività finanziarie*	-	-	-
6	*Accensione di prestiti*	-	-	-
7	*Anticipazioni da Istituto Tesoriere/Cassiere*	-	-	-
9	*Entrate per conto terzi e partite di giro*	*53.600.000,00*	*53.600.000,00*	*53.600.000,00*
	Totale Complessivo Entrate	***291.787.833,52***	***274.087.996,72***	***272.317.145,45***

Tab. 4. *Riepilogo generale delle Entrate di competenza per Titoli – Estratto Allegato E, Bilancio Pluriennale di Previsione FoReSTAS (2023-2025).*

1. Titoli	SPESE	Previsioni esercizio 2023	Previsioni esercizio 2024	Previsioni esercizio 2025
	Disavanzo di amministrazione			
1	Spese correnti	229.168.322,39	214.929.716,83	214.650.540,56
2	Spese in conto capitale	9.003.311,13	5.558.279,89	4.066.604,89
3	Spese per incremento di attività finanziarie	-	-	-
4	Rimborso di prestiti	16.200,00		-
5	Chiusura di anticipazioni da Istituto Tesoriere/Cassiere	-	-	-
7	Spese per conto terzi e partite di giro	53.600.000,00	53.600.000,00	53.600.000,00
	Totale Complessivo Spese	**291.787.833,52**	**274.087.996,72**	**272.317.145,45**

Tab. 5. *Riepilogo generale delle Uscite di competenza per Titoli – Estratto Allegato E, Bilancio Pluriennale di Previsione FoReSTAS (2023-2025).*

Nelle more dell'adozione del conto consuntivo, è possibile, attraverso dati preliminari estratti dal sistema contabile, raffrontare le risorse stanziate per l'esercizio 2023 con quelle impegnate a fronte di obbligazioni esigibili:

Volendo svolgere un'analisi qualitativa della spesa, si osserva che la gran parte delle risorse è destinato alle *spese di personale*. Infatti, si conferma anche per l'anno 2023, l'andamento più che consolidato nel tempo secondo cui la percentuale di incidenza della spesa di personale sul totale della spesa corrente raggiunge la soglia del 90%.

Considerando, inoltre che, nell'ambito delle spese di personale ricadono anche la spesa per gli accertamenti sanitari, per i dispositivi di protezione individuale, per gli indumenti da lavoro e per la formazione obbligatoria tale incidenza supera di alcuni punti percentuali la predetta soglia.

La composizione della spesa - con costi fissi per il personale elevati e limitatamente comprimibili – giustifica, pertanto, la scelta di obiettivi ad alta intensità di manodopera.

Le risorse disponibili al netto della spesa di personale sono state destinate, prevalentemente, ai capitoli connessi alla realizzazione della campagna AIB e alle attività di forestazione.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di genere prende le mosse dall'analisi in chiave di *genere* dei dati di contesto, dei dati di Bilancio e dei programmi di attività posti in essere dall'Agenzia.

5.1. Analisi in chiave di genere dei dati di contesto

L'analisi in chiave di genere parte dalla definizione del contesto interno ed esterno all'Amministrazione: è dunque necessario individuare un set di indicatori che consentano di descrivere i fattori gender sensitive del contesto sociale in cui l'Amministrazione opera e del contesto sociale interno all'Amministrazione.

Il contesto interno

L'Analisi del contesto interno all'Agenzia può essere condotta secondo due direttrici:

1. analisi statistica sulla composizione del personale (per tipologia di contratto e genere) con particolare attenzione alla presenza femminile nei ruoli e nelle posizioni;

2. analisi delle condizioni di lavoro, sotto il profilo delle pari opportunità, dal punto di vista dei lavoratori e delle lavoratrici.

Rimandando a quanto detto nel paragrafo 2.2 relativamente alla composizione del personale per tipologia di contratto, in questa sede si procederà ad analizzare la composizione del personale per genere e la rappresentazione del genere sottorappresentato nelle posizioni di responsabilità.

Qualifica	Posizione Economica	Profilo	Totale Dipendenti al 31/12/2022			
			M	F	**Totale**	**%**
Dirigenti	Dir	Dirigenziale	12	2	14	0,3
Operatore Tec-forestale	B	Tecnico	3316	636	3952	90,5
Impiegato d'ordine	B	Amministrativo	24	13	37	0,8
Impiegato d'ordine	B	Tecnico	14	2	16	0,4
Impiegato	C	Amministrativo	62	44	106	2,4
Impiegato	C	Tecnico	145	16	161	3,7
Funzionario	D	Amministrativo	5	18	23	0,5
Funzionario	D	Tecnico	41	17	58	1,3
		Totale	**3619**	**748**	**4367**	**100**

Tab. 11. *Consistenza del personale dell'Agenzia FoReSTAS suddiviso per genere.(dati aggiornati ad aprile. 2023 Fonte: Ufficio - Servizio Personale, Affari generali e contratti).*

L'Amministrazione ha una ripartizione del personale fra i due sessi piuttosto sbilanciata: sulla totalità dei dipendenti l'83% sono di sesso maschile e il 17% di sesso femminile. La situazione è particolarmente

sbilanciata per gli operai (16% donne), per gli impiegati (23%). Più equilibrata per i quadri (43% donne). Per i dirigenti la situazione è particolarmente sbilanciata con il 14% di presenza femminile.

Se si ha riguardo alla presenza femminile nelle posizioni di responsabilità variamente intese, al 31.12.2022 si rileva che:

- direttori di servizio: 2 donne su 14 posizioni teoriche;
- responsabili di complesso: 7 donne su 27 posizioni assegnate (pari al 26%);
- responsabili di ufficio: 21 donne su 50 incarichi attribuiti (pari al 42%).

In tutti i settori si riscontra pertanto una presenza femminile inferiore a 1/3, tranne fra i responsabili di ufficio, dove le donne sono rappresentate in misura leggermente superiore (42%), verosimilmente anche in ragione delle disposizioni contenute nel regolamento sull'Amministrazione del personale dell'Agenzia, che prevedono un criterio di conferimento degli incarichi finalizzato al riequilibrio della rappresentanza dei generi nelle posizioni di responsabilità[4].

Un altro dato significativo è relativo alla partecipazione delle donne ai concorsi e alle selezioni. Alle ultime selezioni per operaio di IV livello (il più elevato livello operaio, che conferisce una posizione di responsabilità all'interno del presidio forestale): fra i partecipanti, le donne erano 26, a fronte di 318 uomini (7,6%). Fra i vincitori vi era 1 donna, a fronte di 78 uomini (1,3%).

Al concorso per Dirigenti del 2018 alla prova scritta le donne presenti erano 5 su 22 partecipanti (22%). Come risultato finale della selezione sono risultati idonei all'incarico di dirigente 4 uomini e nessuna donna (0%).

Parimenti, significativo è il numero di donne che hanno accesso alle iniziative formative. Mentre fra il personale impiegatizio le donne partecipano alla formazione in misura più che proporzionale (ad esempio, l'Amministrazione ha iscritto all'edizione 2017 dei corsi valore PA 25 donne e 15 uomini, all'edizione 2018, 28 donne e 24 uomini), nei corsi finanziati dal fondo interprofessionale FORAGRI e destinati agli operai la percentuale di donne è del 6% (53 donne su 905 iscritti). Nell'anno 2021 per

[4] V. art. 21 regolamento sull'amministrazione del personale dell'Agenzia, approvato con Delibera 26/2016 "Nell'attribuzione degli incarichi, al fine di riequilibrare la attuale sotto rappresentazione femminile nelle posizioni di responsabilità, le competenze del candidato saranno valutate sulla base delle attitudini e della capacità professionale del dipendente, rilevando in misura almeno equivalente all'esperienza pregressa nella copertura di incarichi analoghi, le attitudini in potenza e rilevabili dal bagaglio curriculare complessivo dei candidati. A parità di competenze (attitudini e capacità), l'incarico sarà conferito al candidato di sesso femminile, salvo l'obbligo di procedere a un esame obiettivo delle candidature che prenda in considerazione tutti i criteri (di carattere non discriminatorio) relativi alla persona dei candidati, che potrà portare alla scelta del candidato di sesso maschile."

quanto riguarda la Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro per gli aggiornamenti sull'idoneità al Servizio Protezione Civile e A.I.B, sono stati formati 2657 dipendenti di cui solo 221 donne (8,3%).

Volendo andare oltre il mero dato numerico, il contesto lavorativo è stato indagato attraverso un'**analisi conoscitiva sulla situazione dell'Agenzia sulle pari opportunità e il fenomeno del mobbing,** condotta nel mese di dicembre 2020 – gennaio 2021.

L'analisi è stata condotta mediante una scheda di rilevazione pubblicata sul sito web dell'Agenzia e inviata via e-mail a tutti i dipendenti, ma anche con scheda cartacea distribuita presso i Presidi Forestali.

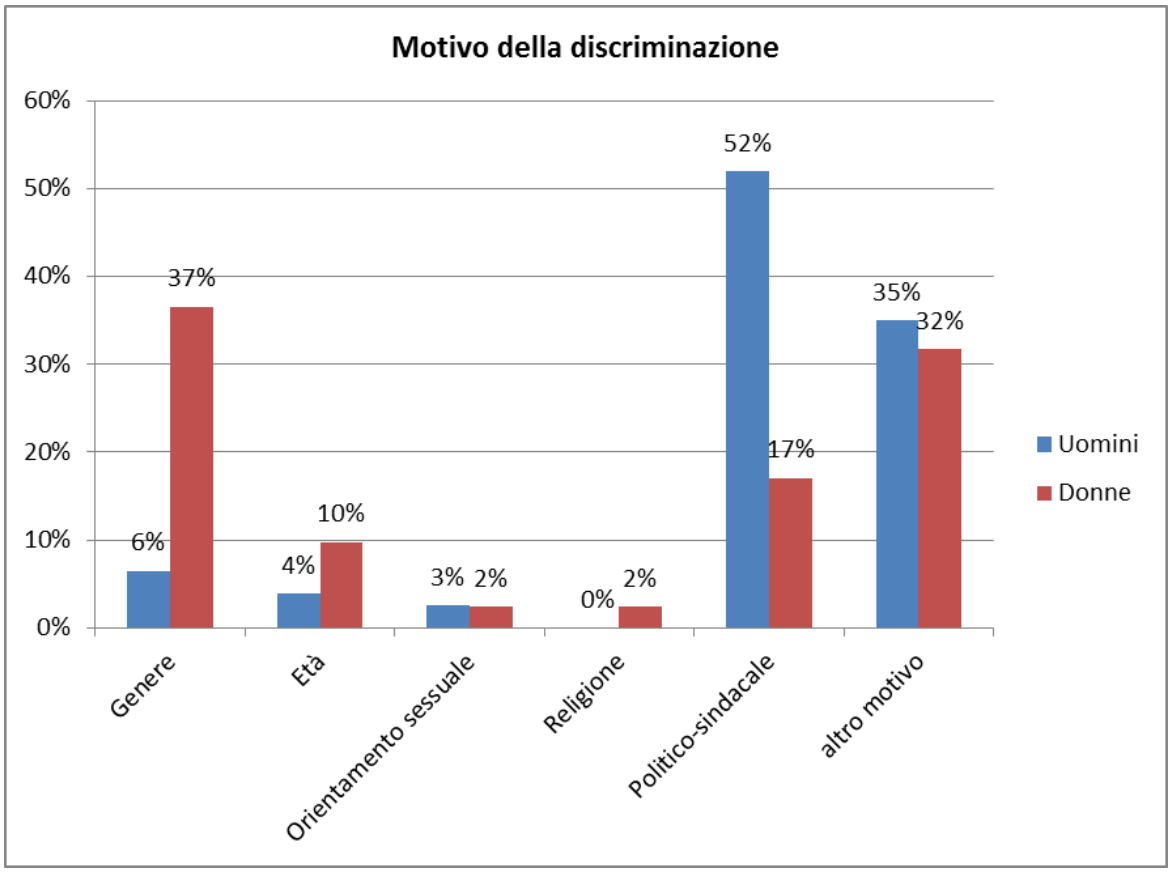
Per consentire un corretto inquadramento dei risultati dell'indagine conoscitiva, si fornisce preliminarmente, nei grafici che seguono, una descrizione del campione, costituito dai dipendenti che hanno compilato la scheda di rilevazione, con riferimento a sesso, età, categoria contrattuale, tipologia di sede di lavoro, Servizio Territoriale di appartenenza. Sono pervenute 401 schede, pari al 8,3% dei dipendenti dell'Agenzia

Il campione è composto in prevalenza da uomini (72%) e da dipendenti oltre i 50 anni (78%).

Fra coloro che rispondono, vi è una netta prevalenza di operai dei presidi forestali. Il Servizio in cui c'è stata maggiore partecipazione all'indagine è quello di Nuoro, con quasi la metà delle schede sul totale (46%). A seguire i Servizi di Cagliari (12%) e Oristano (10%). Il dato potrebbe essere collegato alla maggiore o minore visibilità che è stata data all'indagine nei territori coinvolti.

Per quanto riguarda la ricorrenza di fenomeni discriminatori nell'ambiente di lavoro, il **21%** del campione dichiara di essere stata vittima o di aver assistito ad episodi di discriminazioni o molestie. La percentuale è pari al **28%** per le donne e al **19%** per gli uomini. Quanto agli elementi che vengono individuati come causa di discriminazione, gli intervistati individuano come causa principale quella politico-sindacale con il 37%. A seguire una discriminazione di genere con il 17% e al terzo posto l'età (7%). Il dato è verosimilmente condizionato dalla prevalenza di uomini che ha partecipato all'indagine. Il grado di importanza riconosciuto varia infatti fra uomini e donne.

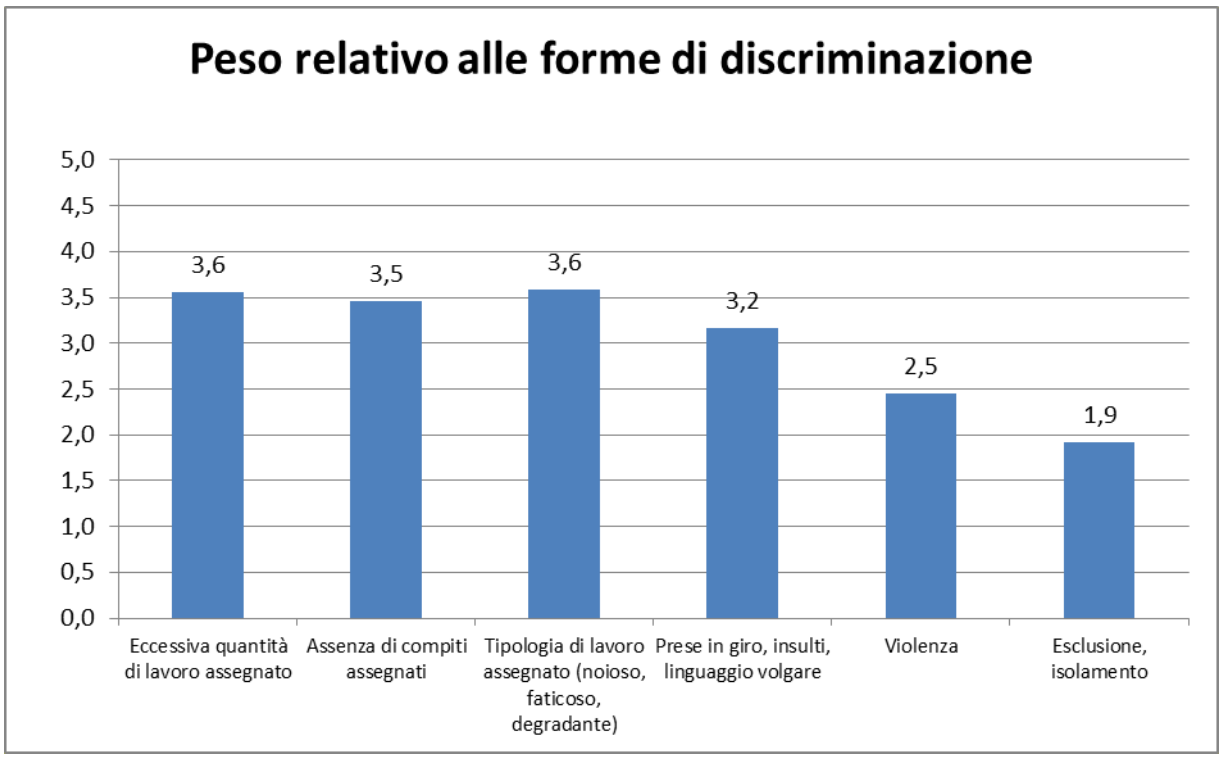
Per le donne il primo motivo di discriminazione è il genere con il 37%, seguito con il 17% da quello politico –sindacale e al terzo posto l'età con il 10%. La discriminazione causata da motivi politico-sindacali prevale invece per oltre la metà degli uomini (52%) seguita a distanza dalla discriminazione di genere (6%) e di età (4%).



Quanto alle modalità con cui la discriminazione si esprime, è stato chiesto agli intervistati di esprimere un giudizio (scala da 1 a 5: 1 mai; 2 raramente; 3 a volte; 4 spesso; 5 sempre) sulla frequenza con cui le diverse tipologie di discriminazione e/o comportamenti scorretti vengono riscontrate.

Il campione intervistato fra le diverse forme di discriminazione ha riscontrato con maggior frequenza *l'eccessiva quantità di lavoro assegnato (3,6), la tipologia di lavoro assegnato (noioso, faticoso, degradante) (3,6)* e *l'assenza di compiti assegnati* tutti con un punteggio medio superiore a 3,5.

A seguire con un punteggio medio di 3,2 le *prese in giro, insulti e linguaggio volgare* e la *violenza* (2,5). Chiude la serie *l'esclusione e l'isolamento* a cui viene assegnato un punteggio medio di 1,9.

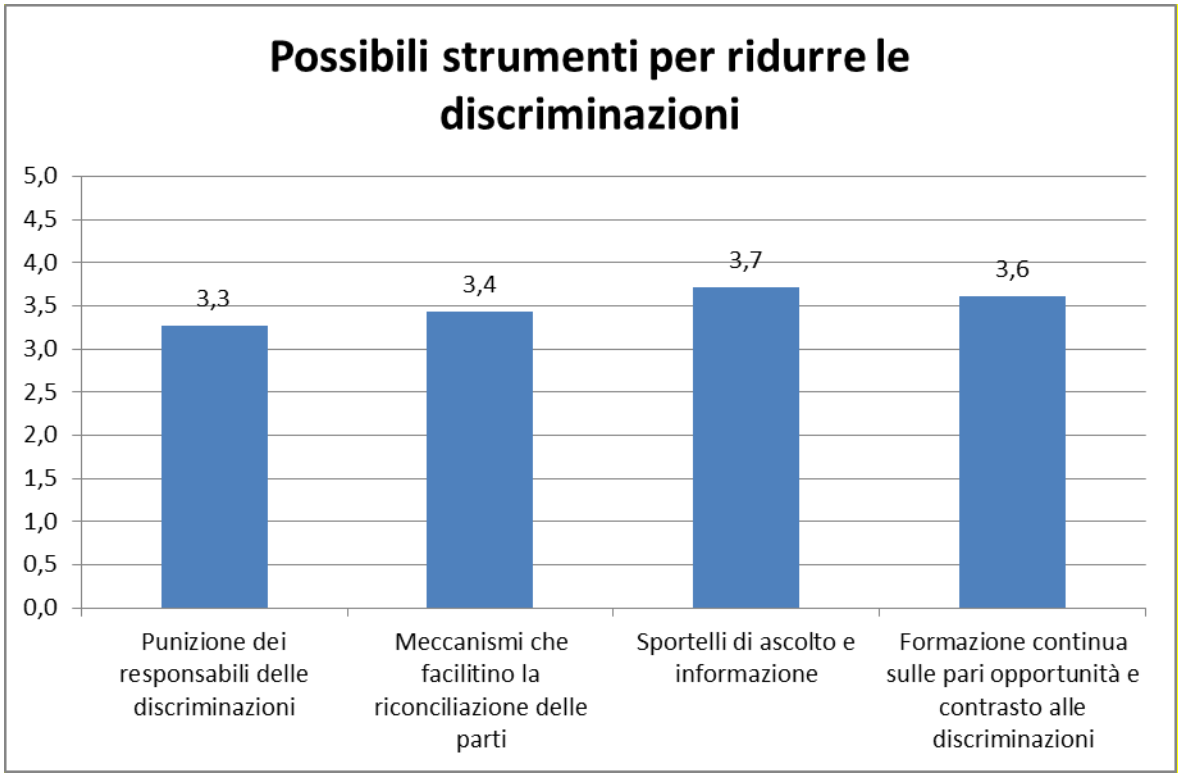

Peso relativo alle forme di discriminazione
5,0
4,5
4,0
3,5
3,0
2,5
2,0
1,5
1,0
0,5
0,0
3,6
3,5
3,6
3,2
2,5
1,9
Eccessiva quantità di lavoro assegnato
Assenza di compiti assegnati
Tipologia di lavoro assegnato (noioso, faticoso, degradante)
Prese in giro, insulti, linguaggio volgare
Violenza
Esclusione, isolamento

Quanto alle soluzioni individuate per migliorare la situazione lavorativa, le misure che vengono individuate come più incisive sono una *maggior flessibilità negli orari di lavoro* (4,4), *un maggiore riconoscimento del lavoro svolto e condivisione dei risultati raggiunti* (4,1), *maggiore formazione e informazione* (4,0), seguita da una *maggiore trasparenza nelle decisioni* (3,5) e una *maggiore varietà dei compiti affidati* (3,2).

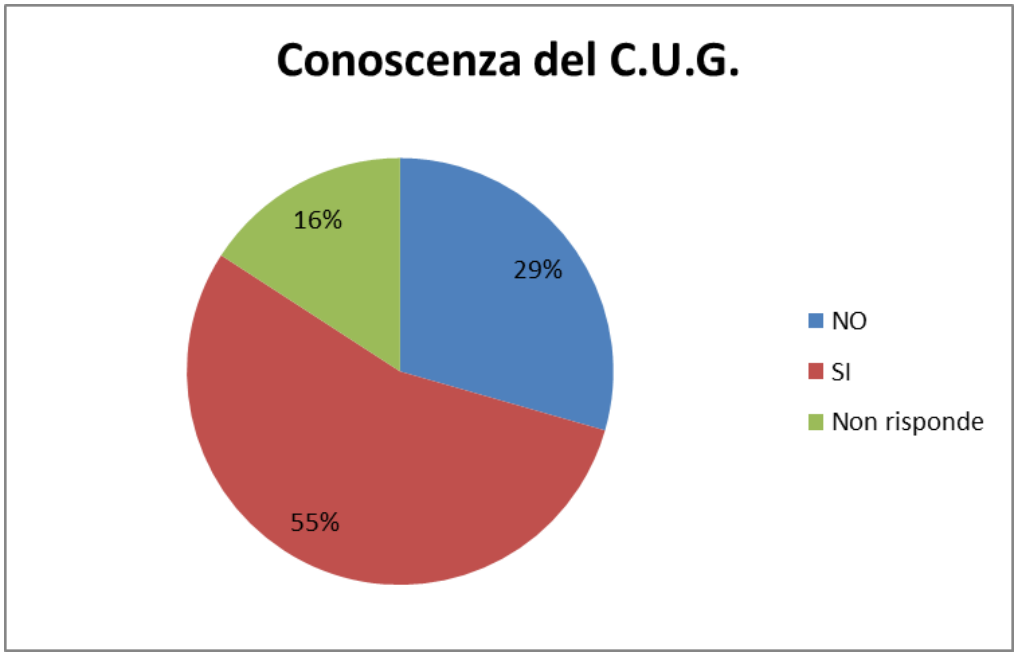
Minore importanza viene invece assegnata al *cambiamento del responsabile/superiore* (3,0), *cambiamento del gruppo di lavoro* (2,7) o della *sede di lavoro* (2,6).

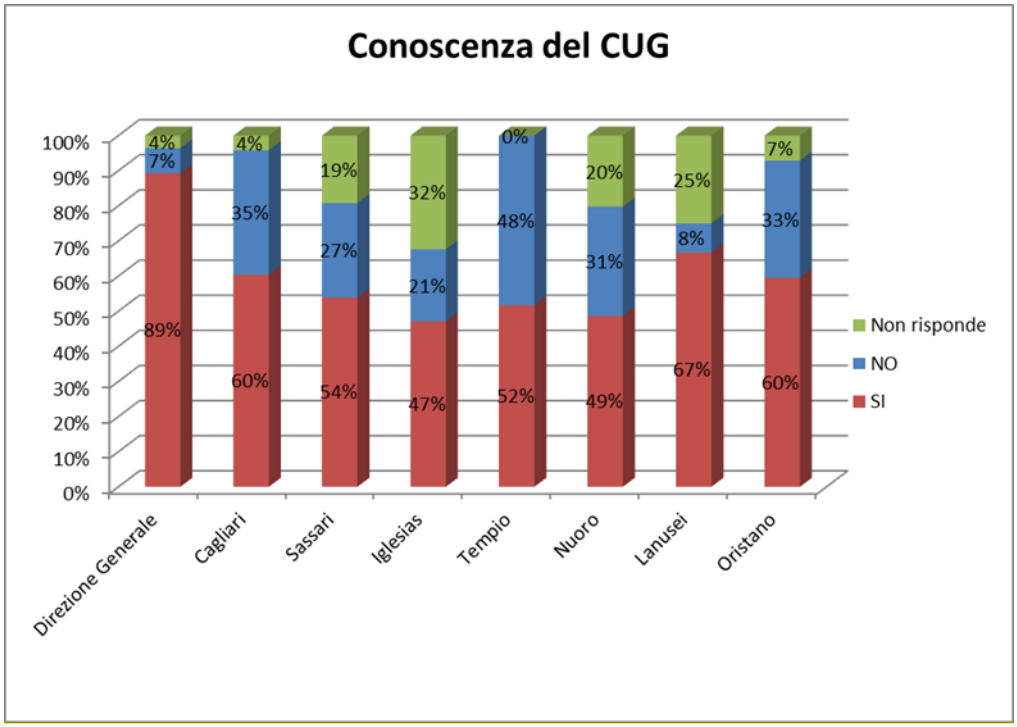


Quanto agli strumenti per ridurre le discriminazioni, tutte e quattro le azioni proposte hanno riscontrato un giudizio simile da parte degli intervistati. L'azione più efficace secondo gli intervistati risulta essere *l'apertura degli sportelli di ascolto* con un punteggio medio assegnato pari a 3,7 , seguito dalla *formazione continua sulle pari opportunità* (3,6). Seguono al terzo posto i *meccanismi che puntino a far cessare i comportamento indesiderati attraverso un'attività di mediazione fra le parti* (3,4) e la *punizione dei responsabili* con un punteggio pari a 3,3.



In conclusione il 55% del campione afferma conoscere il CUG contro un 29% che afferma di non aver mai sentito parlare del CUG. Queste percentuali variano se riferite al Servizio di appartenenza degli intervistati come riportato nell'ultimo grafico.





Un raffronto con i risultati dell'analisi condotte negli anni precedenti (2013, 2015 e 2018), può essere utile a valutare l'impatto del piano e a meglio calibrare la strategia del nuovo programma d'intervento.

Dal confronto fra i dati prodotti in esito alle rilevazioni, emerge una costante diminuzione della partecipazione dei dipendenti alla rilevazione: nel 2013 le schede raccolte erano 2.040, nel 2015 le schede raccolte erano 1.135, nel 2018 solo 88 schede (prevalentemente dovuta alla brevità dei tempi di rilevazione e alla maggior selettività dell'indagine svolta solamente on line) e infine il 2020 con 405 schede raccolte.

Quanto alla distribuzione territoriale del campione, si registra un'ampia partecipazione del Servizio di Nuoro, con quasi la metà delle schede raccolte, che ribalta la tendenza delle precedenti indagini. A seguire i Servizi di Cagliari e Oristano. Il dato potrebbe essere collegato sia alla maggiore o minore visibilità che è stata data all'indagine nei territori coinvolti, sia alla maggiore sensibilità sviluppata in alcuni territori circa la tematica delle pari opportunità in seguito al lavoro svolto dagli addetti agli sportelli di ascolto e dai laboratori di sensibilizzazione che risulta essere disomogeneo nei diversi Servizi Territoriali.

La percentuale di dipendenti che dichiara di aver assistito o essere stata vittima di discriminazioni, pari al 31% nel 2013 e al 16% nel 2015, sale in modo rilevante (38%) nel 2018 per diminuire nuovamente nel 2020 con una percentuale del 21%.

Rilevante la percentuale di dipendenti che non risponde ad alcune domande che però risultano in diminuzione rispetto agli anni precedenti. In particolare quelle di carattere anagrafico (con una percentuale di schede non compilate che passa dal 30- 35% del 2015, al 44% del 2018 a 4-12% del 2020) e quelle relative al motivo della discriminazione (dal 68% del 2015, all'83% del 2018 al 37% del 2020). Il dato, seppur in miglioramento, può essere riconducibile alla percezione dell'indagine come un adempimento, piuttosto che un'opportunità di rappresentare compiutamente un fenomeno.

A fronte di una minor significatività statistica del campione rispetto agli anni 2013 e 2015, resta tuttavia costante il peso relativo ai fattori di discriminazione dove predomina quello di origine politico sindacale (37%). Il grado di importanza riconosciuto al fattore di discriminazione varia però percettibilmente fra uomini e donne. Per le donne infatti il primo motivo di discriminazione è il genere con il 37%, seguito con il 17% da quello politico –sindacale e al terzo posto l'età con il 10%. La discriminazione causata da motivi politico-sindacali prevale invece per oltre la metà degli uomini (52%) seguita a distanza dalla discriminazione di genere (6%) e di età (4%). Quindi mentre per le donne permane una forte discriminazione legata a diversi fattori (genere, età e appartenenza sindacale), per gli uomini la discriminazione è legata principalmente ad un unico fattore (appartenenza politico-sindacale) essendo minimi gli altri.

Fra le diverse forme di discriminazione gli intervistati ha riscontrato con maggior frequenza quelle attività che vanno ad incidere sul *lavoro* del dipendente (*l'eccessiva quantità di lavoro assegnato (3,6), la tipologia di lavoro assegnato (noioso, faticoso, degradante)(3,6) e l'assenza di compiti assegnati* tutti con un punteggio medio superiore a 3,5) mentre vengono rilevate con minor frequenza le discriminazioni dirette alla persona (le *prese in giro, insulti e linguaggio volgare (3,2),* la *violenza* (2,5), *l'esclusione e l'isolamento* (1,9).

Quanto alle soluzioni individuate per migliorare la situazione lavorativa, le misure che continuano ad essere individuate come più incisive sono una *maggior flessibilità negli orari di lavoro* (4,4), *un maggiore riconoscimento del lavoro svolto e condivisione dei risultati raggiunti* (4,1), *maggiore formazione e informazione* (4,0), seguita da una *maggiore trasparenza nelle decisioni* (3,5) e una *maggiore varietà dei compiti affidati* (3,2). Minore importanza viene invece assegnata al *cambiamento del responsabile/superiore* (3,0), *cambiamento del gruppo di lavoro* (2,7) o della *sede di lavoro* (2,6).

Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno consente di cogliere la situazione in termini di parità di genere del contesto economico e sociale in cui l'Amministrazione opera. Ciò è tanto più significativo quanto più l'Amministrazione, per la sua mission istituzionale, è chiamata a intervenire, con le proprie policy, nel miglioramento del contesto esterno. Per le Amministrazioni che non hanno fra i compiti istituzionali interventi in materia di pari opportunità, come l'Agenzia FoReSTAS, l'analisi del contesto esterno è comunque significativa per gli elementi di comprensione che se ne possono trarre.

Per la descrizione del contesto esterno, si ritengono significativi i seguenti fattori:

- la percentuale di popolazione per genere per gli anni 2019 e 2020

	femmine	maschi	totale
2019	**819.925**	**791.696**	**1.611.621**
2020	**811.934**	**778.110**	**1.590.044**
2022	**802. 450**	**772.586**	**1.575.028**

Popolazione residente in Sardegna al 31 Dicembre 2019, 31 dicembre 2020 e 31 dicembre 2022 per genere – Elaborazione FoReSTAS Ufficio Struttura Tecnica Permanente di Supporto all'OIV su dati Istat.

Dai dati si evince come la popolazione della Regione sia diminuita di circa 15.000 unità negli ultimi due anni, andando a confermare il trend di riduzione della popolazione residente in Sardegna

	2023		
	maschi	femmine	totale
Età			
0- 10 anni	57.017	53.310	110.327
11-20 anni	69.874	65.188	135.062
21- 30 anni	74.405	68.248	142.653
31- 40 anni	88.281	84.585	172.866
41- 50 anni	120.239	117.084	237.323
51- 60 anni	131.467	134.871	266.338
61- 70 anni	109.870	117.501	227.371
71- 80 anni	79.537	92.761	172.298
81-90 anni	36.484	56.126	92.610
91- 100 e più anni	5.404	12.776	18.180
Totale	**772.578**	**802.450**	**1.575.028**

Popolazione residente in Sardegna al 1 gennaio 2023 per genere e per fasce di età– Elaborazione FoReSTAS Ufficio Pianificazione e Controllo su dati Istat.

Per quanto riguarda invece la distribuzione per fasce di età dei due sessi dalla tabella si evince che la presenza femminile è minoritaria fino alla soglia dei 50 anni di età, per diventare preminente nella popolazione oltre i 50 anni.

Altro dato significativo della condizione femminile in Sardegna è la distribuzione della popolazione per titolo di studio, da cui si evince una maggioranza di donne nella popolazione in possesso di diploma e laurea.

	licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	licenza di scuola media	diploma 2-3 anni (qualifica professionale)	diploma 4-5 anni (maturità)	laurea e post-laurea	totale
Femmine	145	251	13	216	114	739
Maschi	102	304	18	201	78	703
Totale	**250**	**260**	**28**	**420**	**189**	**1446**

Popolazione residente in Sardegna al 1° Gennaio 2020 di 15 anni e oltre per titolo di studio e sesso (migliaia)- Elaborazione FoReSTAS Ufficio Struttura Tecnica Permanente di Supporto all'OIV su dati Istat

Fra i possessori di titoli di studio più elevati (diploma di maturità, laurea e post lauream) le donne sono dunque rappresentate in misura più che proporzionale.
Ultimo elemento preso in considerazione sono i tassi di occupazione maschile e femminile, e i tassi di imprenditorialità femminile.

	2020		
	maschi	femmine	totale
Condizione professionale europea			
forze lavoro	**372**	**277**	**649**
occupati	323	240	563
disoccupati	50	36	86
totale inattivi	**331**	**463**	**793**
forze lavoro potenziali	53	67	120
non cercano e non disponibili	277	396	673
totale	**703**	**739**	**1.442**

Condizione professionale europea della popolazione residente in Sardegna per genere (migliaia) al 1° gennaio 2020- Elaborazione FoReSTAS Ufficio Struttura Tecnica Permanente di Supporto all'OIV su dati Istat

		2020		
		maschi	femmine	totale
Posizione professionale	**Tempo pieno/parziale**			
dipendenti	tempo pieno	191	113	304
	tempo parziale	25	77	102
	totale	**216**	**190**	**406**
indipendenti	tempo pieno	96	40	136
	tempo parziale	11	10	21
	totale	**107**	**50**	**157**
totale	tempo pieno	287	153	440
	tempo parziale	36	87	123
	totale	**323**	**240**	**563**

Occupati per posizione professionale e per tempo pieno/parziale in Sardegna per genere) al 1 gennaio 2020 Elaborazione FoReSTAS Ufficio Struttura Tecnica Permanente di Supporto all'OIV su dati Istat

Dall'analisi dei dati emerge che, nel contesto regionale, le donne raggiungono i più alti livelli di istruzione, ma sono sottorappresentate in ambito lavorativo, dove rappresentano il 43% degli occupati (contro il 57% degli uomini) e solo il 31% dei lavoratori indipendenti totali (categoria che comprende i lavoratori autonomi e gli imprenditori) (contro il 69% degli uomini).

Fra le donne occupate il 79% è una lavoratrice dipendente e solo il 21% è una lavoratrice indipendente.

Per quanto riguarda il tempo di lavoro solo il 63% delle donne lavora a tempo pieno (contro l'89% degli uomini). Le lavoratrici indipendenti lavorano a tempo pieno (80%) più delle lavoratrici dipendenti (60%).

5.2. L'impegno dell'Agenzia FoReSTAS per la parità di genere: azioni implementate nell'anno 2022.

L'analisi in chiave di genere investe i documenti programmatici che definiscono le priorità di azione dell'Amministrazione, con la finalità di individuare:

- se siano stati assegnati all'amministrazione obiettivi specificamente finalizzati alla promozione delle pari opportunità e della parità di genere;

- se vi siano ulteriori obiettivi che, alla luce dell'analisi di contesto svolta, possano essere proposti agli organi di indirizzo per rafforzare l'azione dell'Amministrazione in una prospettiva di genere;

- quali fra gli obiettivi assegnati all'Amministrazione siano gender sensitive, ovvero possano avere un impatto diretto o indiretto sulle pari opportunità e la parità di genere;

- eventuali azioni di promozione delle pari opportunità che possano essere inserite nell'ambito di obiettivi non direttamente finalizzati.

Gli obiettivi dell'Amministrazione sono definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 20 del 27.04.2023. In seguito, con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 49 del 15.09.2023, è stata aggiornata **la sottosezione Performance** così come previsto dall'art. 5 comma 2 lettera b) del D.M. del 30.06.2022 (**Monitoraggio del PIAO**).

Gli obiettivi in materia di pari opportunità e parità di genere sono contenuti nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 presente nella Sottosezione Performance e sono incorporati nel Piano della performance, nell'ambito dell'Obiettivo Strategico n. 6 "Riqualificazione del personale e valorizzazione delle competenze".
il Piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 prevedeva quattro linee di intervento:

1. Implementazione di meccanismi di composizione delle controversie;

2. Formazione sulle pari opportunità e il rispetto delle differenze;

3. Misure di conciliazione fra vita professionale e personale;

4. Informazione e Trasparenza.

Le attività realizzate nell'ambito del PTAP 2023 possono così riassumersi:

- Per quanto riguarda la gestione dei casi di molestia, discriminazione e mobbing in seno al CUG, è da precisare che con il passaggio al sistema Regione, l'Agenzia Forestas è entrata a far parte del Comitato Unico di Garanzia della RAS (CUG RAS) istituito con Determina dell'Assessore agli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione n. 1896 del 19.10.2021. Pertanto tutte le

funzioni prima svolte dal CUG Forestas, scaduto in data 23.01 2023 , sono in capo al CUG RAS di cui fa parte anche un rappresentante dell'Agenzia Forestas in qualità di componente effettivo.

Fra i compiti svolti dal CUG Forestas vi era quello di raccolta delle segnalazioni di discriminazione, molestie e mobbing da parte del personale dell'Agenzia che poi venivano assegnate al Comitato per la gestione dei casi, istituito in seno al CUG e composto da dipendenti dell'Agenzia stessa. Tale Comitato risulta decaduto con il CUG Forestas. Nelle more dell'approvazione del GEP regionale e dell'individuazione della Consigliera di Fiducia i dipendenti potranno rivolgersi, in caso di necessità, alla Consigliera di Parità della Regione Sardegna. A tal riguardo la Direzione generale- Settore Pianificazione e Controllo ha inviato a tutti i dipendenti una circolare informativa (Prot. 618 del 16.01.2024).
Nel 2023 sono stati esaminati 2 casi. Anche per il 2023 si è proceduto alla registrazione dei casi trattati nel registro elettronico predisposto nel 2020. Il primo a inizio anno è stato esaminato dalla commissione per la trattazioni dei casi del CUG Forestas, non ancora decaduto, mentre il secondo caso, a fine 2023, è stato inoltrato alla Consigliera di parità della Regione Sardegna e alla Consigliera della Provincia di Nuoro. Per quanto riguarda invece l'attivazione degli sportelli d'ascolto per il 2023 è risultato attivo solamente lo sportello del Servizio di Nuoro.

Per quanto riguarda i laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità si richiama, fra gli obiettivi del PTAP 2023-2025, l'obiettivo 2. *Formazione sulle pari opportunità e il rispetto delle differenze* ed in particolare l'Azione 2.1 relativo *Implementazione degli interventi di formazione e sensibilizzazione per tutto il personale*. La definizione dell'obiettivo e delle azioni ad esso connesse parte dal presupposto che la conoscenza e la consapevolezza in materia di pari opportunità e divieto di discriminazione rappresentano la precondizione per la creazione di un ambiente di lavoro equo e non violento. Lo strumento più efficace per raggiungere capillarmente tutti i dipendenti è l'organizzazione di una formazione a cascata, ad opera di una squadra di formatori interni. In particolare, a partire dall'anno 2019 sono stati attivati i laboratori di sensibilizzazione nei Servizi Territoriali. Questa formazione interna ha subito un rallentamento nel 2020 a causa dell'emergenza Covid 19. Nel 2022 con la creazione del gruppo di lavoro (*Determina del Direttore Generale n. 124 del 28-10.2022*) si è avuta la ripresa dei laboratori interni per sensibilizzazione in materia di pari opportunità e al raggiungimento dell'obiettivo prefissato per il 2022. Con Determina 165 del 30.12.2022 il gruppo di lavoro è stato prorogato per altri tre mesi da gennaio a marzo 2023.

Come previsto dalla scheda progetto "*Gruppo di lavoro per la realizzazione dei laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità e non discriminazione per i dipendenti dell'Agenzia Forestas*" allegata alla Determina del Direttore Generale n. 165 del 30.12.2022, il gruppo di lavoro ha lavorato nei mesi da gennaio a marzo 2023, realizzando laboratori di sensibilizzazione su 7 servizi territoriali (Nuoro, Oristano, Iglesias, Sassari, Tempio e Lanusei).

In totale sono stati realizzati 14 laboratori secondo la tabella seguente:

N.	Data	Attività	Località	Servizio	Convocazione
1	24.01.2023	Laboratorio 1	Presidio forestale Monte Ferru	S.T. Lanusei	Prot. 838 del 23.01.2023
2	25.01.2023	Laboratorio 2	Presidio forestale Monte Ferru	S.T. Lanusei	Prot. 843 del 23.01.2023
3	30.01.2023	Laboratorio 3	Presidio Forestale Grighine Loc. Sa Guardia Allai	S.T. Oristano	Prot. 1082 del 25.01.2023
4	14.02.2023	Laboratorio 4	Sala riunioni vivaio Bagantinus	S.T. Cagliari	Prot. 1218 del 30.01.2023
5	15.02.2023	Laboratorio 5	Sala riunioni vivaio Bagantinus	S.T. Cagliari	Prot. 1218 del 30.01.2023
6	16.02.2023	Laboratorio 6	Aula consiliare Comune di Buggerru	S.T. Iglesias	Prot. 1959 del 13.02.2023
7	23.02.2023	Laboratorio 7	Palazzina Comando Località Rinaggiu	S. T. Tempio Pausania	Prot. 1561 del 06.02.2023
8	24.02.2023	Laboratorio 8	Presidio Forestale Monte Lerno	S.T. Sassari	Prot. 1558 del 06.02.2023
9	28.02.2023	Laboratorio 9	Presidio Forestale Montes	S.T. Nuoro	Prot. 973 del 25.01.2023
10	15.03.2023	Laboratorio	Sala convegni	S.T.	Prot. 3428 del

N.	Data	Attività	Località	Servizio	Convocazione
		10	del P.F. Monte Olia (Monti)	Tempio	09.03.2023
11	17.03.2023	Laboratorio 11	P. F. Fiorentini Bultei	S.T. Sassari	Prot. 3420 del 09.03.2023
12	27.03.2023	Laboratorio 12	P.F. Funtanamela (Laconi)	S.T. Oristano	Prot. 3900 del 17.03.2023
13	29.03.2023	Laboratorio 13	Sala convegni P.F. Su filigosu (Oschiri)	S. T. Tempio Pausania	Prot. 4266 del 27.03.2023
14	31.03.2023	Laboratorio 14	Sala riunioni del S.T. Nuoro	S.T. Nuoro	Prot. 4138 del 22.03.2023

In totale sono stati coinvolto 331 dipendenti come da tabella seguente:

Data	Servizio	Dipendenti convocati	Dipendenti presenti
24.01.2023	S.T. Lanusei	27	28
25.01.2023	S.T. Lanusei	27	20
30.01.2023	S.T. Oristano	45	26
14.02.2023	S.T. Cagliari	22	19
15.02.2023	S.T. Cagliari	24	16
16.02.2023	S.T. Iglesias	45	25
23.02.2023	S. T. Tempio Pausania	28	29
24.02.2023	S.T. Sassari	37	35
28.02.2023	S.T. Nuoro	18	14
15.03.2023	S.T. Tempio Pausania	28	27
17.03.2023	S.T. Sassari	33	14

Data	Servizio	Dipendenti convocati	Dipendenti presenti
27.03.2023	S.T. Oristano	31	27
29.03.2023	S. T. Tempio Pausania	30	27
31.03.2023	S.T. Nuoro	33	24
Totale		**428**	**331**

Dati dei laboratori di sensibilizzazione 2023

Di seguito si riportano alcuni grafici con i dati relativi alla partecipazione per Servizio Territoriale e per genere:

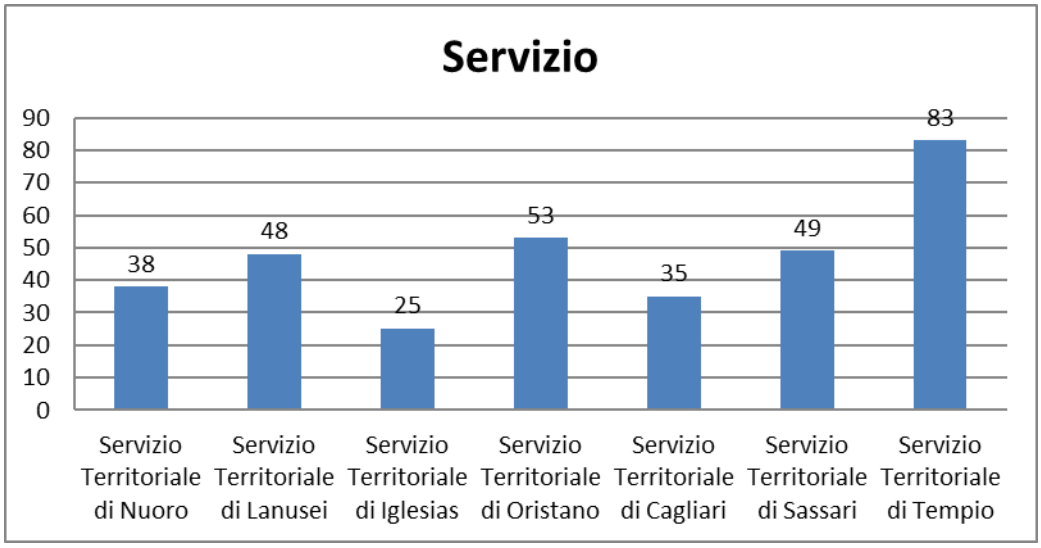


Grafico 1: presenze ai laboratori per Servizio.

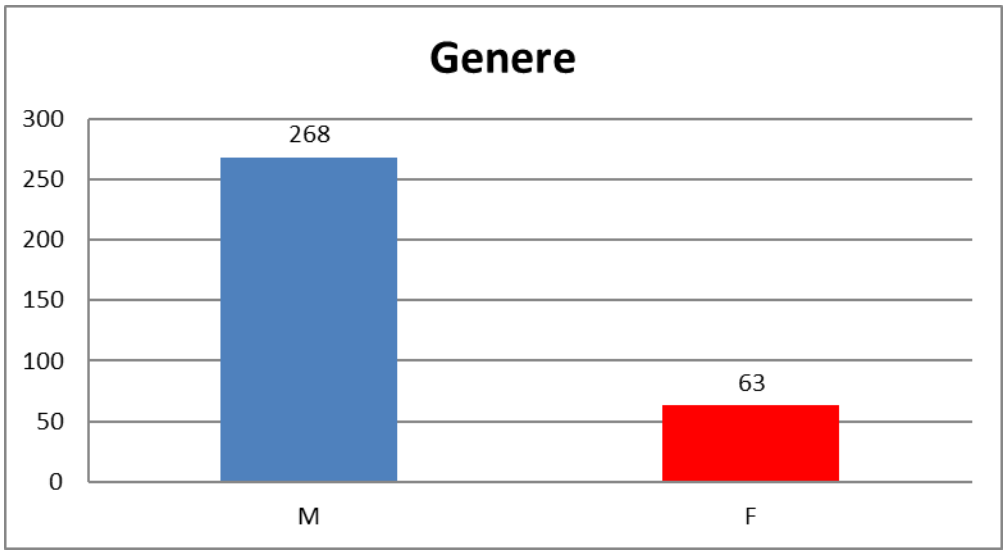


Grafico 2: distribuzione dei partecipanti per genere.

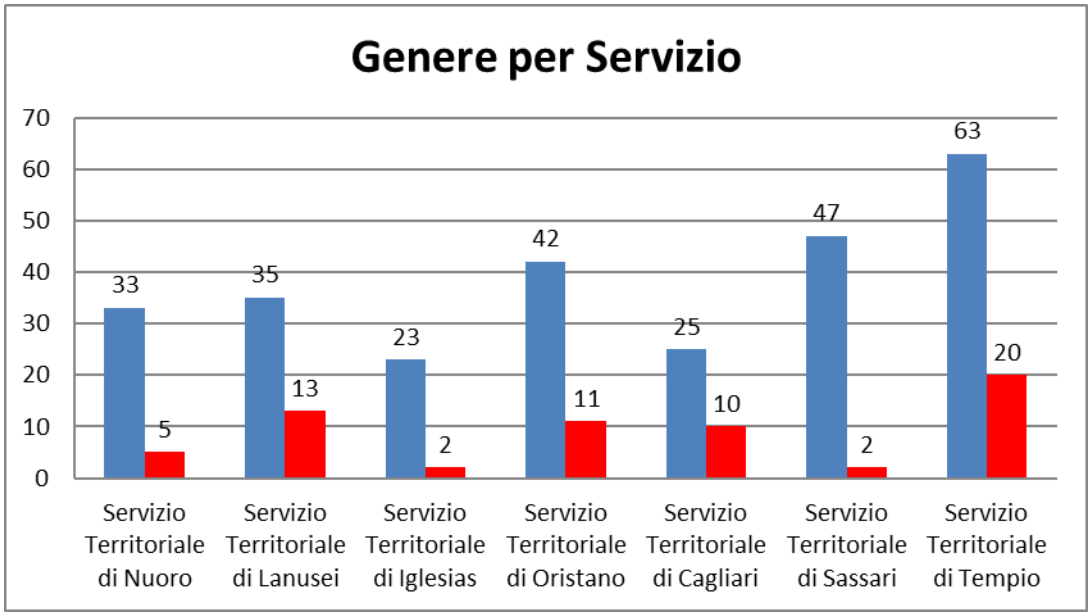


Grafico 3: distribuzione dei partecipanti per genere e per Servizio.

Inoltre, durante i laboratori del 15 febbraio nel S.T. di Cagliari e del 31 marzo nel S.T. di Nuoro sono intervenute rispettivamente la Consigliera di Parità della Regione Sardegna Dott.ssa Maria Grazia Putzolu e la Consigliera Provinciale di parità Dott.ssa Lorena Paola Urrai, per presentare le funzioni e le attività svolte dalle Consigliere di Parità.

Si sottolinea che dove possibile alcuni laboratori sono stati tenuti in lingua sarda per agevolare la partecipazione dei colleghi operai.

Come noto le Leggi Regionali n. 43/2018 e 6/2019 hanno stabilito il nuovo inquadramento contrattuale dell'Agenzia Forestas entro il comparto di contrattazione di Regione e Enti Locali. Questo ha comportato nel 2023 un graduale passaggio dal CUG Forestas al CUG RAS. Passaggio già avviato attraverso la nomina di una dipendente dell'Agenzia Forestas quale componente effettivo del nuovo CUG RAS costituito con Determina 1896 del 19.10.2021 rettificata con Determina 2061 del 15.11.2021. Nel 2022

Per quanto riguarda gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere la Regione Sardegna ha avviato nel 2023, dietro proposta del CUG RAS, la redazione del Piano per la parità di genere per la Regione Autonoma Sardegna ovvero che comprende sia il Bilancio di Genere della Regione Sardegna sia il Gender Equality Plan (GEP) che comprende anche gli Enti e le Agenzie del sistema regione. Il **GEP 2024-2026** è stao completato nel 2024 ed approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 4/77 del 15.02.2024. Pertanto parte delle azioni presenti nel GEP verranno integrate

nella **sottosezione Performance del PIAO dell'Agenzia Forestas** al fine della loro implementazione nel triennio di programmazione.

L'Agenzia FoReSTAS non ha nella propria mission la promozione delle pari opportunità. Per questo motivo non ha azioni rivolte al contesto esterno. Ha tuttavia molti di-pendenti (oltre 4.000), dislocati in tutta la Sardegna, ivi comprese le zone interne, e sui dipendenti ha investito, destinando ad essi le azioni positive. La prospettiva è peraltro di avere una ricaduta sociale, ossia che le azioni volte a promuovere la parità di genere fra i dipendenti (in particolare i laboratori di sensibilizzazione) possano costituire un germe di la consapevolezza della dimensione di genere instillato nel contesto sociale di riferimento.

L'Amministrazione si è data obiettivi di carattere organizzativo, che non richiedono risorse dedicate. Al momento le uniche risorse stanziate riguardano gli interventi formativi e di sensibilizzazione. Le azioni positive più efficaci, tuttavia, relative, ad esempio, alla conciliazione vita lavorativa e privata con l'attivazione dello smart working e alla contrattualizzazione di una Consigliera di Fiducia a livello regionale, richiederanno lo stanziamento di risorse specifiche. Tali obiettivi sono stati inseriti nel Piano per la parità di genere per la Regione Autonoma Sardegna 2024-2026.

5.3. La riclassificazione del conto consuntivo 2022 secondo una prospettiva di genere.

L'impatto finanziario dell'attività dell'Agenzia secondo una prospettiva di genere presuppone la conoscenza delle azioni realizzate dai vari Servizi rispetto all'attività programmata e i costi diretti o indiretti che sono stati sostenuti, in riferimento all'esercizio finanziario concluso.

Ad oggi non risulta ancora predisposto il Rendiconto 2023, e inoltre nel Bilancio di previsione 2023 non sono direttamente individuabili le risorse destinate alle politiche di genere.

La sperimentazione effettuata mediante la riclassificazione del rendiconto 2017 secondo una prospettiva di genere ha fatto emergere una scarsa significatività nel bilancio delle politiche adottate, rispetto alle dimensioni della spesa complessiva anche rapportandola all'alto numero dei dipendenti, inoltre non è stata istituita una rete di scambio di informazioni che potesse consentire di verificare l'impatto finanziario delle suddette politiche.

Ciò nonostante, sulla base delle indicazioni fornite dal CUG e dagli atti programmatici del Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 incorporati nella sottosezione Performance, si può fare un quadro generale delle risorse dedicate alle politiche di genere.

Rispetto al totale delle spese sostenute dall'Agenzia, le spese che hanno un impatto diretto sul genere sono una minima parte del bilancio complessivo, e sono legate essenzialmente ai costi delle missioni per le riunioni del "*Gruppo di lavoro per la realizzazione dei laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità e non discriminazione per i dipendenti dell'Agenzia Forestas*" approvato con Determina del

Direttore Generale n. 165 del 30.12.2022, e della realizzazione dei laboratori per le pari opportunità. Nel 2023 queste attività hanno avuto una ripresa con la proroga del gruppo di lavoro conclusosi a dicembre 2022.

Nello specifico il gruppo di lavoro si è riunito in presenza il 18 gennaio 2023 (prot. 477 del 13.01.2023), che ha comportato le sole spese di missione per i dipendenti che hanno partecipato.

I laboratori che hanno coinvolto 331 dipendenti come da tabella seguente:

Data	**Servizio**	**Dipendenti convocati**	**Dipendenti presenti**
24.01.2023	S.T. Lanusei	27	28
25.01.2023	S.T. Lanusei	27	20
30.01.2023	S.T. Oristano	45	26
14.02.2023	S.T. Cagliari	22	19
15.02.2023	S.T. Cagliari	24	16
16.02.2023	S.T. Iglesias	45	25
23.02.2023	S. T. Tempio Pausania	28	29
24.02.2023	S.T. Sassari	37	35
28.02.2023	S.T. Nuoro	18	14
15.03.2023	S.T. Tempio Pausania	28	27
17.03.2023	S.T. Sassari	33	14
27.03.2023	S.T. Oristano	31	27
29.03.2023	S. T. Tempio Pausania	30	27
31.03.2023	S.T. Nuoro	33	24
Totale		**428**	**331**

Dati dei laboratori di sensibilizzazione 2023

Le spese sostenute per i laboratori riguardano le spese di missione dei docenti interni e quelli relative alle trasferte dei discenti. Tutti i laboratori sono stati tenuti in orario di lavoro.

Quindi complessivamente i costi diretti e indiretti sostenuti per le attività del gruppo di lavoro e dei laboratori possono essere considerati infinitesimali rispetto al bilancio dell'Agenzia, anche rispetto all'elevato numero di dipendenti.

Come era naturale, alla luce della mission dell'Agenzia, le spese che hanno un impatto diretto sul genere sono una minima parte del bilancio complessivo, e sono legate essenzialmente alle iniziative formative (che, come detto, rappresentano l'asse portante delle azioni positive attuate).

L'analisi in prospettiva di genere è condotta solo sulle spese. Per quanto riguarda le entrate, non è invece possibile un'analisi in prospettiva di genere poiché l'Amministrazione non dispone di autonomo potere impositivo, ma le entrate sono rappresentate dei trasferimenti regionali. Le entrate proprie derivano principalmente dalla vendita di prodotti, per cui, salva l'introduzione di criteri di definizione del prezzo gender sensitive, che potrà essere valutata, l'impatto di genere sulla gestione delle entrate appare trascurabile e poco significativa.

5.4. Analisi dei risultati in una prospettiva di gender budgeting

Nel 2023 l'Agenzia ha varato il quinto piano triennale delle azioni positive (2023-2025), integrato nella Sottosezione performance del PIAO 2023-2025.

Per quanto riguarda gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere la Regione Sardegna ha avviato nel 2023, dietro proposta del CUG RAS, la redazione del Piano per la parità di genere per la Regione Autonoma Sardegna ovvero che comprende sia il Bilancio di Genere della Regione Sardegna sia il Gender Equality Plan (GEP) che comprende anche gli Enti e le Agenzie del sistema regione. Il **GEP 2024-2026** è stao completato nel 2024 ed approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 4/77 del 15.02.2024. Pertanto parte delle azioni presenti nel GEP verranno integrate nella **sottosezione Performance del PIAO dell'Agenzia Forestas** al fine della loro implementazione nel triennio di programmazione.

Per aumentare l'efficacia del piano, la Regione dovrebbe tuttavia stanziare risorse sulle missioni e programmi dedicati, quali la formazione, la contrattualizzazione della Consigliera di Fiducia, la manutenzione dei beni di proprietà, per aumentarne l'accessibilità.

Poiché il gender auditing non implica solo una valutazione delle risorse allocate, ma anche dell'efficacia delle politiche poste in essere e dei servizi erogati rispetto ai bisogni dell'utenza e specificamente degli uomini e delle donne della comunità, saranno progettate modalità di indagine della customer satisfaction sotto una prospettiva di genere, eventualmente con questionari dedicati resi disponibili all'utenza anche attraverso i sito web.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Di seguito, si descrive il processo seguito dall'Agenzia per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità, ed evidenziando i punti di forza e di debolezza del Ciclo della performance.

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

L'attività di programmazione e definizione degli obiettivi dell'Agenzia prende avvio a partire dalle *priorità strategiche* definite dalla Giunta Regionale attraverso gli strumenti della *Pianificazione Forestale Regionale* e il *Documento Esecutivo di Programmazione Forestale*, recependo contestualmente gli atti di indirizzo e programmazione deliberati ed adottati dalla Regione sulle materie di pertinenza.

Per la predisposizione PIAO, non essendo stati deliberati da parte della Giunta Regionale i nuovi *obiettivi generali* e le *priorità* strategiche funzionali ad orientare le attività dell'Agenzia (FoReSTAS) per l'anno 2023, si è tenuto conto del Quadro normativo vigente in materia di indirizzo, vigilanza e controllo degli enti regionali (L.R. 14/1995), della Legge istitutiva di FoReSTAS (L.R. 8/2016), del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR 2023-2025) approvato con Delibera G.R. n. 31/34 del 13.10.2022, del Programma Regionale di Sviluppo (PRS 2020-2024) approvato con Deliberazione G.R. n. 9/15 del 05.03.2020, la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile (SRSvS) approvata con la Delibera G.R. n. 39/56 del 08.10.2021 (*Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile. Indirizzi per l'attuazione*), nonché degli altri atti di indirizzo politico che delineano la Mission dell'Agenzia, tra cui si ricordano le Delibere G.R. n. 45/12 dell'11.11.2014 e n. 45/4 del 15.09.2015 (*Interventi urgenti per la messa in sicurezza del territorio da rischio idraulico e idrogeologico*), (*Linee Guida per l'istituzione e gestione della Rete Escursionistica della Sardegna e delle Ippovie, ai sensi dell'art. 29 L.R. n. 16/2017. Approvazione documento, atto di indirizzo integrativo per l'Agenzia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna*) integrata con Delibera G.R. n. 23/80 del 22.06.2021, la Deliberazione N. 40/12 del 14.10.2021 avente ad oggetto: "*Adozione del Disciplinare per la tenuta dell'Albo regionale delle imprese forestali. Legge regionale 27.4.2016 n. 8, art. 26, comma 4*", la Deliberazione N. 12/48 del 07 aprile 2022, avente ad oggetto: "*Indirizzi all'Agenzia Forestas in merito alle convenzioni da stipulare fra i Comuni e l'Agenzia per la concessione di terreni gravati da uso civico e indicazione della indennità di occupazione, corrisposta ai sensi del regio decreto-legge n. 3267 del 30 dicembre 1923, su base provinciale da utilizzare quale indennizzo. Legge regionale n. 12/1994, art. 17, commi 2-ter e 2-quater*."

In materia dell'utilizzo delle risorse finanziarie sono state richiamate la Delibera G.R. 36/66 del 31.08.2021 e la Delibera G.R. 32/21 del 25.10.2022 che approvano l'utilizzo dell'avanzo libero dell'Agenzia secondo un preciso cronoprogramma di spesa per singoli interventi individuati nelle stesse Delibere.

In materia di contrattazione e inquadramento del personale è stata richiamata la Legge Regionale 19

novembre 2018, n. 43 (*Norme in materia di inquadramento del personale dell'Agenzia Forestas*), la Legge regionale 11 febbraio 2019 n. 6 (*Modifiche delle leggi regionali n.8 del 2016 e n.43 del 2018 in materia di inquadramento del personale dell'Agenzia Fo.Re.STAS),* le Deliberazioni n. 28/1 e n. 28/2 del 26 luglio 2019, con le quali la Giunta regionale ha fornito gli indirizzi al Coran rispettivamente per il transito del personale dell'Agenzia dal CCNL al CCRL e per l'estensione del periodo di lavoro degli operai semestrali a dodici mesi. A queste sono seguite le Delibere di giunta N. 19/19 DEL 21.05.2021 (*Parere ai sensi dell'art. 63, comma 3, legge regionale n. 31/1998. Ipotesi di Accordo per l'attuazione della deliberazione della Giunta regionale n. 28/1 del 26 luglio 2019 "Indirizzi al Coran ai sensi dell'art. 63 della L.R. n. 31/1998 per l'attuazione della L.R. n. 6 del 2019 e n. 43 del 2018. Agenzia Forestas*), Deliberazione N. 25/5 DEL 30.06.2021 (*Parere ai sensi dell'art. 63, comma 3, legge regionale n. 31 del 13 novembre 1998. Ipotesi di Accordo per l'attuazione della deliberazione della Giunta regionale n. 7/36 del 26 febbraio 2021*) e Deliberazione N. 2/34 DEL 7.04.2022 (*Ipotesi di Accordo per la modifica degli artt. 113, 115 e 119 del CCRL del 15.5.2001 e smi. Espressione parere ai sensi dell'art. 63, comma 3, legge regionale n. 31/1998*) sempre in materia di contrattazione. Infine, l'art. 11 comma 2 della Legge Regionale n. 3 del 09.03.2022 – Legge di stabilità 2022– ha stabilito di rafforzare il ruolo strategico dell'Agenzia attraverso Piano straordinario triennale di assunzioni di personale per consentire il reintegro delle unità di personale cessate dal 2010 ad oggi. Nel 2023 sono state avviate le procedure di assunzione del personale operaio.

Per quanto riguarda l'attività antincendio, il contributo dell'Agenzia alla campagna regionale per il triennio 2023-2025. è definito nel *Piano Regionale di previsione, prevenzione e lotta attiva contro gli incendi boschivi. Triennio 2023-2025.* (PRAI 2023-2025), approvato con Delibera G.R. n. 24/29 del 13 luglio 2023, redatto ai sensi della L. n. 353 del 21 novembre 2000 e della L.R. n. 8 del 27 aprile 2016, nonché dalle "*Prescrizioni Regionali Antincendio 2023-2025. Aggiornamento 2023*." approvate dalla Giunta con la deliberazione n. 17/53 del 4 maggio 2023.

Per la protezione civile, l'attività dell'Amministrazione è governata dal *Manuale operativo delle allerte di protezione civile Regionale* (approvato con Delibera G.R. n. 53/25 del 29/12/2014), allestito secondo le Linee guida emanate dal Ministro Delegato per il Coordinamento della Protezione Civile (D.M. 20 dicembre 2001). Con deliberazione N. 51/13 DEL 30.12.2021 la Giunta Regionale ha approvato il "Piano regionale di protezione civile per il rischio idraulico, idrogeologico e da fenomeni meteorologici avversi 2019-2021. Aggiornamento per l'anno 2021".

L'implementazione del *Ciclo di gestione della Performance* (ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs 150/2009, come modificato dal D.Lgs 74/2017) ha consentito di definire gli o*biettivi* di breve (OUTPUT) e medio (OUTCOME) periodo attesi dell'Amministrazione e le relative *risorse* allocate (IMPUT), consentendo la redazione del Piano.

A consuntivo della gestione amministrativa, si è proceduto a redigere la "Relazione sulla Performance" annualità 2023".

Il presente elaborato è stato predisposto dalla Direzione Generale (grazie soprattutto alla fattiva collaborazione tra il Settore Pianificazione e Controllo e i Dirigenti, sotto il coordinamento del Direttore generale), tenendo conto delle indicazioni fornite dalle Linee guida n. 3 Novembre 2018 del DFP – Presidenza del Consiglio dei Ministri – "*Linee guida per la Relazione annuale sulla Performance*". e degli ultimi aggiornamenti derivanti dalle norme vigenti (D.lgs 150/2009, modificato ed integrato dal D.Lgs 74/2017).

Nell'anno 2023 è stato approvato il secondo PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) quale Piano unico di sintesi dei diversi Piani che regolano l'attività dell'amministrazione adottato con Delibera del Commissario Straordinario n.20 del 27.04.2023.

Con nota del Direttore Generale (prot. 10695 del 25.07.2023) è stato avviato il monitoraggio della sottosezione della Performance 2023, che ha portato all'approvazione dell'aggiornamento con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 49 del 15.09.2023.

Ai sensi dell'art.7, comma1, del D.Lgs 150/2009 l'OIV ha espresso parere positivo (Prot. 10352 del 17.07.2023) sull'adozione dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Agenzia Forestas, adottato, in seguito, con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 38 del 26.07.2023.

Con nota Prot. 12939 del 21.09.2023 sono state comunicate a tutti i Servizi Centrali e Territoriali le novità introdotte nell'aggiornamento per l'anno 2023 del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia Forestas ed è stata avviata la rilevazione della customer satisfaction sia per i Servizi Territoriali che per i Servizi Centrali. Con nota Prot. 14182 del 17.10.2023 è stata inoltre convocata una riunione di coordinamento dell'attività di rilevazione della customer satisfaction fra la responsabile del Settore Pianificazione e Controllo e i referenti della Performance dei Servizi Centrali.

Al fine di poter raccogliere il maggior numero di schede per le indagini e poter quindi rilevare con maggiore accuratezza l'opinione dei colleghi dei Servizi Territoriali circa la soddisfazione dell'utenza interna dei Servizi Centrali, nei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2023, sono state effettuate delle raccolte delle schede presso i Servizi Territoriali

Per quanto riguarda la fase di misurazione della Performance dell'Agenzia, al fine di rispettare il cronoprogramma, si è ritenuto opportuno attivarsi già dal mese di dicembre 2023.

Con nota del Direttore Generale f.f. sono state chieste a tutti i Servizi centrali e territoriali le *attestazioni* asseveranti il raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati (prot. 18024 del 13.12.2023) e le *attestazioni* relative ai risultati della Customer satisfaction (prot. 18016 del 13.12.2023).

Ogni *Dirigente-Valutatore* ha autonomamente operato per effettuare i riscontri necessari, certificando sia il grado di soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction) sia il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle proprie sottostrutture, fornendo specifica giustificazione di eventuali scostamenti rispetto

ai target previsti.

Tutti i dati pervenuti sono stati misurati e caricati in un unico *file gestionale integrato*, a cura del Settore Pianificazione e Controllo, e sottoposti all'attenzione dell'OIV, insieme a tutti i documenti accompagnatori e le giustificazioni presentate, per la valutazione finale.

L'OIV, con nota Prot. 6995 del 13.05.2024, ha espresso la valutazione della performance organizzativa conseguita dalle strutture organizzative intermedie dell'Agenzia Forestas.

Tale procedura ha consentito la redazione dei documenti di analisi delle *risultanze gestionali*, e di stilare il *quadro sinottico* dei risultati ottenuti da tutti i *Servizi* come riportato negli allegati tecnici.

A Nelle more della contrattualizzazione del nuovo OIV regionale necessaria per la conclusione delle prime due parti della misurazione della Performance (P. Organizzativa e Customer satisfaction) con nota prot. 5506 del 11.04.2024, è stata avviata la prima fase della *valutazione della performance individuale* relativa all'anno 2023, con la compilazione di un file excel con le pre-valutazione del personale.

A seguito della contrattualizzazione del nuovo OIV regionale e la conclusione della Valutazione della Performance organizzativa, con nota prot. 7048 del 13.05.2024 è stata avviata la seconda fase della Performance individuale con la generazione delle schede di valutazione dei dipendenti e la loro valutazione da parte dei Valutatori. Nella nota sono state fornite ai Valutatori indicazioni in merito alla procedura di valutazione dei dipendenti, ai criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi (Performance individuale), alla dotazione informatica a supporto e alle modalità e tempi e modalità di consegna delle schede di valutazione.

Il Direttore Generale-Valutatore per l'anno 2023, con il supporto dell'OIV, il giorno 26.06.2024 ha proceduto alla valutazione dei dirigenti.

Si rimanda agli allegati tecnici per la lettura del quadro sinottico dei risultati raggiunti e degli esiti del processo di valutazione.

6.2. Punti di forza e di debolezza del Ciclo di gestione delle performance

L'Agenzia ha iniziato a gestire il Ciclo della performance a partire dall'annualità 2012, condividendo il principio che la *Governance* per *programmi* e *obiettivi* rappresenta una forte leva organizzativa per orientare la Pubblica Amministrazione verso la *risoluzione dei problemi* ed il perseguimento del *Pubblico Interesse*.

Sulla base degli obiettivi generali e le priorità strategiche conferite dalla Giunta Regionale, e nel recepire le nuove disposizioni normative, l'Agenzia si è attivata nel 2020 per adeguare l'intera struttura dell'*Albero della Performance*.
Con Delibera n. 38 del 18.07.2023 del Commissario Straordinario è stato approvato l'aggiornamento per

l'anno 2023 del *Sistema di misurazione e valutazione della Performance dell'Agenzia FoReSTAS* (SMVP). A partire dall'anno 2020 le modifiche al SMVP hanno riguardato in modo particolare le "procedure di conciliazione" previste dal comma 2-bis dell'art.7 del D.Lgs. 150/2009 e descritte al capitolo 8 – "*Riesame della Valutazione*" del SMVP. Nella fase di "riesame delle valutazioni" è emersa infatti una scarsa conoscenza da parte dei valutati delle modalità e dei tempi della procedura. La fase di riesame della valutazione si sta configurando di anno in anno come un'ulteriore fase, seppur eventuale, per la formulazione della valutazione definitiva. Questo comporta un allungamento dei tempi della valutazione e quindi della chiusura del ciclo della Performance, oltre che un carico di lavoro in continua crescita per gli uffici deputati alla loro istruttoria. Pertanto, nell'aggiornamento del SMVP 2020 è stata implementata la procedura, prevedendo fra le altre cose un modello di scheda di riesame fra gli allegati per uniformare la procedura "*Istanza di riesame della valutazione individuale"* (Allegato D), e una maggiore informazione dei dipendenti circa la possibilità e le modalità di riesame della propria valutazione. Negli ultimi anni tali modifiche sembrano essere state efficaci nel miglioramento dei tempi di istruttoria.

Viene confermata la necessità di implementare il Sistema di controllo e gestione interno. Allo stato attuale, infatti, l'Agenzia non dispone di una procedura sistematica di verifica dei risultati raggiunti, né di una infrastruttura informatica che consenta di abbinare gli obiettivi all'impiego di risorse umane e finanziarie. Tale infrastruttura (Sistema Informatico SIBEAR, Modulo SAP–PS disponibile presso l'Amministrazione regionale, ma non implementata presso l'Agenzia quanto al modulo PS) richiederebbe investimenti e formazione.
Durante l'anno 2022 questa Agenzia ha avviato delle interlocuzioni con l'Amministrazione Regionale al fine di convergere verso un unico sistema di controllo interno e a procedure comuni e omogenee, in relazione al ciclo della Performance. Inoltre, sono in corso interlocuzioni con la ditta che gestisce l'infrastruttura informatica per l'implementazione delle attività propedeutiche all'avvio del modulo PS (definizione dei processi, parametrizzazione del sistema, formazione delle risorse, predisposizione del manuale aggiornato ecc.).

A partire dall'annualità 2023 il Programma Operativo Annuale (POA) dell'Agenzia Forestas è stato redatto secondo le indicazioni della "Procedura operativa per la predisposizione e alla consuntivazione dei programmi operativi annuali (POA)", di cui alla nota UCIdG n. 23 del 25.01.2022, ridefinita in conformità con la D.G.R. n. 46/79 del 25.11.2021 (PdPO) e aggiornata con nota Prot. 401 del 19.04.2023.

Sarà necessario implementare le procedure di controllo, anche sul campo, dei risultati raggiunti, sia in occasione del monitoraggio in itinere, sia per quanto riguarda le attestazioni finali dei risultati asseverati.
Un'altra criticità su cui si è lavorato negli ultimi anni sono i tempi di misurazione e valutazione della Performance, che negli anni passati sono risultati troppo dilatati. Riguardo a questo aspetto, e anche al

fine di uniformare la procedura al dettato normativo, l'Agenzia ha negli ultimi anni optato sulla chiusura del ciclo della Performance prima dell'inizio della campagna antincendio, sulla quale si concentrano la maggior parte delle risorse tecniche ed amministrative dell'Agenzia durante i mesi estivi, e quindi per l'erogazione del premio di risultato in un'unica soluzione per le tre componenti (Performance organizzativa, Customer satisfaction e Performance individuale). Mentre per la misurazione della Performance Organizzativa e della Customer satisfaction si è riusciti, anche attraverso la sperimentazione di utilizzo di modelli di attestazione predisposti dal Settore Pianificazione e Controllo, ad uniformare modalità e tempi di attestazione dei risultati da parte dei Servizi, ancora si riscontra qualche ritardo nella fase della valutazione individuale che si ripercuote sui tempi di chiusura generale del ciclo della Performance.

Sempre in riferimento alla fase di misurazione e valutazione della Performance Individuale sarà necessario migliorare, oltre che le tempistiche, anche le procedure, in particolare coinvolgendo maggiormente il personale valutato con un confronto sistematico tra valutato e valutatore che non sia circoscritto al solo momento della valutazione finale ma in tutte le principali fasi del processo (programmazione, monitoraggio e valutazione).

Di tutti questi aspetti sarà necessario tener conto nella definizione degli aggiornamenti sia della Sottosezione Performance 2024-2026 sia del SMVP 2024.

BIBLIOGRAFIA e SITOGRAFIA

Legge 7 agosto 1990, n. 241. "*Nuove norme sul procedimento amministrativo*".

Legge 6 novembre 2012, n. 190. "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

Decreto Legislativo 3 aprile 2018, n. 34. "*Testo unico in materia di foreste e filiere forestali*"

Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75. "*Modifiche e integrazioni al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124*". (Riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche).

Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74. "*Modifiche al Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124*". (Valutazione della performance)

Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97. "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" (F.O.I.A.).

Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33. "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

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

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*".

Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 19 ottobre 2020*, recante "Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale".*

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80. *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.*

Legge 6 agosto 2021, n. 113. *""Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.*

Decreto Del Presidente Della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81. *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione."*

Decreto Presidenza Del Consiglio Dei Ministri 30 giugno 2022, n. 132. "Regolamento recante definizione del contenuto *del Piano integrato di attività e organizzazione."*

Legge regionale n. 8 del 27 aprile 2016. "*Legge forestale della Sardegna*".

Legge Regionale 25 novembre 2014, n.24. "*Disposizioni urgenti in materia di organizzazione della Regione*".

Legge regionale n. 31 del 13 novembre 1998. "*Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione*".

Legge Regionale 19 novembre 2018, n. 43" "*Norme in materia di inquadramento del personale dell'Agenzia Forestas*"

Legge regionale 11 febbraio 2019 n. 6 "*Modifiche delle leggi regionali n.8 del 2016 e n.43 del 2018 in materia di inquadramento del personale dell'Agenzia Fo.Re.STAS*".

Delibera del 26 luglio 2019, n. 28/1. "*Indirizzi al CORAN ai sensi dell'art. 63 della L.R. n. 31/1998 per l'attuazione della L.R. n. 6 del 2019 e n. 43 del 2018. Agenzia Forestas*."

Delibera del 26 luglio 2019, n. 28/2. "*Indirizzi al CORAN per avviare la contrattazione collettiva integrativa finalizzata alla progressiva estensione del periodo di lavoro dei dipendenti con rapporto semestrale ai sensi dell'art. 4 della L.R. n. 6 del 2019. Agenzia Forestas*."

Delibera GR RAS n. 50/12 del 20.09.2016 "*Linee guida e criteri generali per l'attuazione del Piano della prestazione organizzativa della Regione Autonoma della Sardegna".*

Delibera GR n. 23/28 del 29.04.2020 (*Definizione degli obiettivi generali e delle priorità strategiche funzionali ad orientare le attività dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Anno 2020 . Legge regionale 27 aprile 2016, n. 8, articolo 40 e L.R. n. 14/1995, art. 2.*)

Delibera GR n. 43/4 del 2017. *Criteri per la determinazione del trattamento economico dell'amministratore unico dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Legge regionale 26 aprile 2016, n. 8, art. 42 comma 3. Modifica e integrazione alla Delib.G.R. n. 34/1 del 13.6.2016*. Allegato.

Delibera G.R. n. 48/36 del 02.10.2018. *Linee Guida per l'istituzione e gestione della Rete Escursionistica della Sardegna e delle Ippovie, ai sensi dell'art. 29 L.R. n. 16/2017. Approvazione documento, atto di indirizzo integrativo per l'Agenzia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna*.

Delibera G.R. n. 23/80 del 22.06.2021. *Linee guida per la gestione della Rete Escursionistica della Sardegna e delle Ippovie, ai sensi dell'art. 29 L.R. n. 16/2017. Approvazione delle revisioni ed integrazioni alle Direttive approvate con la Delib.G.R. n. 48/36 del 2.10.2018; inserimento ulteriori allegati tecnici proposti dall'Agenzia Fo.Re.S.T.A.S. Indirizzi per la programmazione triennale degli interventi sulla RES 2022-2024*.

Delibera G.R. n. 39/56 del 08.10.2021. Approvazione della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile (SRSvS) della Regione Sardegna.

Legge Regionale n. 3 del 09/03/2022. *Legge di stabilità 2022 art. 11: comma 2*

Delibera G.R. n. 32/21 del 25.10.2022. "Delibera del Commissario straordinario dell'Agenzia Forestas n. 48 del 21.7.2022 concernente il Rendiconto dell'esercizio 2021. Nulla osta ai sensi della L.R. n. 14/1995."

Delibera GR n. 42/42 del 22.10.2019. "*Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Nomina Commissario straordinario"*

Decreto del Presidente della Regione n. 157 del 31 dicembre 2019. "*Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del*

territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Nomina Commissario Straordinario."

D.G.R n. 33/27 del 30.06.2020. "Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Proroga Commissario Straordinario".

Delibera GR n. 67/19 del 31.12.2020. "*Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Proroga regime commissariale e nomina Commissario straordinario"*

Delibera GR n. 67/19 del 31.12.2020. "*Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Proroga regime commissariale e nomina Commissario straordinario"*

Decreto del Presidente della Regione n. 25/35 del 30 giugno 2021 e il successivo D.P.G.R. n. 47 del 9 luglio 2021. "Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Proroga regime commissariale e nomina Commissario straordinario."

Delibera della Giunta Regionale del 06 aprile 2023, n. 13/43 con la quale si dispone di prorogare il regime commissariale dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS) e di confermare il dott. Giovanni Caria quale Commissario straordinario dell'Agenzia medesima;

Decreto del Presidente della Regione n. 31 del 20.04.2023 avente per oggetto 'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Proroga regime commissariale e conferma del commissario straordinario.'

Delibera della Giunta Regionale del 06 aprile 2023, n. 42/1 "Avviso pubblico per l'acquisizione delle manifestazioni di interesse per ricoprire l'incarico di Amministratore unico dell'Agenzia". Contestualmente è stata prorogata la gestione commissariale, nelle more della conclusione della procedura di nomina dell'Amministratore unico e, in ogni caso, non oltre la data del 31 dicembre 2023;

deliberazione della Giunta Regionale n. 38/6 del 21.12.2022 avente oggetto 'Nomina del Direttore generale dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Legge regionale 13 novembre 1998, n. 31, art. 33, comma 2

Decreto del Presidente della Regione n. 94 del 05.01.2023 – ns. prot. n. 18485 del 28.12.2022 avente per oggetto 'Nomina del Direttore generale dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Legge regionale 13 novembre 1998, n. 31, art. 33, comma 2.'

Delibera Commissario Straordinario n. 60 del 20.09.2022 "Modifica della struttura organizzativa dell'Agenzia FoReSTAS" (modificata con Deliberazione n. 85 del 12.12.2022)

Delibera Commissario Straordinario n. 42 del 31.08.2023 "*Modifica della struttura organizzativa dell'Agenzia Forestas - Istituzione Servizio Affari Generali*".

Determinazione del Direttore Generale n. 92 del 30.11.2023 "*Recepimento Deliberazione Commissario Straordinario n. 42 del 31/08/2023. Approvazione della Struttura Organizzativa di dettaglio con l'istituzione delle unità organizzative di livello sub-dirigenziale (Settori) e declaratoria delle funzioni*".

Delibera Commissario Straordinario n. 38 del 18.07.2023 "Approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia Forestas – Anno 2023".

Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri (PCM-DFP), 2017. "*Linee guida per il Piano della Performance. Ministeri. n. 1 Giugno 2017*".

Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri (PCM-DFP), 2018. "*Linee guida per la relazione annuale sulla Performance. n. 3 Novembre 2018*".

Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri (PCM-DFP), 2019. "*Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche n. 4 Novembre 2019*".

Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri (PCM-DFP), 2019. "*Linee guida per la misurazione e valutazione della Performance individuale. n. 5 Dicembre 2019*".

Linee Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri (PCM-DFP), 2020. "*Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di Performance. Dicembre 2020 versione 1.0. (articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77*).

Bilancio pluriennale 2023-2025.
http://www.sardegnaforeste.it/article/bilancio-preventivo-e-consuntivo

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Agenzia Forestas 2023-2025
https://www.sardegnaforeste.it/article/piano-integrato-di-attivit%C3%A0-e-organizzazione-piao

ALLEGATI TECNICI

Negli allegati tecnici si riportano i prospetti relativi ai seguenti contenuti, articolati in specifici paragrafi.

1.1. Allegato tecnico n. 1 – Performance organizzativa

1.2. Allegato tecnico n. 2 – Performance individuale

1.3. Allegato tecnico n. 3 – Customer Satisfaction