



Unione Europea
Fondo Sociale
Europeo



Ministero del Lavoro e
della Previdenza Sociale



Regione Autonoma
della Sardegna



Progetto 'SA TIRÌA'

Sviluppo per l'Apprendimento delle Tecnicities di Innovazione per le Risorse in Azione

ASSE I MISURA 1.8
POR SARDEGNA 2000-2006

REPORT FINALE

SOMMARIO

INTRODUZIONE	pg.2
CAPITOLO 1 - IL PROGETTO 'SA TIRIÀ'	pg.3
1.1. Struttura dell'EFS destinatario del Progetto	pg. 4.
1.2. Articolazione, obiettivi, destinatari del progetto	pg. 5
1.3. Sistema di monitoraggio e valutazione adottati	pg. 7
CAPITOLO 2 - INTERVENTO 1 'AFFIANCAMENTO CONSULENZIALE ALLA FUNZIONE FORMAZIONE	pg.11
2.1. - Accompagnamento al Servizio del Personale per lo sviluppo dell'Ufficio Formazione	pg. 11
2.2.- Progettazione organizzativa	pg. 12
2.3 - Formazione Formatori	pg. 12
2.4.- Affiancamento alla Direzione e agli Addetti all'Ufficio Formazione	pg. 16
2.5 -Training on the job	pg. 16
CAPITOLO 3 – INTERVENTO 2 'PIANO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA E PIANO DI FORMAZIONE TRASVERSALE DELL'ENTE FORESTE SARDEGNA '	pg.17
3.1. - Analisi dei fabbisogni formativi	pg.17
3.2. - Piano di formazione tecnico-specialistica e trasversale: schede corso	pg.22
CAPITOLO 4 - INTERVENTO 3 'LABORATORI DI FORMAZIONE PER L'INNOVAZIONE	pg.64
4.1- Laboratori di formazione per l'innovazione- Schede laboratori	pg.64
CAPITOLO 5 – ATTIVITA' VOLTE ALLA PROMOZIONE DEL TERRITORIO	pg.74
5.1 - Convegno " <i>La formazione e l'educazione ambientale: incontro di risorse per un futuro sostenibile</i> "	pg.74
5.2 - DVD multimediale ClickAmbiente	pg.75
5.3- Concorso 'C'è un bosco nel mio mondo'	
CONCLUSIONI -----	pg.77

INTRODUZIONE

Il progetto **Sa Tiria** (nome sardo della *ginestra*), acronimo di **S**viluppo per l'**A**pprendimento delle **T**echnicalities di **I**nnovazione delle **R**isorse in **A**zione, si inserisce all'interno di un complesso processo di rinnovamento che vede coinvolto l'Ente Foreste Sardegna, struttura destinataria dell'intervento.

La Regione Sardegna ha scelto di avvalersi della Misura 1.8 del POR Sardegna 2000-2006 per l'attuazione del programma di formazione e sviluppo organizzativo dell'Ente Foreste Sardegna al fine, come esplicitato nel Capitolato di gara, di *sostenere concretamente il processo di cambiamento dell'Ente Foreste attraverso attività di progettazione, formazione, innovazione organizzativa per lo sviluppo delle competenze e il miglioramento organizzativo.*

In particolare, attraverso questo progetto si è inteso:

- aggiornare le competenze del personale dell'Ente in maniera coerente con il ruolo e i compiti ad esso attribuiti;
- sviluppare professionalità in grado di indirizzare l'azione dell'Ente in linea con le strategie regionali e con la nuova programmazione (generale, di settore e forestale);
- adeguare metodi e tecniche di cui l'Ente si avvale nella propria azione allineandole a quelle utilizzate nelle realtà di eccellenza italiane ed europee operanti nello stesso settore;
- individuare ed implementare strategie organizzative atte ad elevare la qualità degli interventi;
- migliorare il senso di appartenenza del personale a tutti i livelli.

Il Progetto è stato affidato alla Elea S.p.A. società con un'esperienza specifica di consulenza e formazione, conduzione di *team* di miglioramento dei processi e di progettazione e gestione di sistemi di *e-learning*.

La consulenza di Elea è stata quella che viene definita una consulenza di processo vale a dire che la società incaricata si è avvalsa della partecipazione attiva dell'organizzazione destinataria dell'azione sia nella fase di analisi dei bisogni che di formulazione delle soluzioni.

Lo svolgimento di una parte dei servizi è stato affidato in subappalto alla società Ht Lab S.p.A. per una quota corrispondente al 30% dell'attività, secondo le indicazioni contenute nel Capitolato di gara.

Il presente documento si propone di illustrare i risultati del Progetto Sa Tiria alla luce delle analisi e del monitoraggio effettuati *ex ante*, *in itinere* ed *ex post*.

CAPITOLO 1- IL PROGETTO SA TIRIÀ

Il Progetto **Sa Tiria**, nasce con l'obiettivo di *sostenere concretamente il processo di cambiamento dell'Ente Foreste attraverso attività di progettazione, formazione, innovazione organizzativa per lo sviluppo delle competenze e il miglioramento organizzativo.*

In vista del raggiungimento di questo obiettivo, sono state individuate tre tipologie di intervento per ciascuna delle quali sono stati definiti obiettivi specifici, azioni, tipologie di attività e destinatari.

Il progetto, affidato alle Elea e HtLab S.p.A., è stato attuato, a garanzia della efficacia e coerenza tra le varie azioni, sotto il coordinamento di una *Cabina di Regia* costituita dai rappresentanti dell'EFS e dell'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale.

Sono stati designati a rappresentare l'Ente Foreste nella Cabina di Regia: la dott.ssa Angela Pisano, Dirigente del Servizio del Personale; il dott. Carlo Cadeddu, Dirigente del Servizio Programmazione, Contabilità, Bilancio e Appalti e il dott. Antonio Casula, Dirigente del Servizio Tecnico.

La nomina da parte del Direttore Generale dell'Ente è stata oggetto della Determina n. 116 del 16.06.2008.

A rappresentare l'Assessorato è stato chiamato il dottor Giuseppe Simone.

La Cabina di Regia si è occupata di verificare, come previsto, la corrispondenza dei Piani delle attività formative con il quadro strategico e i documenti di indirizzo di EFS; la rispondenza degli interventi individuati nei Piani delle attività con quelli effettivamente realizzati; il rispetto del cronoprogramma e dell'attuazione degli interventi. La Cabina di Regia ha inoltre proposto all'Amministrazione Regionale misure formative integrative al fine di una migliore riuscita del programma.

Le attività previste nel bando, compresa l'analisi dei fabbisogni formativi e l'individuazione delle tematiche per i laboratori, sono state realizzate in stretto raccordo con la Cabina di Regia.

In linea con la richiesta contenuta nel Capitolato è stato inoltre costituito un Gruppo di Lavoro con la funzione di supportare, con le dovute professionalità e strumenti, la preparazione, l'organizzazione e la realizzazione di tutte le attività previste nell'offerta.

I componenti del gruppo di lavoro, nominato anch'esso dal Direttore Generale con determina n. 116 del 16.06.2008, sono stati scelti tra il personale dei vari Servizi e della Direzione Generale.

Sono stati chiamati a far parte del gruppo di lavoro:

- 10 unità appartenenti al Servizio Territoriale di Cagliari;
- 5 unità appartenenti al Servizio Territoriale di Oristano;
- 7 unità appartenenti al Servizio Territoriale di Nuoro;
- 5 unità appartenenti al Servizio Territoriale di Tempio;
- 5 per il Servizio Territoriale di Sassari;
- 5 unità appartenenti al Servizio Territoriale di Lanusei;
- 11 unità appartenenti alla Direzione Generale.

Sempre con determina n. 116 del 16.06.2008 è stato nominato quale Coordinatore di Progetto interno all'EFS, il dott. Alberto Atzori.

1.1. Struttura dell'Ente Foreste Sardegna destinatario del Progetto

L'Ente Foreste della Sardegna, i cui compiti istituzionali sono stati definiti dalla L.R. 9 giugno 1999 n.24 istitutiva dello stesso e dalle successive modifiche introdotte con L.R. 9 agosto 2002 n.12, rappresenta uno dei più importanti soggetti del sistema di governo del territorio.

Lo Statuto nel definire la missione dell'Ente (art.5), vale a dire quella *della conservazione, dello sviluppo e della valorizzazione del patrimonio forestale e faunistico della Sardegna, nonché della creazione e diffusione di una cultura che contempra valori naturalistici, storici e culturali propri della Regione Autonoma della Sardegna*, ne evidenzia ulteriormente il ruolo strategico.

Tale ruolo, l'insieme dei documenti programmatici regionali emanati in linea con le normative nazionali e internazionali, le sfide poste dall'ambiente in questo millennio hanno determinato la necessità di una riorganizzazione della struttura che al momento è definita come di seguito descritto.

È opportuno sottolineare che, rispetto a quanto riportato del Capitolato di gara, sono stati creati due nuovi Servizi della Direzione Generale: il *Servizio Antincendi, Protezione civile e Infrastrutture* ed il *Servizio Innovazione Tecnologica*.

Organi dell'Ente sono: Presidenza, Consiglio di Amministrazione e Collegio dei Revisori.

L'Ente è così organizzato:

- Direzione Generale (sede a Cagliari)

- 6 Servizi Centrali della Direzione Generale (Programmazione, Bilancio e Appalti; Tecnico; Personale; Affari Generali e legali; Antincendi, Protezione civile e Infrastrutture e Innovazione Tecnologica)
- 6 Servizi Territoriali con sede a Cagliari, Lanusei, Oristano, Sassari, Nuoro e Tempio Pausania
- 18 Distretti di gestione Forestale (che svolgono attività di progettazione e pianificazione forestale)
- 32 Complessi Forestali (con compiti di gestione dei territori e di realizzazione dei lavori forestali)

Tale articolazione della struttura nasce dall'esigenza di superare la frammentarietà nella gestione e porre le basi per una maggiore funzionalità gestionale e conseguentemente una maggiore efficienza tecnico-amministrativa.

Nell'ambito del processo di cambiamento e riorganizzazione dell'EFS una particolare rilevanza è stata data all'attività di formazione.

Nel 2005 è stato avviato il Progetto SOFIA (Sviluppo Organizzativo e Formazione per l'Innovazione Amministrativa).

Il Progetto, affidato al Formez, si è sviluppato secondo tre direttrici :

- lo sviluppo di una "cultura organizzativa" al fine di creare una nuova identità, sia collettiva che professionale, che potesse costituire una leva di integrazione e innovazione a tutti i livelli dell'Ente;
- l'avvio di attività formative con l'obiettivo di incrementare le capacità progettuali, di programmazione e gestione, per promuovere e supportare nuovi modi di lavorare, secondo esigenze fortemente avvertite da chi opera nell'Ente, non solo nei ruoli direzionali;
- il consolidamento della cultura del servizio pubblico e l'orientamento alla cultura del risultato.

La valutazione del ruolo indispensabile della formazione per il governo dell'organizzazione è stato uno degli elementi che ha portato la Regione Sardegna a indire, nel luglio 2007, la gara per l'attuazione del programma di formazione e sviluppo organizzativo dell'EFS, nell'ambito del POR 2000- 2006, Misura 1.8.

Il Progetto Sa Tiria si inserisce in un contesto così definito con l'obiettivo di supportare l'Ente Foreste della Sardegna in questa fase di sviluppo organizzativo.

1.2. Articolazione, obiettivi, destinatari delle azioni del Progetto 'Sa Tiria'

Nell'ambito del Progetto sono stati progettati e realizzati:

- l'Intervento 1, denominato '*Affiancamento consulenziale alla funzione formazione*', avente l'obiettivo di potenziare la funzione formazione all'interno dell'EFS anche attraverso la creazione di un apposito Ufficio ;
- l'Intervento 2, denominato '*Piano di formazione tecnico-specialistica e Piano di formazione trasversale dell'EFS*', diretto alla formazione specialistica del personale;
- l'Intervento 3, denominato '*Laboratori di formazione per l'innovazione*', avente lo scopo di favorire la risoluzione di problemi pratici interni all'amministrazione attraverso la condivisione di obiettivi e buone prassi all'interno del gruppo.

Le linee di intervento sopra descritte hanno costituito parte integrante del contratto base stipulato tra la Elea S.p.A. e l'Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale della Regione Sardegna.

Nell'ambito dello stesso contratto sono state previste attività di *marketing* concretizzatesi nella progettazione e realizzazione del concorso '*C'è un bosco nel mio mondo*' diretto alle bambine e ai bambini delle scuole primarie della Regione Sardegna con l'obiettivo di portare a conoscenza dell'utenza il progetto di formazione interno all'Ente e di sensibilizzare i giovani alla conoscenza ed al rispetto del bosco.

Le attività del progetto hanno previsto anche l'ideazione e la realizzazione del *portale 'Sa Tiria'* al fine di consentire la consultazione del calendario delle attività formative e dei materiali didattici da parte del personale di EFS impegnato nel progetto e la creazione e gestione dei *forum* dei partecipanti.

Sono state assegnate a tal fine a tutti i partecipanti *login* e *password* per l'accesso al portale.

Nella fase finale del progetto alcuni dei contenuti previsti di e-learning sono stati sostituiti da 5,5 giornate di attività d'aula nell'ambito dell'Intervento 1.

L'Ente Foreste della Sardegna, tenendo conto della facoltà dell'Assessorato di apportare un aumento delle prestazioni oggetto del contratto, in considerazione delle nuove esigenze sorte all'interno dell'organizzazione ha inoltrato la richiesta di una estensione dei servizi previsti nel Progetto.

La richiesta è stata accolta e ha portato ad una prima estensione del contratto nell'ambito del quale sono state previste e attuate le seguenti attività:

- i laboratori sulla *Segnaletica* e sulla *Cartografia*;
- produzione del dvd *Clickambiente* e rilascio di 5.000 copie del dvd ed opuscoli esplicativi;
- convegno '*La formazione e l'educazione ambientale: incontro di risorse per un futuro sostenibile*'

L'Ente Foreste Sardegna ha successivamente inoltrato una seconda richiesta di estensione del contratto per lo svolgimento di ulteriori attività formative a complemento del progetto.

I percorsi realizzati nell'ambito di questa parte del contratto sono stati:

- Laboratori base e di aggiornamento per *Addetti alla gestione delle emergenze*
- Corsi di *Risorse Umane e Sicurezza per responsabili di squadra*

In sede di progettazione delle attività è stata concordata una variazione parziale della quantità e qualità della formazione da erogare prevista originariamente; in particolare, i Laboratori Antincendio non sono stati realizzati sia per mancanza di tempo, in considerazione dell'imminente scadenza del progetto, sia perché nel frattempo aveva preso avvio la campagna antincendi e sarebbe stato impossibile distogliere il personale per svolgere attività di formazione.

La specificità dei contenuti didattici dei laboratori sopra indicati ha reso necessaria inoltre l'introduzione nel corpo docente di più figure professionali presenti in aula contemporaneamente; ciò ha determinato la necessità di una riduzione al numero delle giornate complessive passate da 91 a 72,5 complessive.

1.3 Sistema di valutazione e monitoraggio adottati

Il sistema di valutazione è stato progettato con la finalità di misurare i risultati sia delle attività formative che delle attività consulenziali, autonome o integrate con le attività formative e ha fatto riferimento al complesso dei tre interventi e tenuto conto dei risultati del processo di apprendimento (vale a dire dei cambiamenti registratisi nei tre ambiti formativi conoscenze, capacità, atteggiamenti) e dell'impatto sul sistema, vale a dire del contributo alla realizzazione delle finalità del progetto.

La valutazione continua del servizio ha permesso di governare il progetto e potenziarne l'efficacia.

Le dimensioni ritenute significative per la parte riguardante gli interventi formativi sono state quelle relative al gradimento (o qualità percepita), all'apprendimento e ai risultati.

La valutazione del gradimento, attuata attraverso questionari di valutazione somministrati ai partecipanti al termine delle attività formative erogate, è stata premessa fondamentale per un efficace lavoro.

Il questionario di gradimento (in allegato al presente lavoro) è stato strutturato in modo da permettere la rilevazione del livello di gradimento generale assieme ad aspetti più specifici del percorso formativo.

Il questionario, composto da 22 domande, è stato suddiviso in sei aree volte a valutare:

1. modulo formativo (n. 6 item)

2. efficacia del modulo formativo (n.3 item)
3. clima d'aula (n.2 item)
4. docente del modulo (n. 4 item)
5. materiale didattico (n. 4 item)
6. valutazione complessiva dell'organizzazione (n.3 item)

Le domande hanno previsto una modalità di risposta rappresentata da una scala *likert* a modalità dispari, da 1 a 5 punti.

Il livello di gradimento poteva essere attraverso i seguenti giudizi:

1= insufficiente; 2= sufficiente; 3= discreto; 4= buono; 5= ottimo

I dati rilevati sono stati sottoposti all'analisi delle frequenze percentuali, ossia è stata calcolata la frequenza percentuale di ciascun punteggio (1, 2, ...) in corrispondenza del livello di gradimento espresso (insufficiente, sufficiente, etc...).

I grafici utilizzati per rappresentare gli esiti dei questionari riportano il totale delle frequenze percentuali per ciascuna area del questionario ottenuta dalla somma delle frequenze corrispondente ad ogni livello di gradimento e successivamente espressa in percentuale.

In ciascun grafico sarà quindi interessante osservare il colore dominante corrispondente al livello di gradimento più frequente.

Nell'ambito di ciascun percorso formativo sono stati predisposti inoltre dei questionari di apprendimento, somministrati all'inizio e al termine di ogni intervento, strutturati in modo da rendere evidente la progressione nell'apprendimento attraverso il raffronto tra un *set* di domande in entrata ed il medesimo *set* di domande in uscita.

I grafici riportati registrano e mettono a confronto le percentuali di risposte corrette date da ciascun gruppo formativo nei questionari in ingresso e in uscita.

La rappresentazione degli esiti dei questionari somministrati è stata effettuata attraverso gli strumenti di seguito illustrati.

Grafico percentuale convocati per servizio

I *grafici a torta* illustrano le percentuali delle unità convocate per Servizio Territoriale.

Tabella presenze e/o grafici presenze gruppo

Le tabelle riportano l'indicazione relativa alla *sede* di svolgimento del corso, la *sigla* dell'intervento formativo, la *denominazione* del modulo, il *numero* di convocati e la *percentuale* delle ore presenza che, come precedentemente precisato, fa riferimento al monte orario dell'intero percorso formativo.

Nel caso in cui i percorsi siano stati di durata superiore ai tre giorni, si è scelto di far ricorso a dei *grafici a linee* per meglio evidenziare l'andamento presenze dei gruppi formativi nel tempo.

Grafici valutazione apprendimento

Sono stati utilizzati *istogrammi a colonne raggruppate* per evidenziare e mettere a confronto la percentuale delle risposte corrette date nei test d'entrata e d'uscita.

Grafici valutazione gradimento

Si è scelto di rappresentare i livelli di gradimento attraverso degli *istogrammi a colonne in pila* (Intervento 2) e *colonne raggruppate* (Intervento 1 e 3).

CAPITOLO 2

INTERVENTO 1-“AFFIANCAMENTO CONSULENZIALE ALLA FUNZIONE FORMAZIONE”

L'intervento 1, denominato *'Affiancamento consulenziale alla funzione formazione'*, è nato con l'obiettivo di creare le condizioni affinché la funzione formazione potesse definirsi, dotarsi di personale competente e avviare la propria attività.

La considerazione dell'importanza strategica della gestione delle risorse umane, a maggior ragione in una struttura complessa e con un importante processo di cambiamento in atto come l'Ente Foreste Sardegna, ha posto con maggior forza l'urgenza di pianificare, organizzare e dare stabilità all'attività di formazione.

In quest'ottica sono stati pertanto individuati gli obiettivi dell'Intervento che, come esplicitato nel Capitolato di Gara, erano:

- supportare la progettazione organizzativa, la creazione e lo sviluppo della funzione formazione all'interno dell'Ente Foreste Sardegna anche attraverso la creazione di un apposito Ufficio;
- dotare l'Ente di professionalità in grado di gestire al meglio le funzioni legate alla gestione delle risorse umane con particolare riguardo alla progettazione, pianificazione, gestione e valutazione delle attività formative.

Al fine di raggiungere tali obiettivi sono state poste in essere le seguenti azioni:

- Azione di accompagnamento al Servizio del Personale per lo sviluppo del costituendo Ufficio Formazione
- Definizione e attuazione di un programma di Formazione Formatori rivolto al personale del costituendo Ufficio Formazione

L'azione di accompagnamento al Servizio del Personale ha avuto inizio con il *focus group* organizzato da Elea al fine di acquisire informazioni utili per impostare il progetto operativo e la relativa consulenza.

In base ai risultati emersi sono state individuate quattro tipologie di attività:

- la Progettazione dei processi e delle procedure dell'Ufficio Formazione;
- la Formazione Formatori;
- l'Affiancamento alla Direzione e agli Addetti all'Ufficio Formazione;
- il *Training on the job*.

2.1. Accompagnamento al Servizio del Personale per lo sviluppo dell'Ufficio formazione

In vista della definizione del piano di dettaglio dell'Intervento 1, Elea ha coordinato presso l'Ente Foreste della Sardegna un *focus group* al quale hanno partecipato quindici rappresentanti dell'Ente.

Obiettivo del *focus group* era quello di avviare una riflessione comune sulle ragioni di fondo maturate nell'Ente a favore della creazione dell'Ufficio formazione e valutare le modalità più opportune per la sua costituzione e inserimento all'interno del contesto organizzativo esistente.

Tale incontro, oltre ad aver permesso ad Elea di acquisire informazioni utili per impostare il progetto operativo e la relativa consulenza, ha rappresentato un primo importante momento di coinvolgimento del personale.

I risultati delle attività svolte sono stati illustrati in un dettagliato *Report* finale.

I partecipanti hanno mostrato di aver chiari compiti e finalità del nascente Ufficio nonché le possibili criticità collegate anche se, come evidenziato nel Report sui risultati emersi dai *focus group*, non è sembrato che fossero loro altrettanto evidenti le ragioni per cui l'Ente avesse deciso di potenziare la funzione formazione.

È stata più volte ribadita la convinzione dell'importanza di una formazione ben organizzata e non occasionale mirata al potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e all'aggiornamento continuo. In vista del raggiungimento di tale obiettivo e onde evitare che l'Ufficio formazione possa esistere solo sulla carta si ritiene di primaria importanza coinvolgere, motivare e sviluppare il senso di appartenenza del personale attraverso la conoscenza e la condivisione degli obiettivi strategici dell'Ente e delle varie funzioni aziendali, rendendo altresì più trasparenti le politiche di gestione delle risorse umane.

In linea con tali considerazioni, si è posto un particolare accento sull'attenzione da riservarsi alla gestione dei flussi di comunicazione interni ed esterni per garantire maggiore visibilità ai dipendenti e ai cittadini relativamente a missione, attività e risultati dell'Ente.

È stata considerata inoltre prioritaria la definizione e condivisione degli obiettivi, l'integrazione tra i diversi livelli aziendali e lo sviluppo di buone pratiche di gestione delle conoscenze e delle informazioni.

È stato suggerito di procedere alla raccolta dei *Curriculum* e alla conseguente costruzione di una banca dati per la catalogazione e la consultazione degli stessi al fine di aver chiaro quali siano le competenze presenti all'interno dell'organizzazione e quali da sviluppare attraverso un adeguato piano formativo.

2.2. Progettazione organizzativa

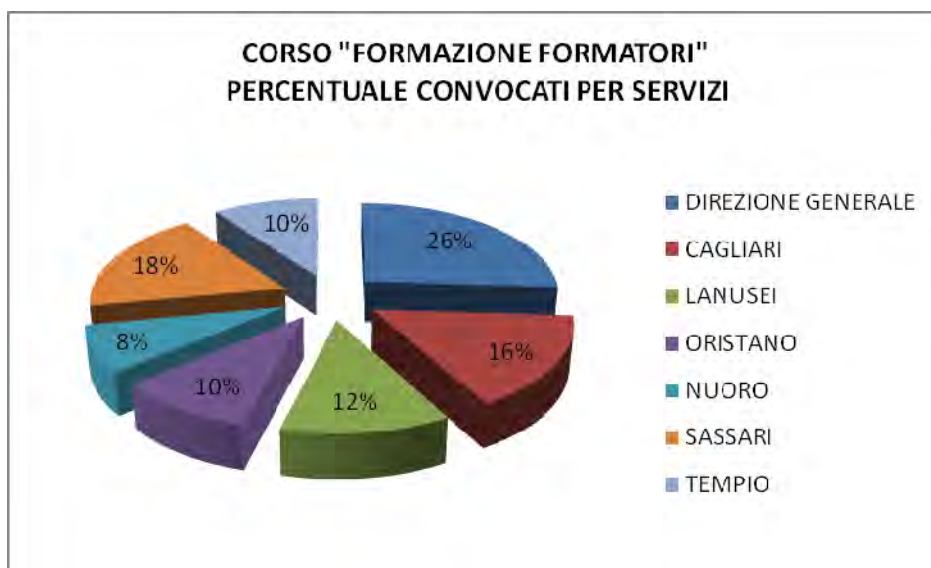
È stata proposta da Elea un'ipotesi di organigramma dell'Ufficio Formazione dell'Ente Foreste come descritto nell'Allegato 2 del Piano di dettaglio dell'Affiancamento consulenziale.

Sempre nel Piano di dettaglio, Allegato 3, vengono suggeriti i processi di massima dell'Ufficio formazione.

Tali proposte sono state discusse con i referenti dell'Ente Foreste della Sardegna e con il Personale che ha preso parte al percorso di Formazione Formatori nell'ambito degli incontri di Affiancamento che hanno portato alla definizione del Regolamento dell'Ufficio formazione.

2.3. Formazione Formatori

Nel percorso di Formazione Formatori sono state coinvolte cinquanta unità scelte tra funzionari e impiegati appartenenti alla Direzione Generale e ai Servizi Territoriali secondo la distribuzione riportata nel grafico.



La selezione del personale da inserire nell'Ufficio formazione è avvenuta sulla base delle informazioni ricevute e condivise con i Responsabili delle differenti sedi territoriali in funzione delle competenze individuali, delle esperienze nel campo della formazione, della disponibilità a partecipare alla creazione dell'Ufficio formazione, della conoscenza della materia e dell'interesse a diventare formatori.

Gli interventi formativi si sono tenuti a Cagliari e Sassari e sono stati articolati in sei moduli da due giornate, per un totale di dodici giornate per corso.

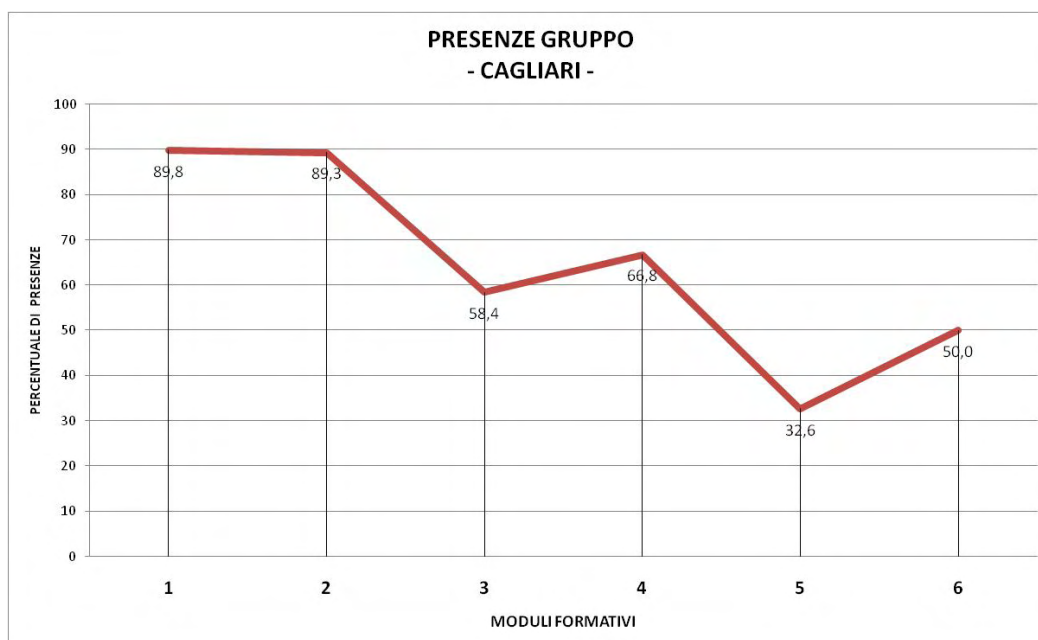
Obiettivo del percorso: porre le basi per la costituzione dell' Ufficio di Formazione interno all'EFS.

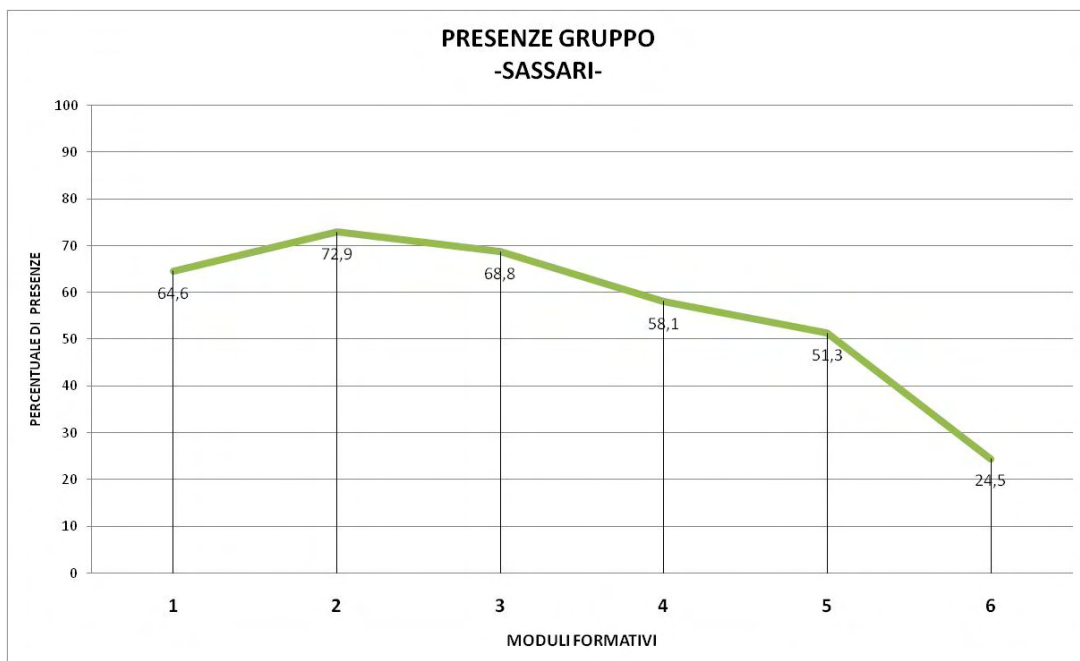
Le tematiche affrontate dai moduli sono quelle indicate nella tabella che segue.

DENOMINAZIONE MODULI		ORE
MODULO 1	LA FORMAZIONE NEL SISTEMA AZIENDA	16
MODULO 2	MAPPATURA DELLE COMPETENZE E ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI	16
MODULO 3	LA PROGETTAZIONE FORMATIVA	16
MODULO 4	LA COMUNICAZIONE INTERPERSONALE COMPETENZA CHIAVE DEL FORMATORE	16
MODULO 5	LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE	16
MODULO 6	LA FORMAZIONE A SISTEMA	16

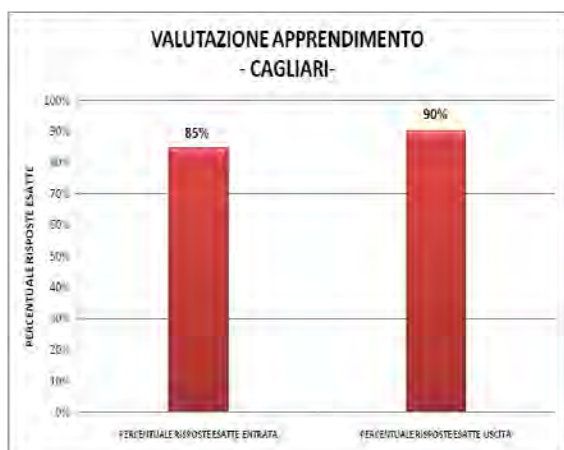
Nelle pagine che seguono sono riportati i dati relativi alle presenze e agli esiti dei questionari di apprendimento e di gradimento.

Le presenze sono state rilevate giornalmente in ingresso e in uscita; i grafici sottostanti ne registrano l'andamento nei due percorsi formativi.



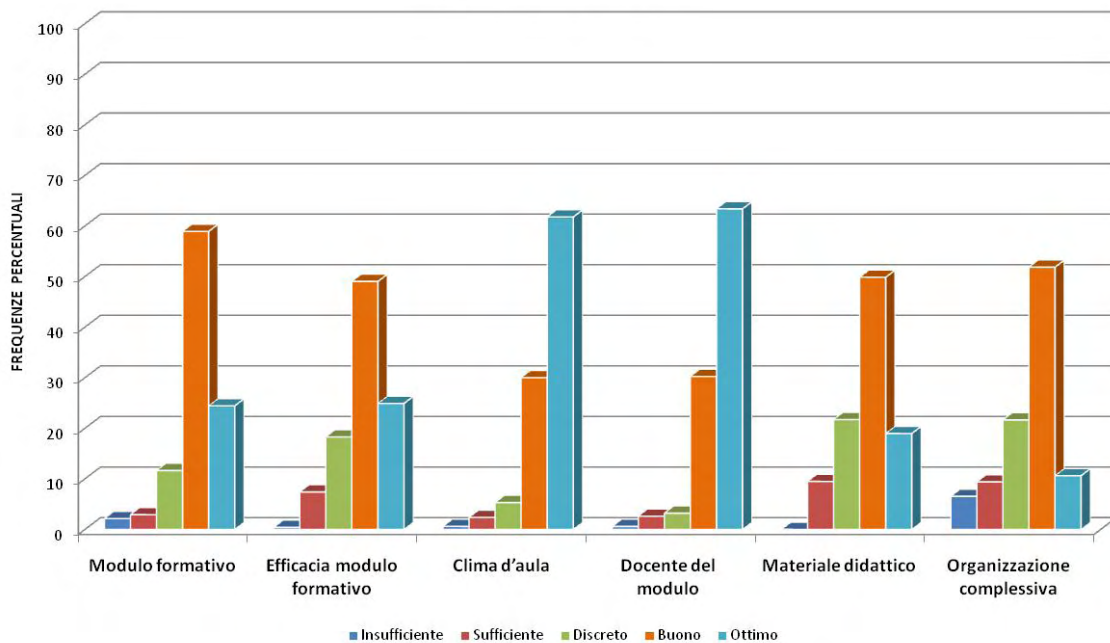


I risultati dei questionari di apprendimento somministrati ai corsisti di Cagliari e Sassari evidenziano alti livelli in ingresso e una lieve progressione nell'apprendimento.

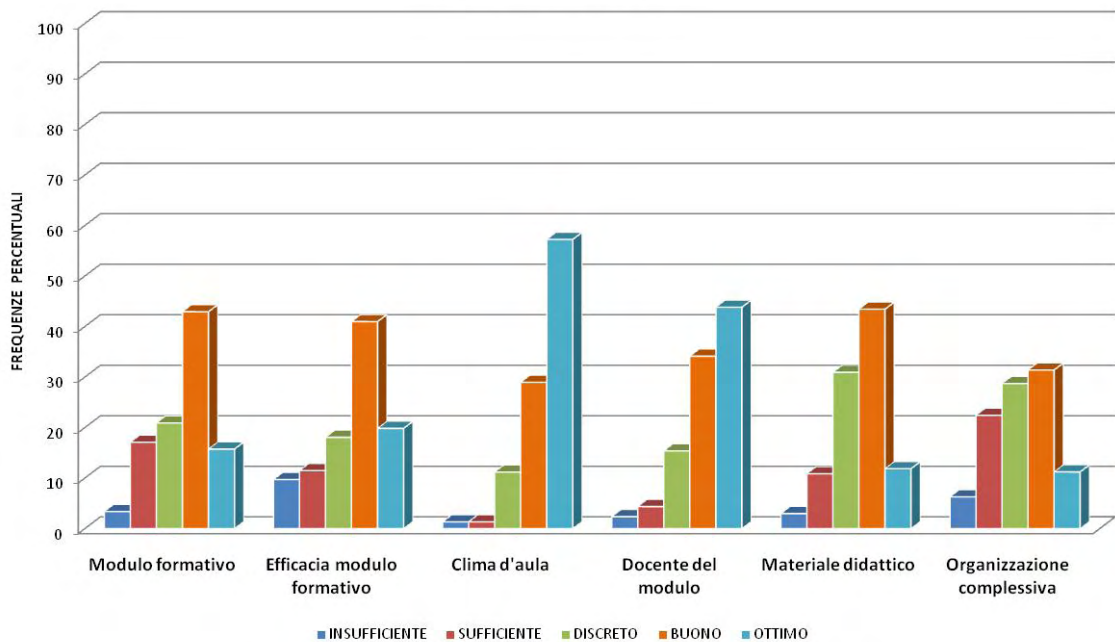


A conclusione di ciascun modulo formativo sono stati somministrati i questionari di gradimento; i grafici sotto rappresentati ne riportano i risultati per il percorso di Cagliari e per quello di Sassari.

VALUTAZIONE GRADIMENTO
- CAGLIARI -
FORMAZIONE FORMATORI



VALUTAZIONE GRADIMENTO
- SASSARI -
FORMAZIONE FORMATORI



L'osservazione dei grafici rappresentanti le valutazioni relative al gradimento permette di verificare un eventuale legame tra l'andamento delle presenze e il grado di soddisfazione dei partecipanti rispetto al percorso formativo.

Le valutazioni prevalenti sono positive, si è pertanto autorizzati ad escludere che la causa dell'andamento decrescente delle presenze sia da legarsi a una scarsa soddisfazione rispetto al percorso formativo.

E' probabile piuttosto che la durata delle attività formative, la contemporaneità nello svolgimento di diversi percorsi e il carico di lavoro di ciascun Servizio possano essere alla base del calo di partecipazione.

2.4. Affiancamento alla Direzione e agli Addetti all'Ufficio Formazione

Sono state realizzate complessivamente venti giornate di Affiancamento alla Direzione Generale e agli Addetti all'Ufficio Formazione nel corso delle quali si è lavorato sulle attività e procedure del costituendo Ufficio Formazione e si è predisposto il Regolamento dello stesso.

2.5. Training on the job

La parte del *training on the job*, considerata l'impossibilità di procedere alla sua effettiva realizzazione, è stata sostituita, previa richiesta e conseguente autorizzazione dell'Assessorato competente, con l'attività di realizzazione del '*Quaderno del bosco*' destinato alle scuole primarie.

CAPITOLO 3

INTERVENTO 2 - “PIANO DI FORMAZIONE TECNICO-SPECIALISTICA E PIANO DI FORMAZIONE TRASVERSALE DELL’ENTE FORESTE SARDEGNA”

L’Intervento 2, denominato ‘*Piano di formazione tecnico-specialistica e Piano di formazione trasversale dell’EFS*’, come esplicitato nel Capitolato di gara, si proponeva di:

- aggiornare le competenze tecnico-specialistiche del personale dell’Ente, elevare le professionalità interne, superare le disomogeneità organizzative e territoriali, fornire strumenti per l’avvio di un percorso di aggiornamento continuo
- sviluppare competenze trasversali comuni alle famiglie professionali dell’EFS, per migliorare l’integrazione organizzativa, i processi comunicativi, la qualità del lavoro e dei servizi.

Al fine di raggiungere tali obiettivi sono state avviate, come previsto, diverse azioni:

- la rilevazione delle esigenze e delle opportunità formative con la conseguente redazione di un report del fabbisogno formativo;
- sviluppo del Piano di formazione tecnico- specialistica dell’EFS;
- sviluppo del Piano della formazione trasversale dell’EFS;
- attuazione degli interventi relativi ai due piani

3.1. Analisi dei fabbisogni formativi

L’analisi dei fabbisogni formativi, fondamentale per definire gli obiettivi della formazione specialistica e trasversale, ha previsto diversi momenti di confronto e raccolta informazioni.

Gli obiettivi che il gruppo Elea – Htlab si proponeva attraverso il ricorso a tale rilevazione erano: monitorare la percezione dei singoli rispetto alle competenze necessarie allo svolgimento del proprio ruolo; verificare quale tipo di formazione venisse ritenuta necessaria per il buon funzionamento del gruppo di lavoro e far emergere le criticità principali relative alle attività svolte nei singoli ruoli.

L’attività di indagine è stata svolta attraverso l’utilizzo di diversi strumenti:

- Riunioni informative svoltesi presso la Direzione Generale
- Questionari con domande aperte la cui somministrazione è stata effettuata durante la presentazione del progetto e ha coinvolto i seguenti ruoli: Dirigente, Funzionario; Responsabile di Complesso e Responsabile di Distretto.

- *Focus Group* presso la sede campione del Servizio Territoriale di Cagliari che ha coinvolto le seguenti figure professionali : Responsabile di Squadra (2); Responsabile Unità Gestionale di Base (3); Responsabile Antincendio (1); Funzionario Delegato ufficio amministrativo (1); Responsabile Ufficio Paghe operai (1); Assistente Tecnico Complesso (2); Assistente Amministrativo Complesso (2); Responsabile Complesso (2); Ufficio Amministrativo (1).

Una prima fase è stata quella delle interviste presso la Direzione Generale.

I risultati delle interviste effettuate nel corso delle riunioni tenutesi il 09/ 21 e 28 maggio 2008 e il 10 giugno 2008 hanno fornito indicazioni utili per la pianificazione degli interventi formativi.

Uno dei temi affrontati è stato quello relativo alla tipologia di formazione erogata al personale dell'EFS e al ruolo avuto dal Progetto Sofia che ha rappresentato un importante momento di formazione sui temi relativi alla comunicazione, al bilancio, al controllo di gestione.

Sono inoltre emerse quali aree di possibile interesse formativo quelle relative alla Sicurezza sul lavoro; GIS; corsi informatici *Primus*, corsi su *Codecami* rilevazione dei lavori per tecnici forestali; lavoro collaborativo, gestione risorse, *project* e *time management*, gestione del *team*.

Inoltre, è stato messo l'accento sulla necessità di accrescere presso i Servizi Territoriali le competenze relative agli aspetti cantieristici (gestione dei cantieri, motivazione dei collaboratori e degli operai).

Negli incontri è stata anche espressa la preoccupazione di una possibile indisponibilità del personale sul Progetto in considerazione del fatto che i Servizi Territoriali si trovano spesso a operare in condizioni di emergenza a causa di un bilanciamento non omogeneo delle risorse.

Una seconda fase è stata quella della somministrazione dei questionari a domande aperte a Dirigenti e Funzionari il 28/05/2008, giornata nel corso della quale è stato presentato il progetto.

In tale percorso sono stati coinvolti i seguenti ruoli: Dirigente, Funzionario; Responsabile di Complesso e Responsabile di Distretto.

L'obiettivo era quello di comprendere quali fossero, ad avviso del personale coinvolto, le attività principali svolte dai ruoli presenti; le criticità incontrate sul lavoro che avrebbero potuto essere superate con gli interventi formativi; le principali carenze di competenze associabili a tali criticità al fine di operare una valutazione della priorità delle competenze da formare.

La lettura delle schede prodotte è stata fatta dal gruppo Elea raggruppando le competenze espresse dai partecipanti, secondo la suddivisione dell'ISFOL, tra competenze di base, specialistiche e trasversali.

Quanto è emerso è illustrato nel dettaglio nel *Report di Analisi dei Fabbisogni Formativi* predisposto da Elea.

La richiesta di formazione ha riguardato principalmente le competenze specialistiche di tipo informatico e la conoscenza delle normative relative al settore di appartenenza.

Un rilievo importante è stato dato, rispetto alle competenze trasversali, alla comunicazione all'interno dell'organizzazione, alla gestione dei rapporti interpersonali e alla gestione dei collaboratori non limitata semplicemente alla gestione degli aspetti amministrativi.

Le competenze di base che viene ritenuto necessario approfondire sono quelle relative alla lingua inglese.

Il giorno 10 giugno 2008 sono stati effettuati due *focus group* (uno il mattino e uno il pomeriggio) presso la sede territoriale di Cagliari, scelta come sede campione, con l'obiettivo di avere ulteriori elementi sulle tematiche di interesse formativo e le professionalità da coinvolgere nel periodo luglio – novembre 2008.

Sono state impegnate nel lavoro 26 unità che ricoprivano i seguenti ruoli: Responsabile di squadra (2); Responsabile Unità Gestionale di Base (3); Responsabile Antincendio (1); Funzionario Delegato ufficio amministrativo (1); Responsabile Ufficio paghe operai (1); Assistente Tecnico Complesso (2); Assistente Amministrativo Complesso(2); Responsabile complesso (2); Ufficio amministrativo (1).

In entrambi i *focus group* la sequenza di attività proposte è stata la seguente:

- presentazione dei partecipanti, rappresentazione dell'organizzazione e indicazione del ruolo svolto da ciascuno all'interno della struttura;
- approfondimento delle attività svolte dai ruoli coinvolte ed esame delle varie criticità;
- focalizzazione sui temi formativi di maggiore interesse e definizione delle azioni propedeutiche alla formazione.

I due gruppi hanno dato due rappresentazioni identiche dei Servizi Centrali mentre è stato ricostruito diversamente l'organigramma della Sede Territoriale; inoltre è emerso un grado di conoscenza disomogeneo dell'organizzazione.

È emerso inoltre un elenco di temi utili per migliorare le competenze del personale e sono stati messi in evidenza anche i ruoli che avrebbero visto coinvolti nella formazione.

Le competenze specialistiche continuano a essere quelle maggiormente richieste.

I profili maggiormente interessati alla formazione sarebbero quelli dei Responsabili delle Unità Gestionali di base, snodo tra il responsabile di complesso e le figure più operative. Il responsabile UGB dovrebbe

pertanto possedere un ampio ventaglio di competenze che vanno da quelle strettamente tecniche in ambito forestale a quelle più manageriali di gestione risorse umane.

I questionari e i due *focus group* hanno messo in luce diverse criticità: una riconducibile alle dotazioni di organico e di strumentazione per le quali la formazione non è in grado di dare una risposta risolutiva; un'altra legata a vuoti di competenze colmabili senz'altro con interventi formativi efficaci.

Le principali criticità emerse sono state evidenziate nel *report di analisi* elaborato da Elea al termine dell'analisi dei fabbisogni formativi collegandole alle tre aree del *sapere- saper fare e saper essere* e quindi focalizzando di volta in volta l'attenzione rispettivamente sugli aspetti cognitivi - applicativi e comportamentali.

Le criticità emerse, legate alla sfera cognitiva, sono state:

- la poca conoscenza delle leggi e le difficoltà di interpretazione in materia di contratto di lavoro;
- l'incertezza sugli atti amministrativi;
- le difficoltà nell'elaborazione delle gare di appalto;
- la poca conoscenza di pacchetti software informatici;
- la poca conoscenza delle procedure di lavoro e di applicazione disomogenea;
- la poca conoscenza dell'organizzazione;
- le difficoltà di aggiornamento continuo su temi specialistici e di gestione dei turisti .

Le criticità legate alla sfera applicativa sono state:

- le difficoltà di definizione di un piano in termini di obiettivi, attività, risorse necessarie, scadenze, indicatori di monitoraggio, etc.
- il rispetto delle scadenze;
- le difficoltà nella gestione del tempo;
- la poca competenza nella gestione dei piani di sicurezza P.OS.;
- la difficoltà a redigere carte;
- la difficoltà di redigere computi-contabilità- rendicontazione;
- la scarsa conoscenza degli automezzi.

Le criticità legate alla sfera comportamentale evidenziate sono:

- la difficoltà a gestire gruppi di lavoro;
- difficoltà a gestire conflitti;
- difficoltà a lavorare in gruppo;

- la scarsa motivazione del personale;
- la comunicazione poco efficace;
- la difficoltà di comunicazione tra ruoli;
- la difficoltà a lavorare in rete con soggetti esterni;
- la difficoltà nell'esercizio di ruolo (interferenze);
- mancanza di una visione dei processi di lavoro e comprensione e rispetto del lavoro dei colleghi;
- la poca uniformità nell'applicazione delle disposizioni.

Il Progetto 'Sa Tirìa' è stato predisposto tenendo conto sia di quanto emerso dall'analisi dei fabbisogni formativi che dei tempi necessari per la realizzazione dei percorsi formativi.

Alcune delle criticità evidenziate hanno trovato in parte una efficace risposta nel Progetto mentre altre potranno essere legate a possibili risvolti dello stesso.

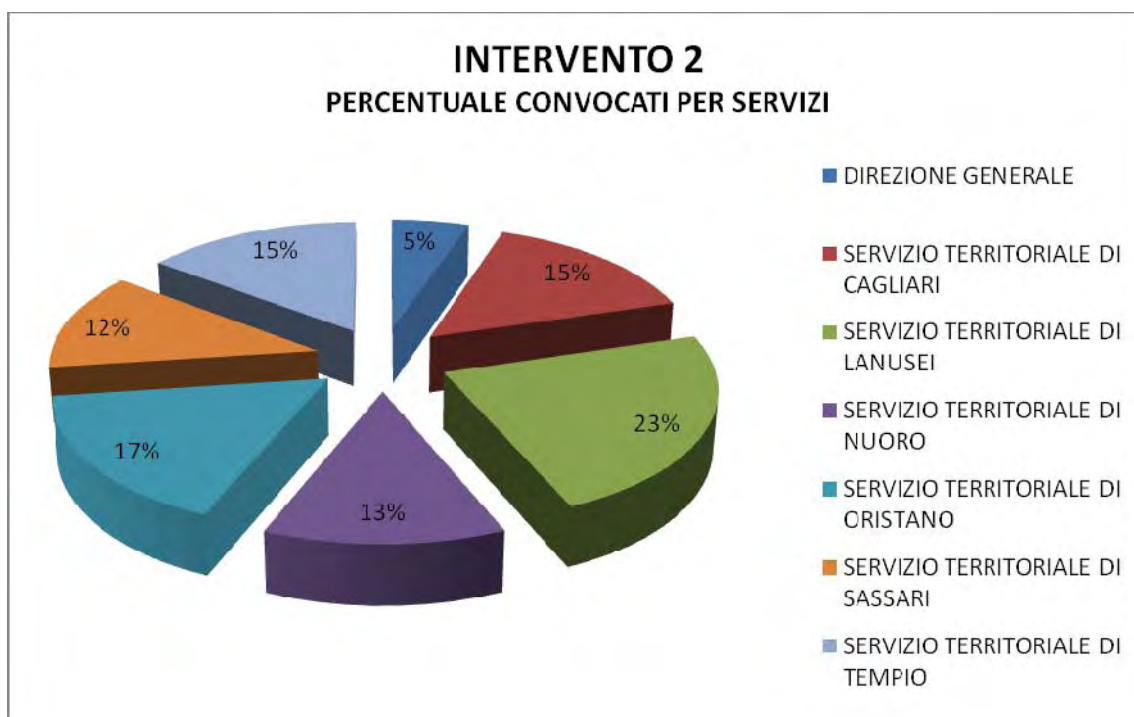
Alla luce di quanto emerso è stato predisposto il Piano di formazione tecnico-specialistica e trasversale.

3.2. Piano di formazione tecnico-specialistica e trasversale: schede corso.

Il Piano di formazione tecnico-specialistica e trasversale dell'Ente Foreste della Sardegna ha previsto l'attuazione di undici percorsi specialistici.

Nelle pagine che seguono vengono riportati per ciascun percorso formativo realizzato i dati relativi alle presenze e agli esiti dell'apprendimento e del gradimento.

Nell'ambito dei percorsi dell'Intervento 2 sono state effettuate complessivamente duemilaotto convocazioni dirette al personale della Direzione Generale e dei Servizi Territoriali secondo la distribuzione descritta dal grafico che segue.



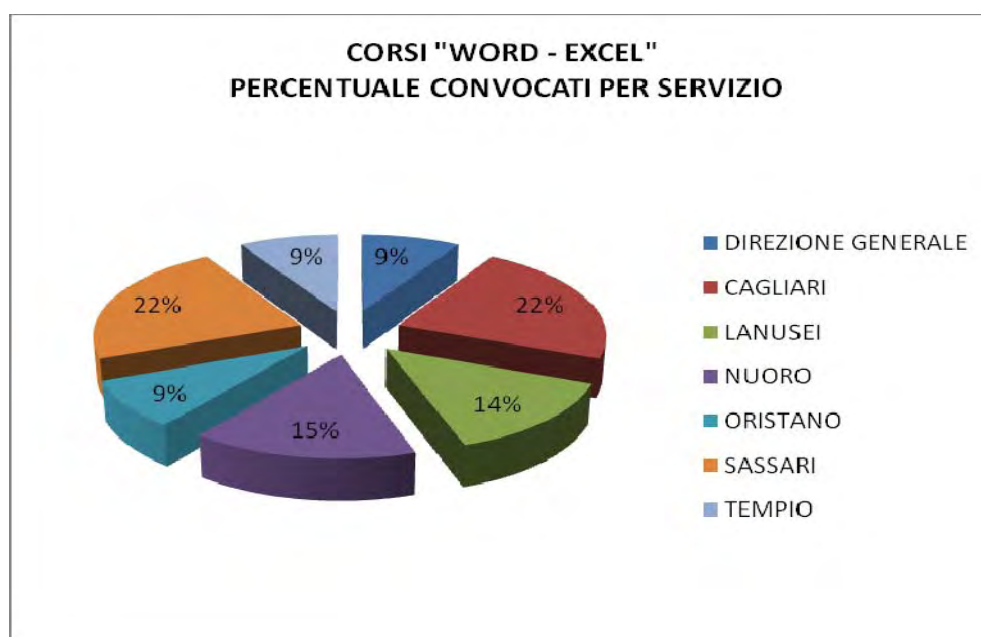
WORD – EXCEL

Nell'ambito del progetto 'Sa Tiria' sono stati attivati tre percorsi Word-Excel : uno di livello *avanzato*, tenutosi a Cagliari, e due di livello *base* tenutisi a Cagliari e Sassari.

I percorsi hanno previsto un modulo sulle risorse umane di due giornate e una parte tecnico-specialistica alla quale sono state dedicate quattro giornate nel livello *avanzato* e tre in quello *base*.

La parte specialistica del percorso *base* ha trattato le funzioni elementari di word ed excel; nel livello *avanzato* sono stati affrontati e approfonditi i temi relativi all'utilizzo delle funzioni di word ed excel

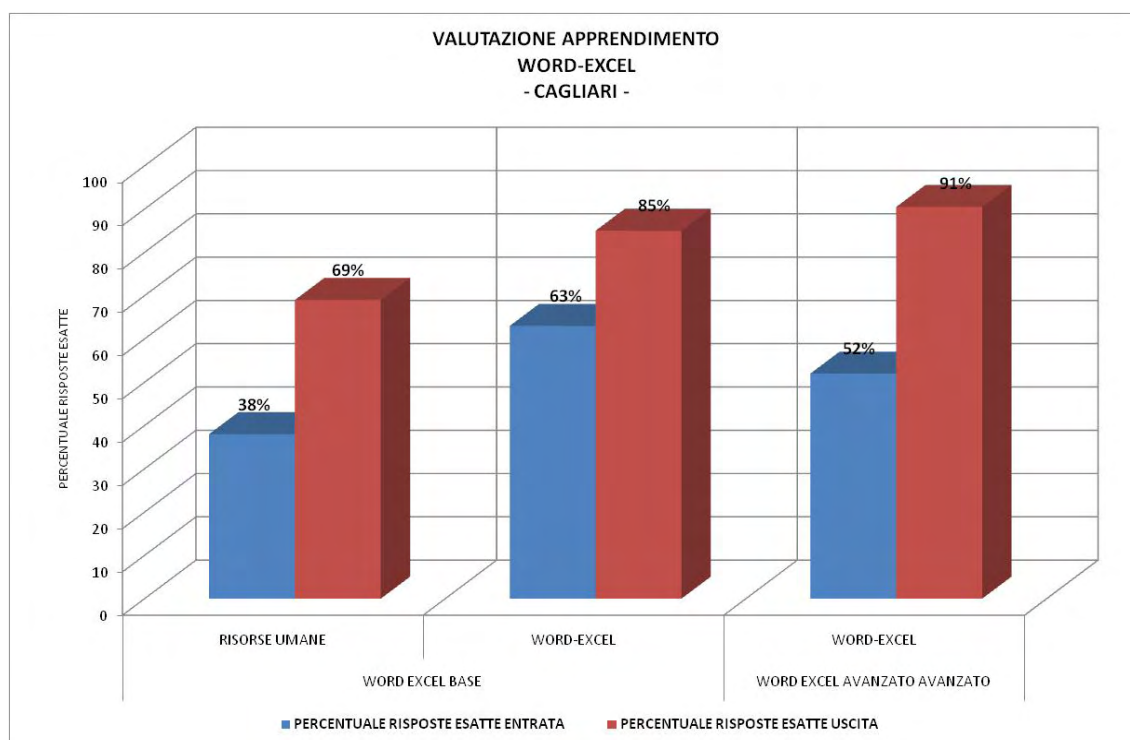
Sono state coinvolte complessivamente cinquantotto unità appartenenti alla Direzione Generale e ai Servizi Territoriali. Il grafico a torta ne evidenzia la distribuzione percentuale per Servizio.



Nelle pagine che seguono vengono riportati, suddivisi per sede, i dati relativi alle presenze, all'apprendimento e al gradimento riferiti ai tre percorsi formativi.

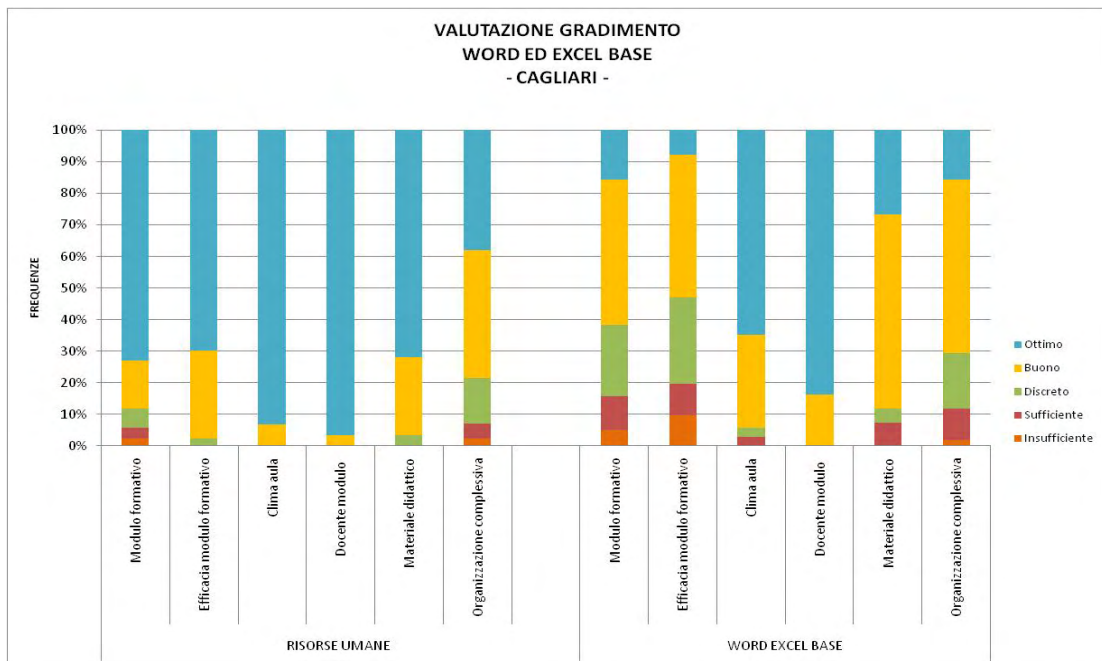
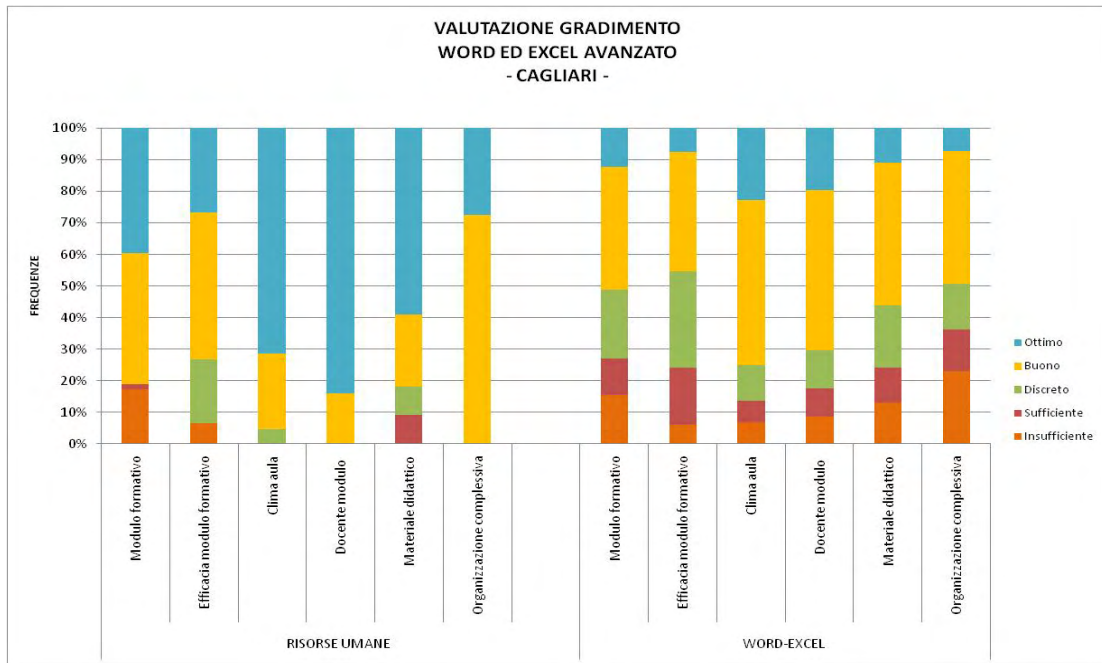
SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CAGLIARI	C 7	RISORSE UMANE	22	48%
		WORD-EXCEL AVANZATI		50%
	C 12	RISORSE UMANE	20	78%
		WORD- EXCEL BASE		80%

Nel grafico sottostante sono rappresentati i dati relativi all'apprendimento riferiti ai moduli di livello *base* e *avanzato* tenutisi a Cagliari.



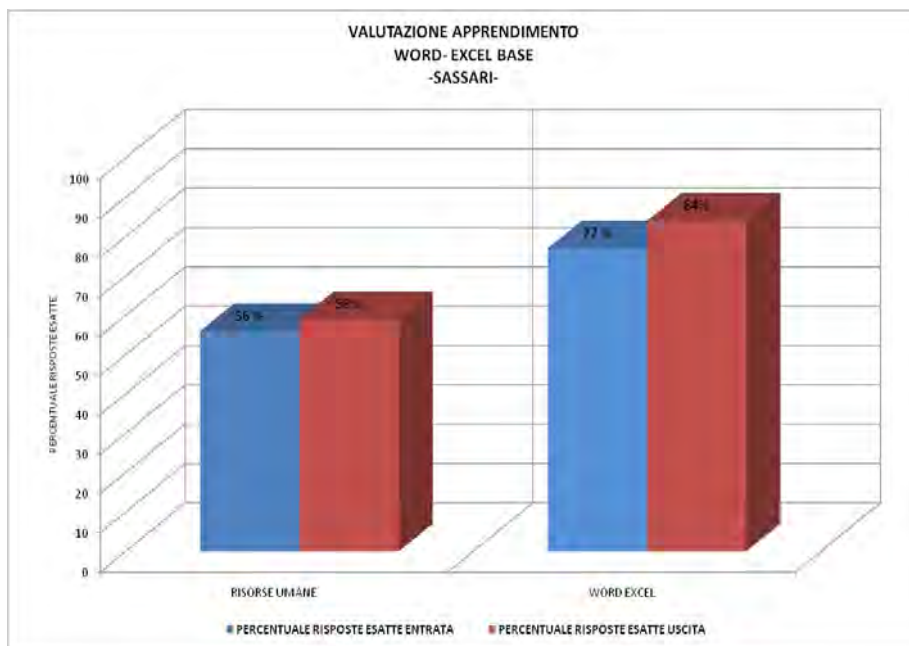
Come si evince dalla lettura dei grafici, la progressione nell'apprendimento è decisamente buona; la formazione risulta essere stata particolarmente efficace nell'ambito del livello *avanzato* nel quale si registra una progressione pari al 39%.

Risulta evidente dall'analisi dei grafici che riportano gli esiti dei questionari di gradimento somministrati al termine di ciascun percorso formativo, una sostanziale prevalenza dei giudizi *buono* e *ottimo* sia nell'ambito del livello *base* che *avanzato*.



SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
SASSARI	S 4	RISORSE UMANE	16	88%
		WORD- EXCEL BASE		86%

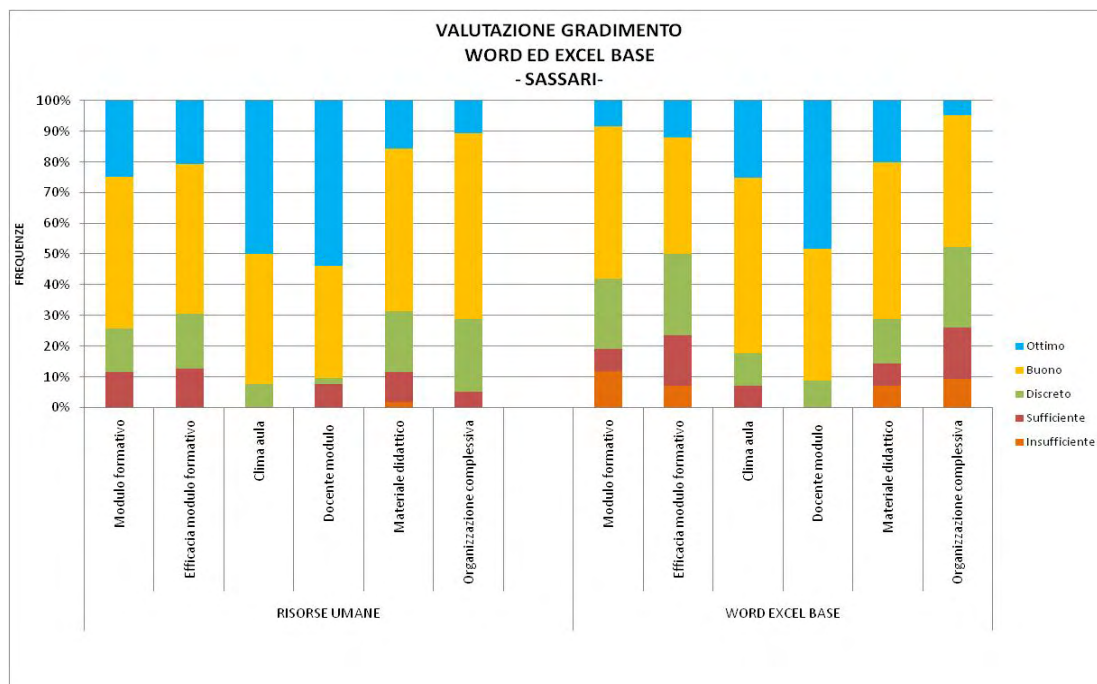
I dati relativi alle presenze evidenziano una buona partecipazione a cui tuttavia non si accompagna una significativa progressione nell'apprendimento, come evidenziato nel grafico sottostante.



Nell'ambito del modulo sulle risorse umane i livelli di apprendimento raggiunti non risultano sufficienti.

Nella parte specialistica è da evidenziarsi un alto livello di ingresso e una minima progressione, pari al 7%.

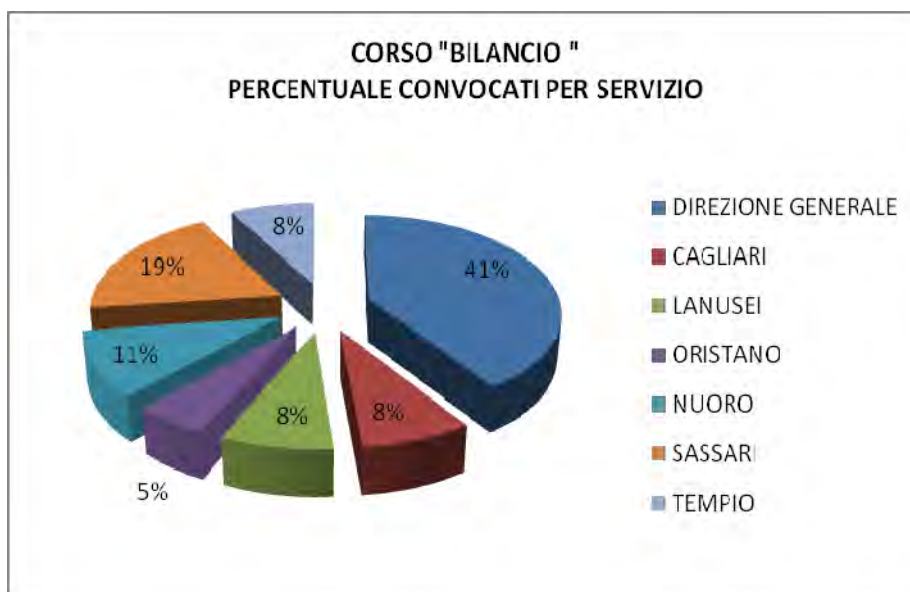
I dati sul gradimento, riportati nel grafico che segue, mostrano una prevalenza dei giudizi *buono* e *ottimo*.



BILANCIO

Il percorso sul Bilancio è stato articolato in tre giornate, tenutesi a Cagliari.

Sono state coinvolte trentasette unità provenienti dalla Direzione Generale e dai Servizi Territoriali secondo la distribuzione riportata nel grafico a torta.

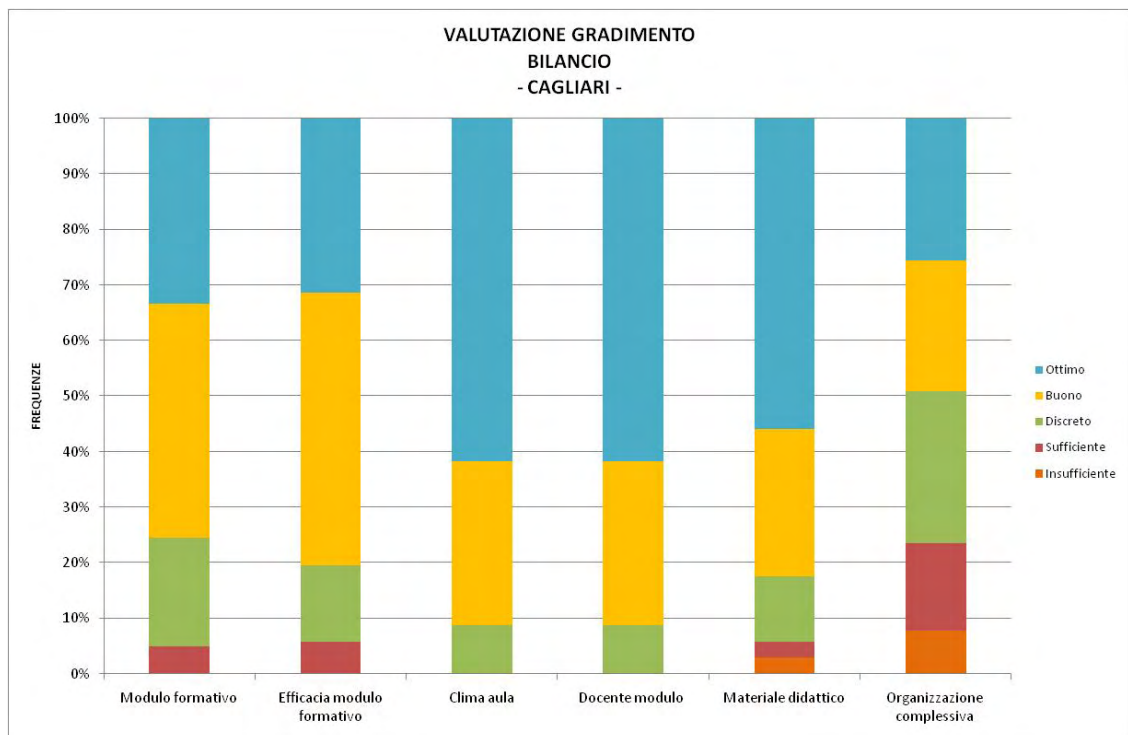
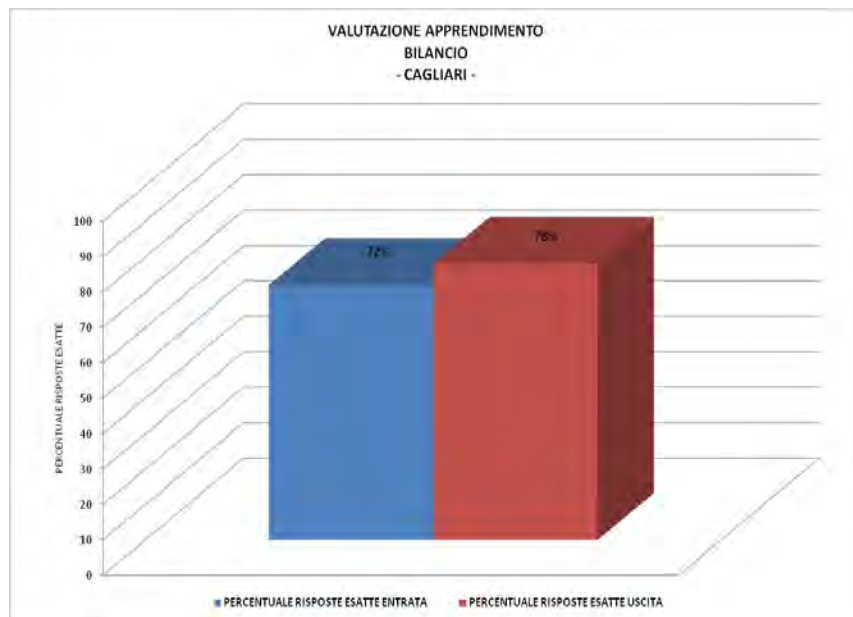


La tabella e i grafici che seguono rappresentano l'andamento delle presenze, dell'apprendimento e del gradimento .

La lettura dei dati evidenzia una percentuale delle ore presenze svolte dal gruppo corso che non raggiunge il 60% e una progressione nell'apprendimento poco significativa (6%).

Il grado di soddisfazione dei partecipanti rispetto al percorso è decisamente positivo: prevalgono i giudizi *buono e ottimo*.

SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CAGLIARI	C 5	BILANCIO	37	56%

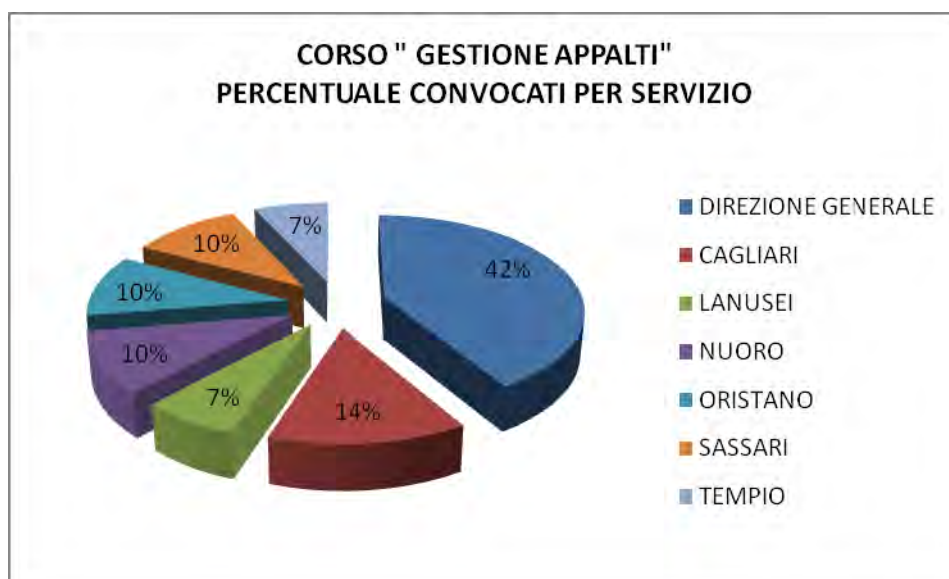


GESTIONE APPALTI

Il percorso formativo, tenutosi a Cagliari, si è sviluppato in sette giornate di cui due dedicate al modulo sulle *Risorse Umane*.

Il percorso si è proposto di prendere in esame la parte del Codice che raggruppa organicamente la disciplina del contenzioso, tenendo conto dei differenti testi normativi succedutisi nel tempo, e le statuizioni contenute in alcune sentenze della Corte di giustizia europea, comunque vincolanti nel nostro ordinamento.

Sono state coinvolte nel percorso ventinove unità appartenenti alla Direzione Generale e ai Servizi Territoriali secondo la distribuzione riportata nel grafico a torta.

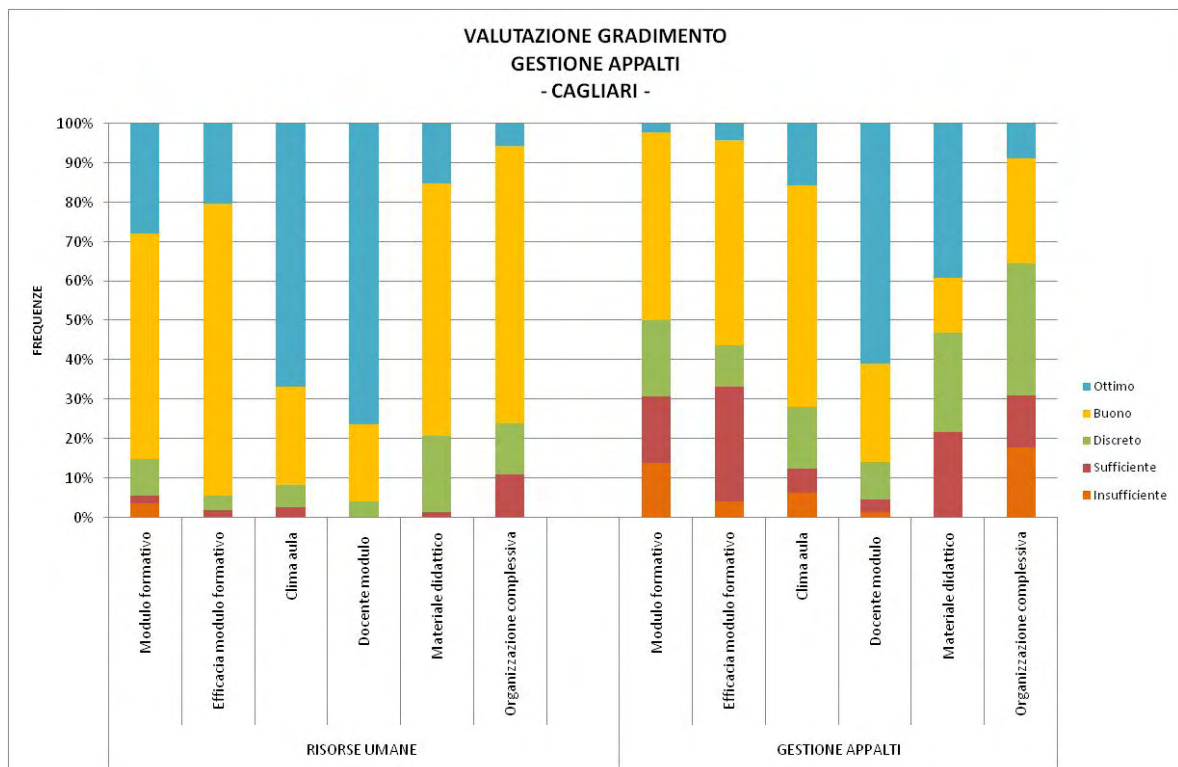
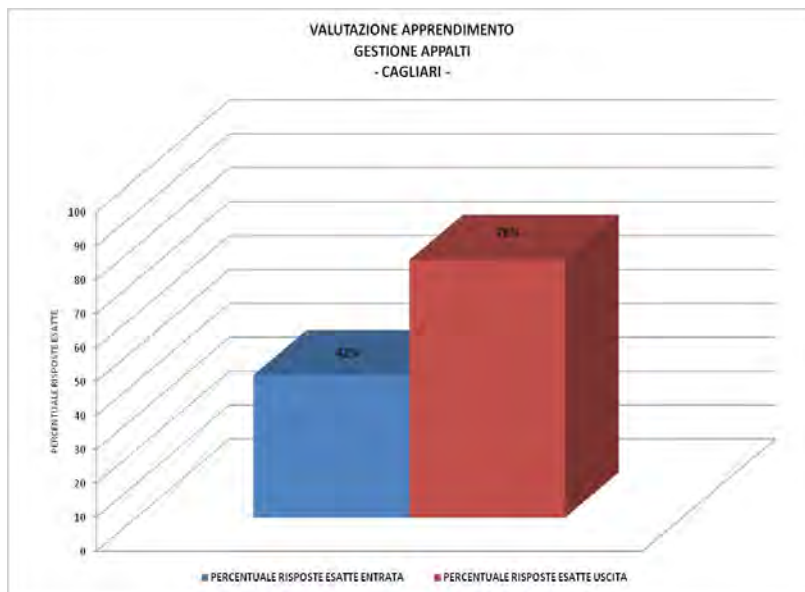


I dati riferiti alle presenze e gli esiti dei questionari relativi all'apprendimento e al gradimento vengono riportati nella tabella e nei grafici che seguono.

La lettura dei grafici sull'apprendimento mostra la significativa progressione nell'apprendimento (34%).

Gli esiti della somministrazione dei questionari di gradimento mostrano una prevalenza dei giudizi *buono* e *ottimo*.

SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CAGLIARI	C 4	RISORSE UMANE	29	66%
		GESTIONE APPALTI		67%



RISORSE UMANE

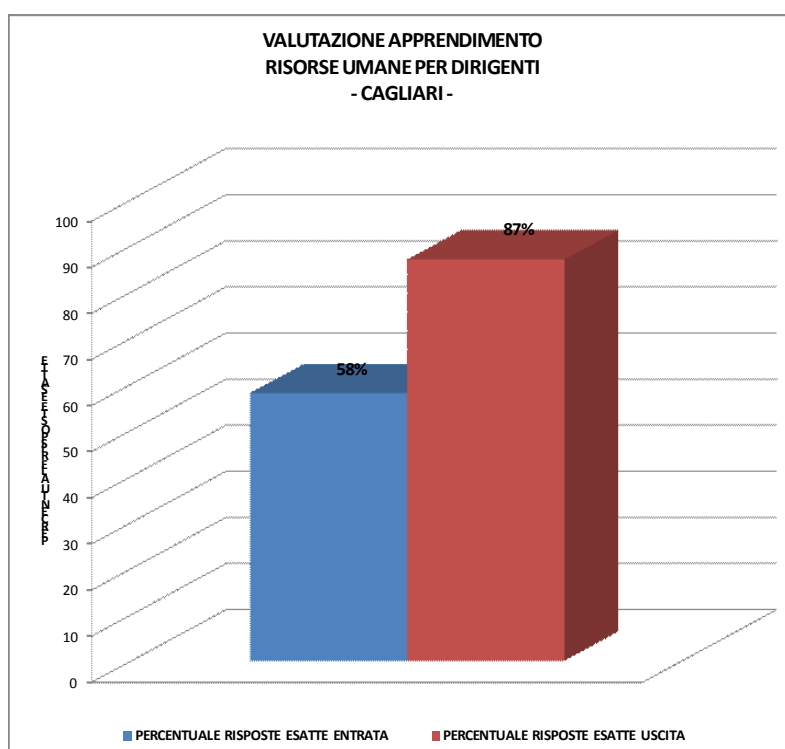
Il percorso sulle Risorse Umane si è proposto di stimolare nei partecipanti un'autovalutazione sui comportamenti tenuti nell'esercizio del proprio ruolo principalmente al fine di individuare modalità di gestione efficaci delle relazioni, delle comunicazioni e dei conflitti all'interno dei gruppi di lavoro.

Sono state previste quattro giornate di formazione nell'ambito delle quali sono stati coinvolti i Dirigenti dei Servizi Centrali e Territoriali.

Nella tabella che segue viene riportata la percentuale delle ore di presenza dei corsisti ricavata a partire dal monte ore complessivo.

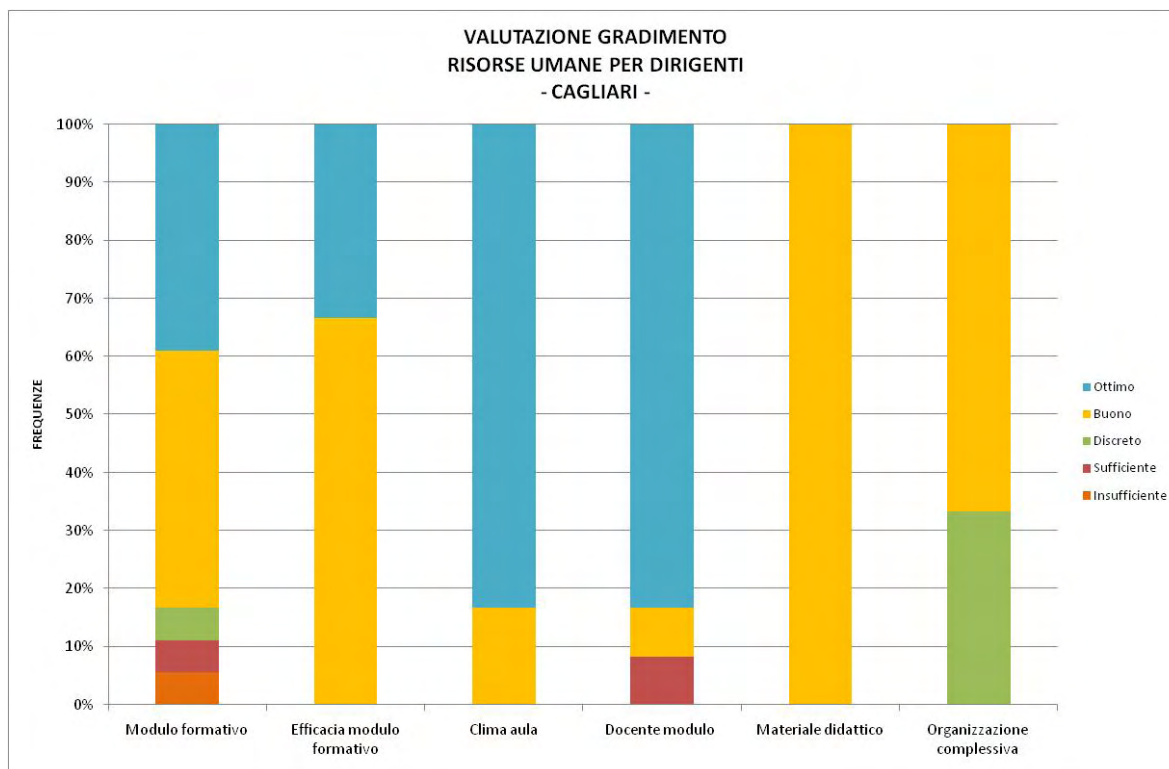
SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CAGLIARI	C 1	RISORSE UMANE PER DIRIGENTI	8	34%

I dati relativi all'apprendimento, come evidenziato nel grafico, ne mostrano una progressione pari al 29 %.



Il grafico che segue mostra il grado di soddisfazione dei partecipanti rispetto al percorso formativo.

I giudizi prevalenti sono *buono* e *ottimo*.



All'interno dell'Intervento 2 si sono tenuti, a Cagliari e Sassari, altri due percorsi sulle Risorse Umane propedeutici ai laboratori sul Personale organizzati nell'ambito dell'Intervento 3.

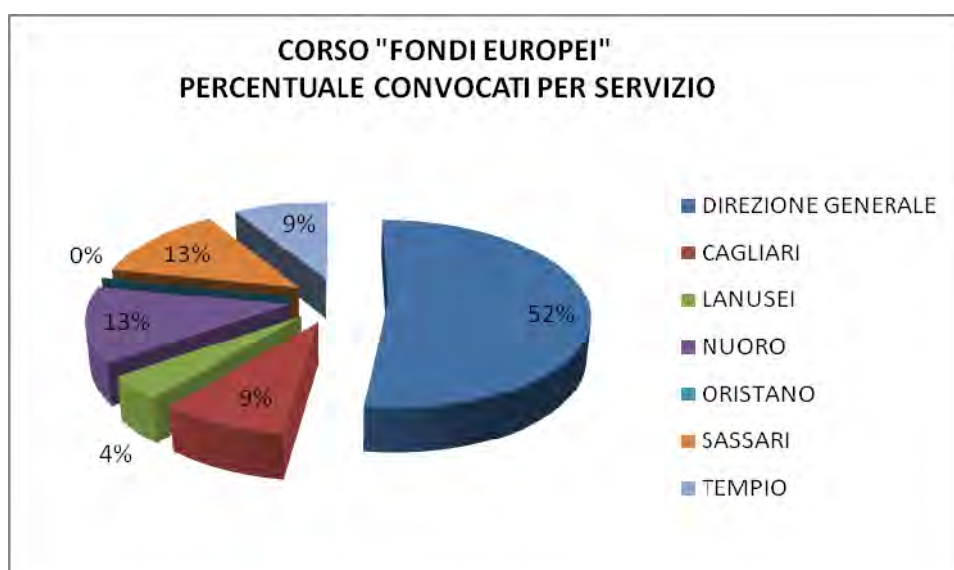
Le valutazioni su entrambi i percorsi sono riportati nel capitolo IV, nella parte riservata ai Laboratori di formazione per l'Innovazione.

FONDI EUROPEI

Il percorso sui Fondi europei si è proposto di affrontare le tematiche relative alle tecniche e agli strumenti di progettazione comunitaria.

Sono state previste cinque giornate di formazione, tenutesi a Cagliari, nell'ambito delle quali sono state coinvolte ventitré unità appartenenti alla Direzione Generale e ai Servizi Territoriali.

Nel grafico a torta vediamo la distribuzione dei convocati per Servizio.

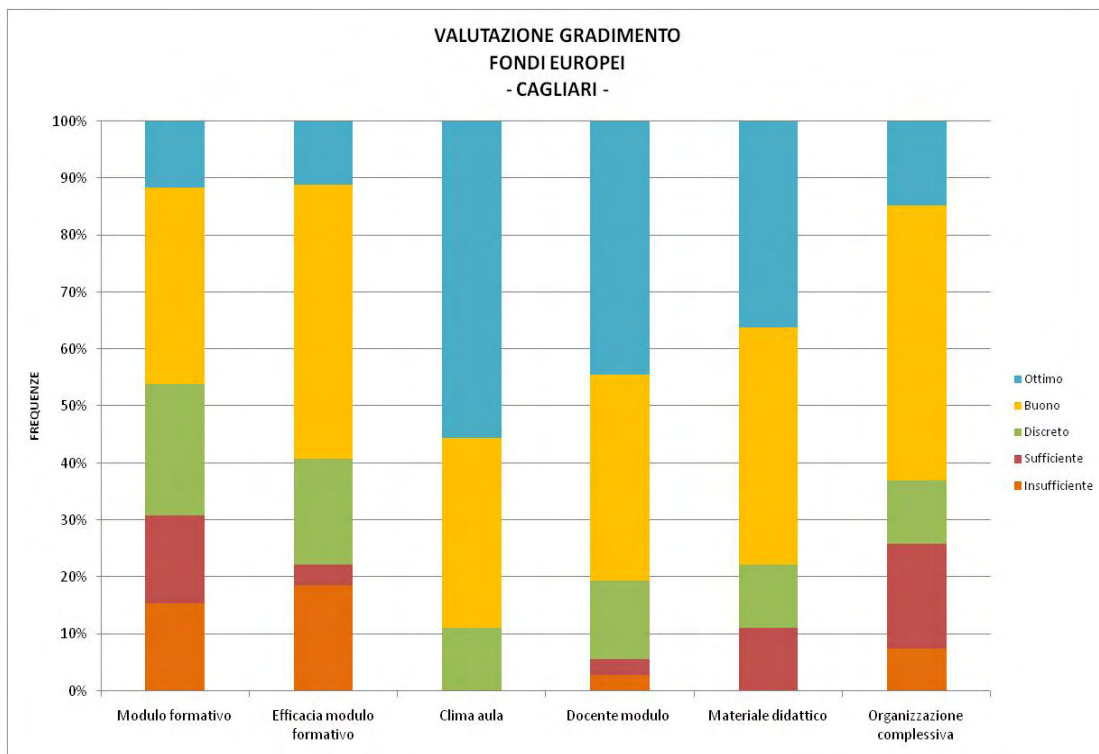
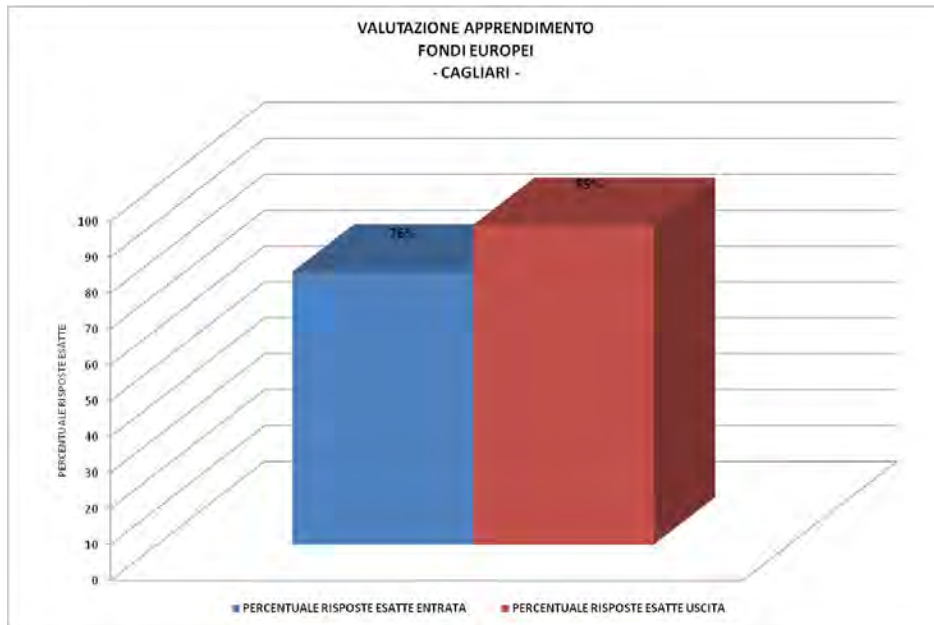


La rilevazione delle presenze, i risultati dell'apprendimento e del gradimento sono riportati nella tabella e nei grafici che seguono.

I risultati relativi all'apprendimento mostrano un buon livello d'ingresso che l'intervento formativo ha ulteriormente potenziato.

La rilevazione del grado di soddisfazione dei partecipanti rispetto al corso ha evidenziato la prevalenza dei giudizi *buono* e *ottimo*.

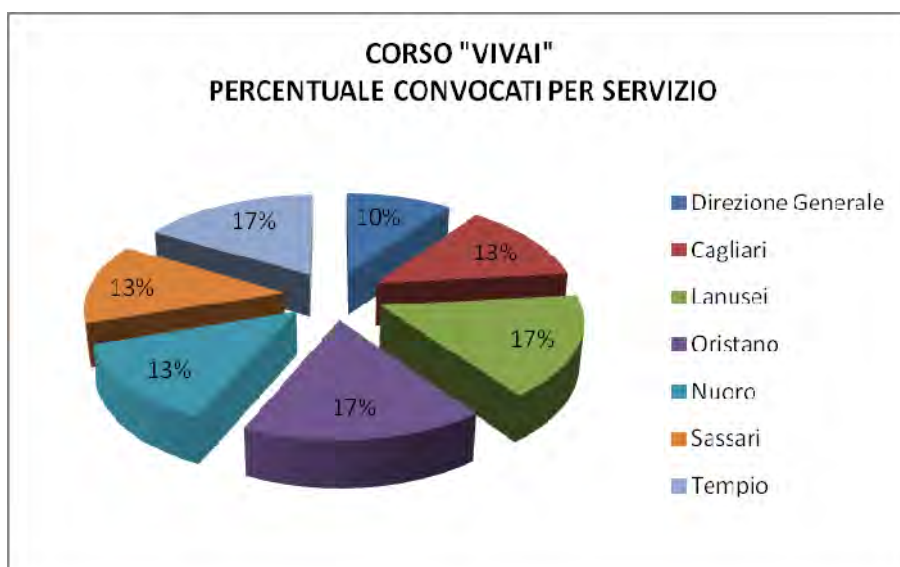
SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CAGLIARI	C 9	FONDI EUROPEI	23	66%



VIVAI

Il percorso, tenutosi ad Oristano, è stato articolato in cinque giornate e ha affrontato le tematiche relative alla gestione dei vivai.

Sono state coinvolte trenta unità provenienti dalla Direzione Generale e dai Servizi Territoriali.



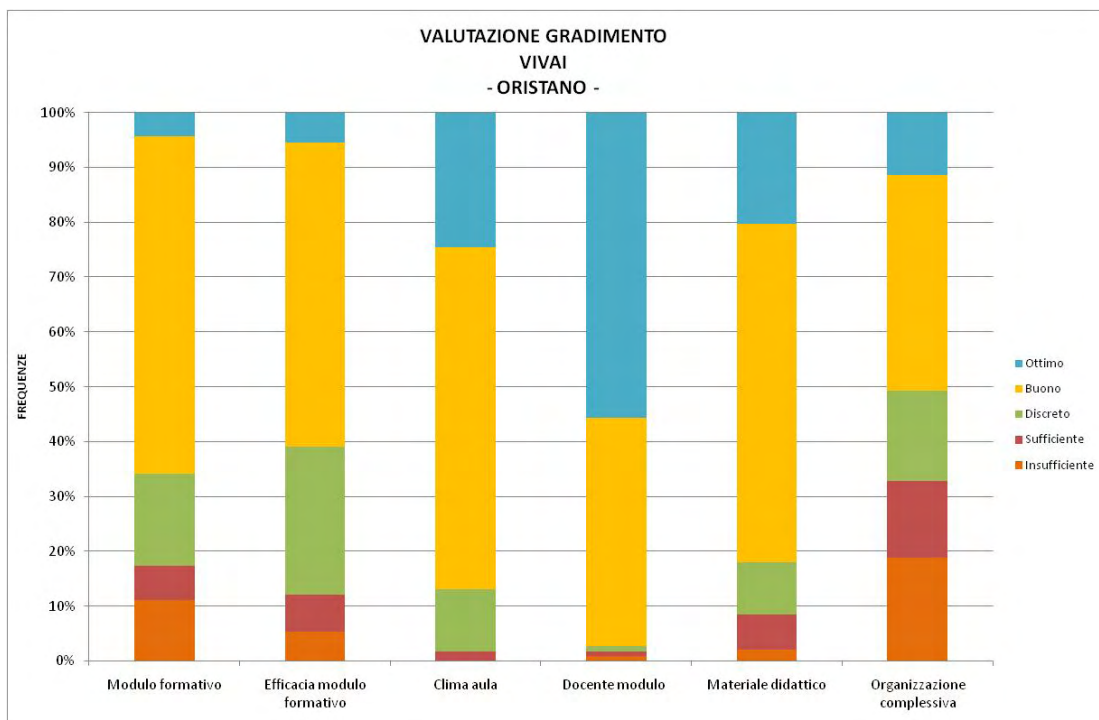
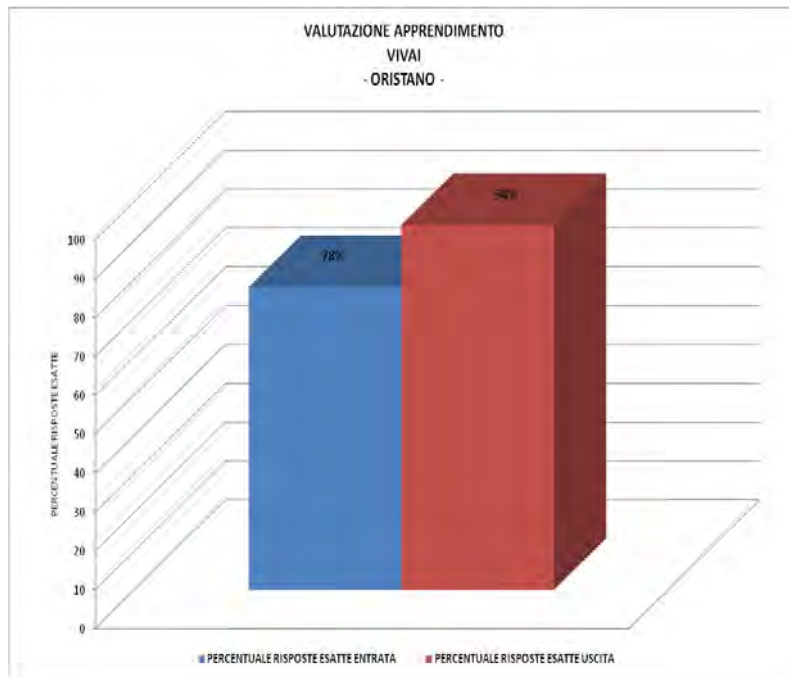
La rilevazione delle presenze, i risultati dell'apprendimento e del gradimento sono riportati nella tabella e nei grafici che seguono.

Il percorso ha registrato una elevata partecipazione a cui ha corrisposto una buona progressione dell'apprendimento (14%) e un alto grado di soddisfazione rispetto al percorso.

I risultati relativi all'apprendimento mostrano un buon livello d'ingresso che l'intervento formativo ha ulteriormente potenziato.

La rilevazione del gradimento ha evidenziato la prevalenza dei giudizi *buono* e *ottimo*.

SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
ORISTANO	O 2	VIVAI	30	90%



GESTIONE DELLA FAUNA

Il percorso sulla Gestione della Fauna, svoltosi a Cagliari e Sassari, è stato articolato in undici giornate di cui due dedicate al modulo sulla gestione delle risorse umane e nove a materie tecnico –specialistiche.

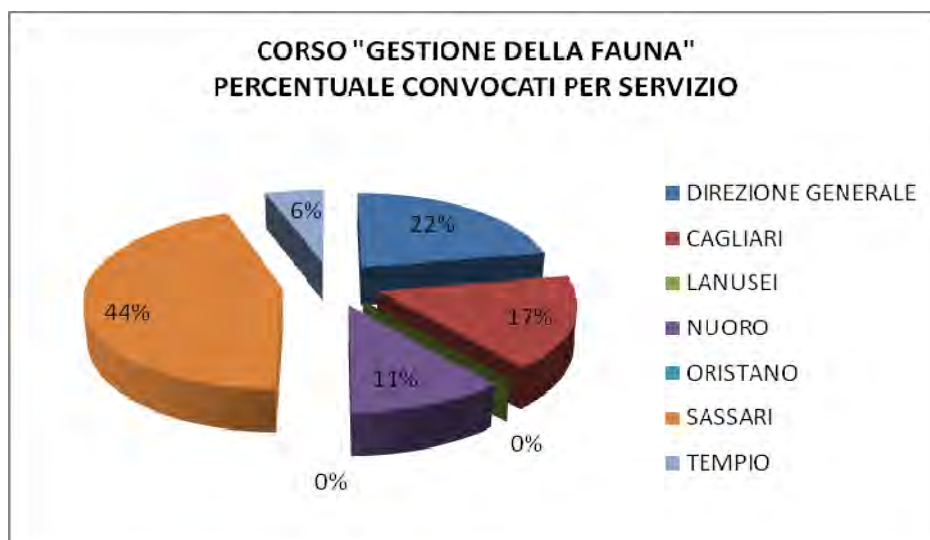
I moduli tenutisi a Cagliari si sono proposti di:

- presentare le basi biologiche e gli strumenti per la conservazione della biodiversità e illustrare i modelli di valutazione ambientale, i metodi utilizzati per la valutazione delle vocazioni del territorio attraverso l'esame della carta delle vocazioni faunistiche della Regione Sardegna e di altri casi studio;
- introdurre la teoria del *distance sampling* e il programma DISTANCE e presentarne alcuni esempi di applicazione al campionamento di popolazioni di ungulati selvatici.

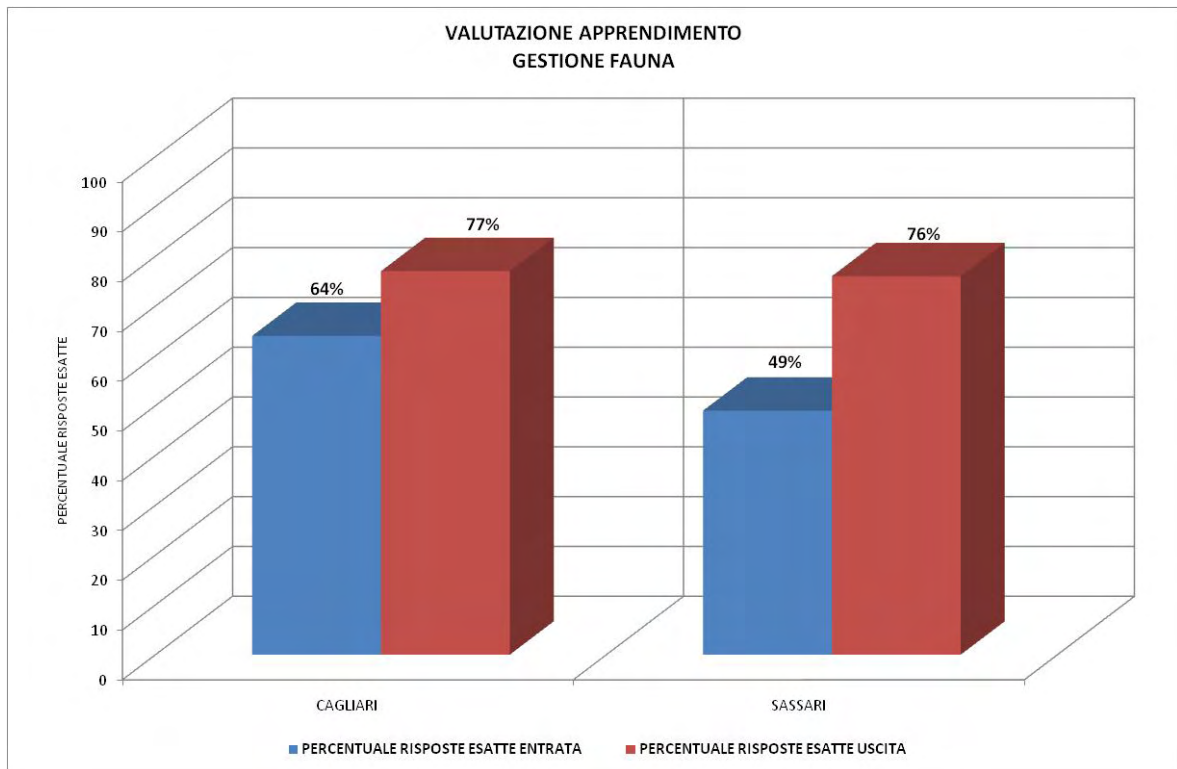
I moduli specialistici, tenutisi a Sassari, si sono proposti di:

- illustrare le normative in materia di tutela della fauna selvatica ed esotica e fornire le indicazioni giuridiche per la corretta gestione di un centro di recupero;
- la conservazione *in situ* e *c. ex situ*; l'allevamento in cattività delle specie selvatiche e le tecniche di rilascio di esemplari allevati in cattività e di esemplari recuperati.

Sono state coinvolte diciotto unità scelte tra quadri e impiegati provenienti dalla Direzione Generale e dai Servizi Territoriali secondo la composizione riportata nel grafico.

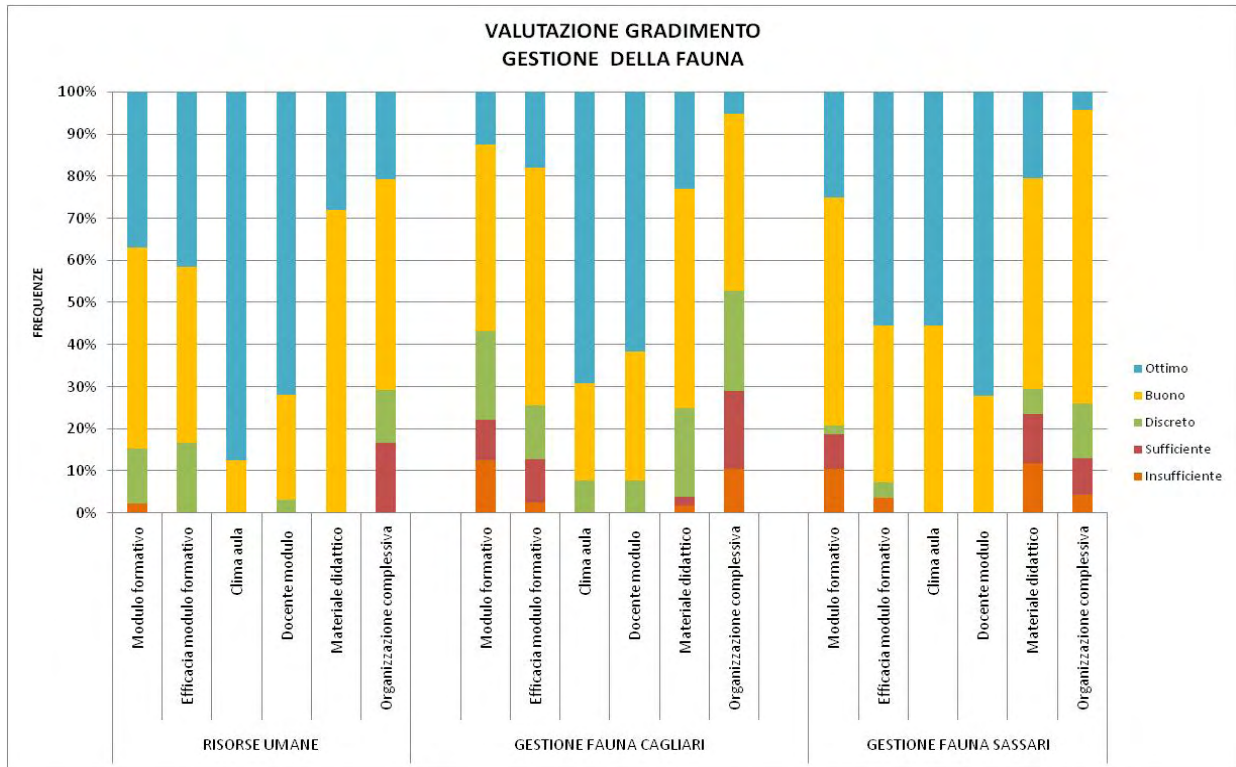


SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
SASSARI	S 2	RISORSE UMANE	18	41%
		GESTIONE FAUNA		65%
CAGLIARI	C 13	GESTIONE FAUNA		70%



La progressione nell'apprendimento è stata del 13% nei moduli di Cagliari e ha raggiunto il 27% nel percorso di Sassari.

Il grado di soddisfazione dei partecipanti rispetto al percorso formativo è indicato nel grafico che segue dove sono riportati i giudizi relativi al modulo sulle risorse umane e ai moduli tecnico-specialistici differenziati per sede.



CORSI GIS : AVANZATO E BASE

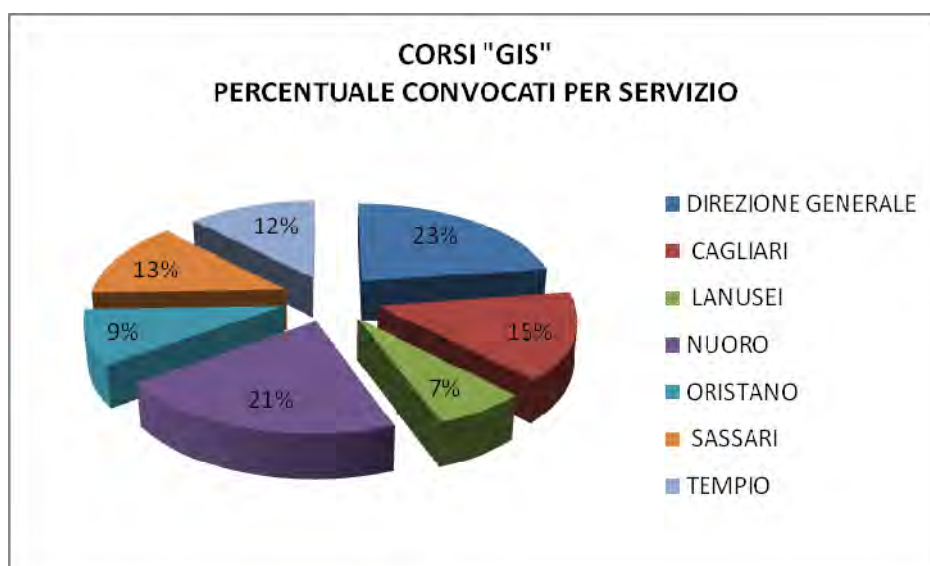
Il Progetto 'Sa Tiria' ha previsto l'attivazione di sei percorsi GIS : un corso di *livello avanzato* e cinque corsi di *livello base* tenutisi presso le sedi di Cagliari, Sassari e Nuoro.

Il percorso *base* si è posto l'obiettivo di fornire ai corsisti una base comune di conoscenze specifiche per la gestione dei sistemi informativi geografici (GIS).

Il percorso *avanzato* si è proposto di approfondire le tematiche legate ai concetti di interoperabilità e interscambio telematico di banche dati e quelli legate alla creazione di un modello dei dati efficiente, basato su standard e specifiche tecniche funzionali per una corretta produzione di informazioni geografiche.

I percorsi hanno previsto accanto al modulo tecnico - specialistico quello relativo alle risorse umane.

Sono state coinvolte nelle attività formative complessivamente centosei unità provenienti dalla Direzione Generale e dai Servizi Territoriali secondo la distribuzione evidenziata dal grafico.

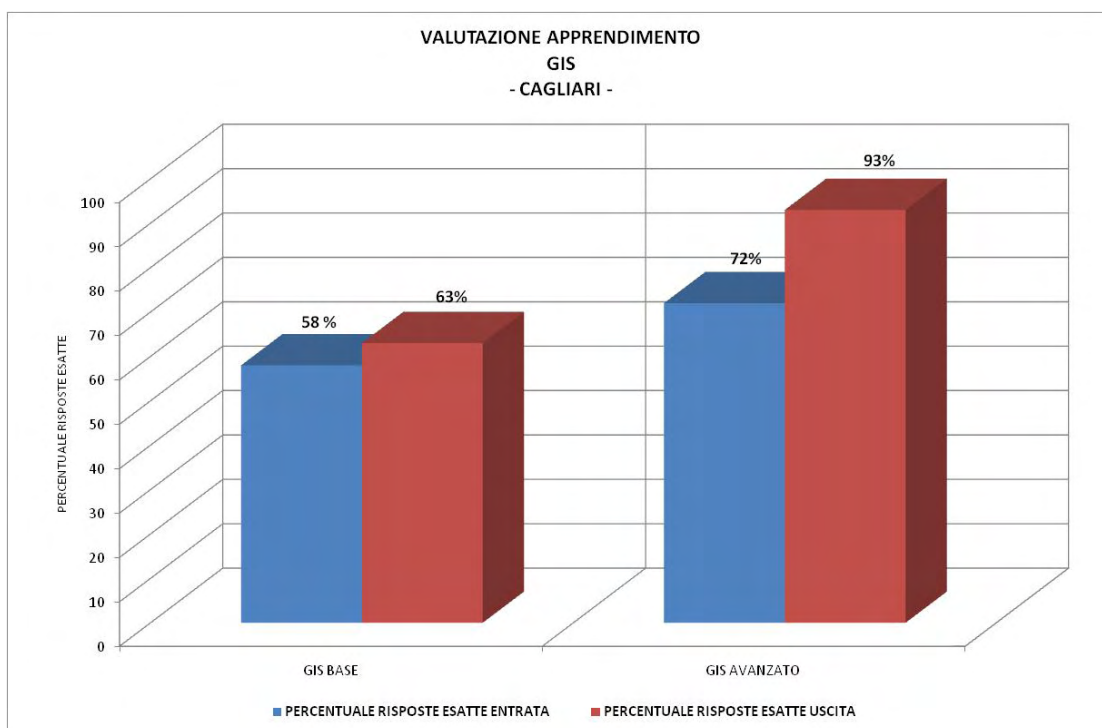


Nel percorso di livello *avanzato*, nel quale sono state coinvolte ventisei unità provenienti dalla Direzione Generale e dai Servizi Territoriali di Cagliari, Nuoro, Lanusei, Tempio e Sassari, il dato che emerge con una certa evidenza dalla tabella che segue è una scarsa affluenza al modulo di Risorse Umane nella sede di Cagliari a fronte di una buona percentuale delle presenze nel modulo tecnico-specialistico.

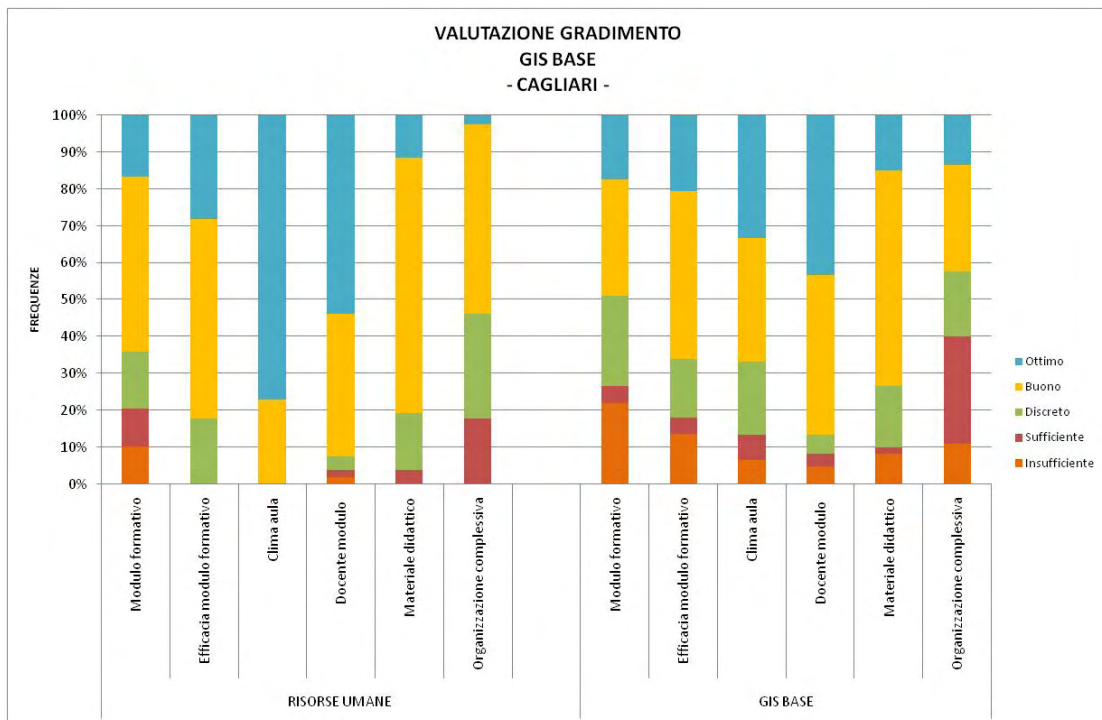
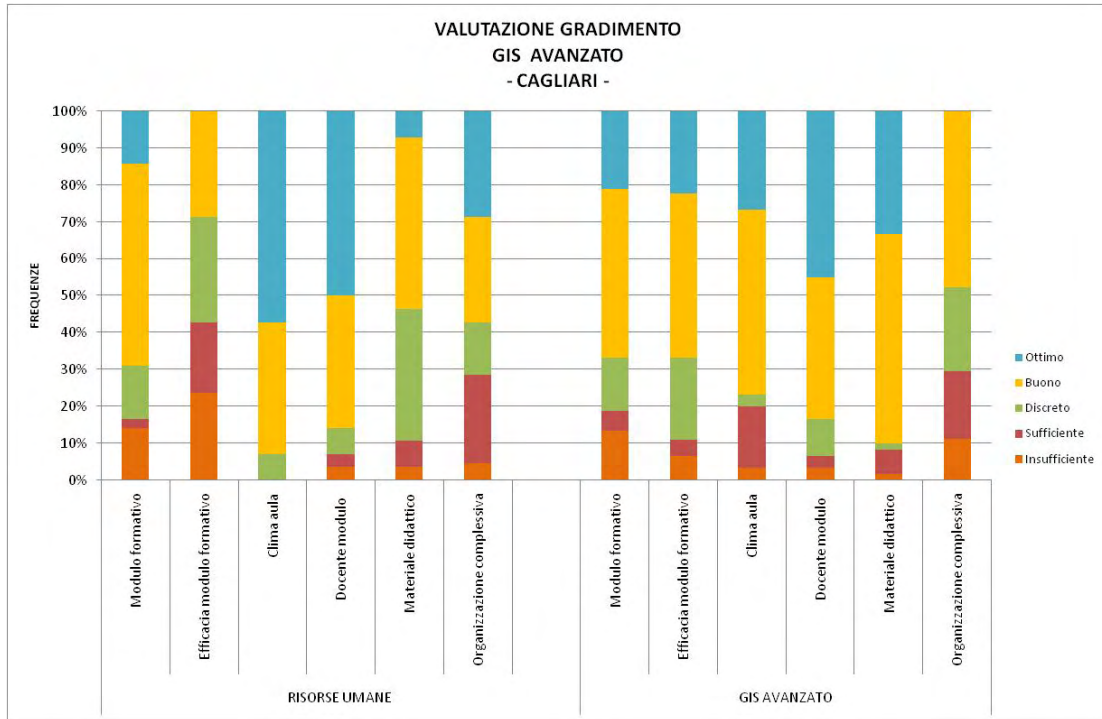
SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CAGLIARI	C 3	RISORSE UMANE	28	30%
		GIS AVANZATO		72%
	C 2	RISORSE UMANE	27	49%
		GIS BASE		63%

Nel grafico che segue viene evidenziata la progressione nell'apprendimento relativa ai percorsi *GIS base* e *avanzato* tenutisi a Cagliari.

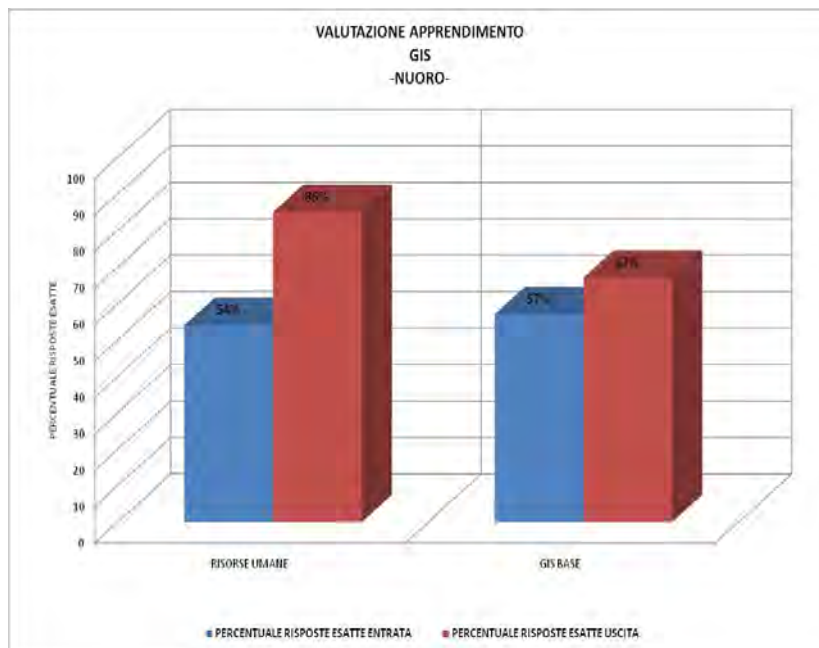
Si registra una lieve progressione (5%) relativamente al percorso *GIS base* mentre è decisamente più rilevante (21%) quella del percorso *avanzato*.



I dati sotto rappresentati evidenziano il grado di soddisfazione dei partecipanti rispetto al percorso. I giudizi prevalenti sono *buono* e *ottimo*.

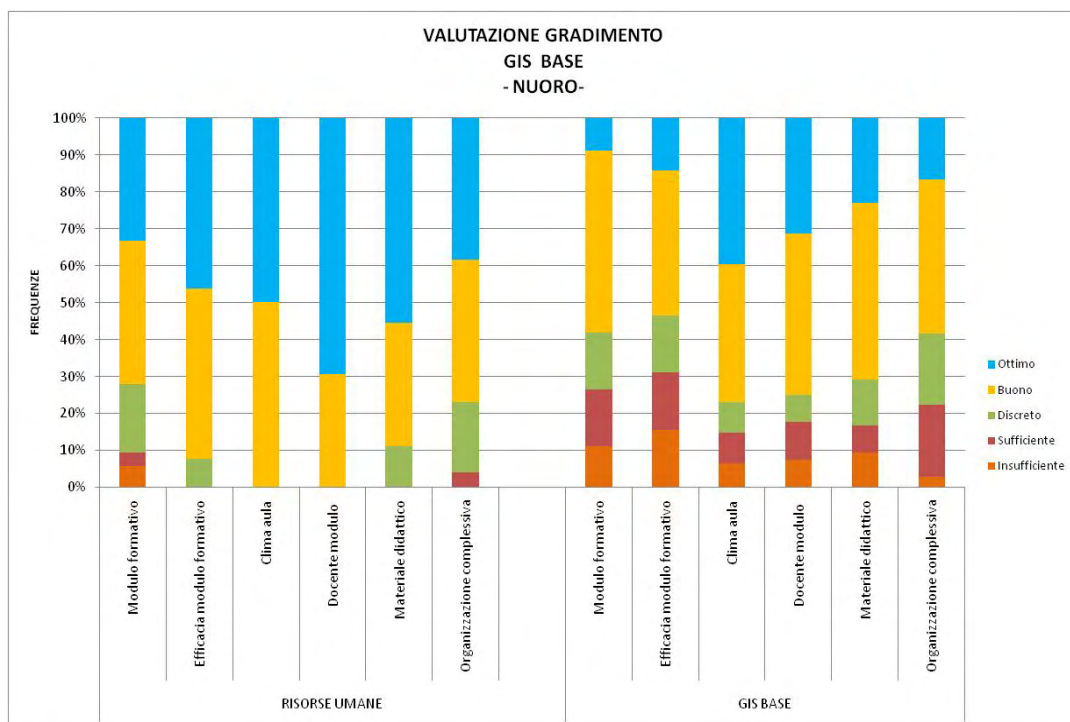


SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
NUORO	N 4	RISORSE UMANE	16	58%
		GIS BASE		76%
	N 5	GIS BASE	18	54%



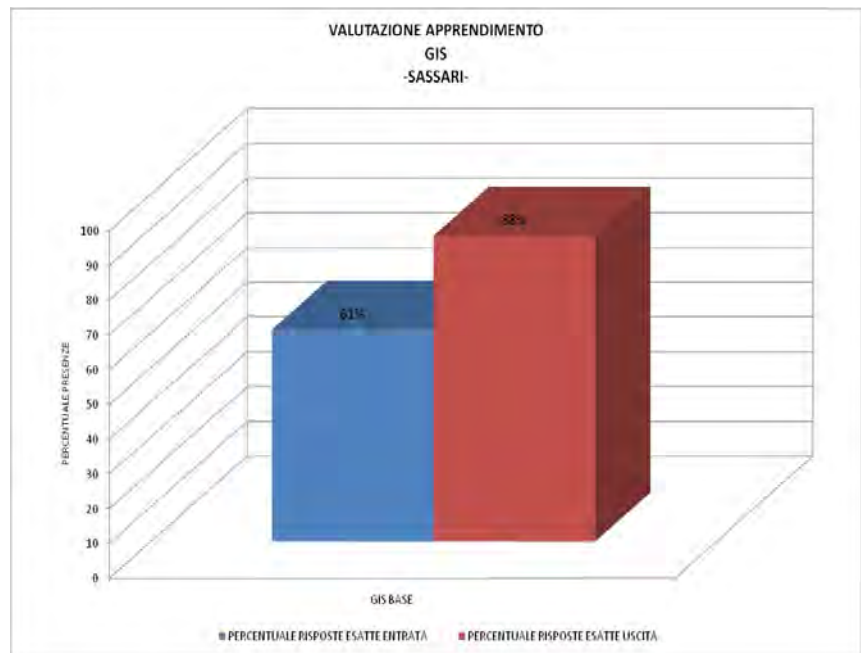
I dati relativi all'apprendimento mostrano una significativa progressione nell'ambito delle Risorse Umane (31%); discreta nel modulo tecnico-specialistico (10%).

I giudizi relativi al gradimento si attestano sul *buono* e *ottimo* con lievissime criticità nelle diverse aree rispetto al modulo specialistico.

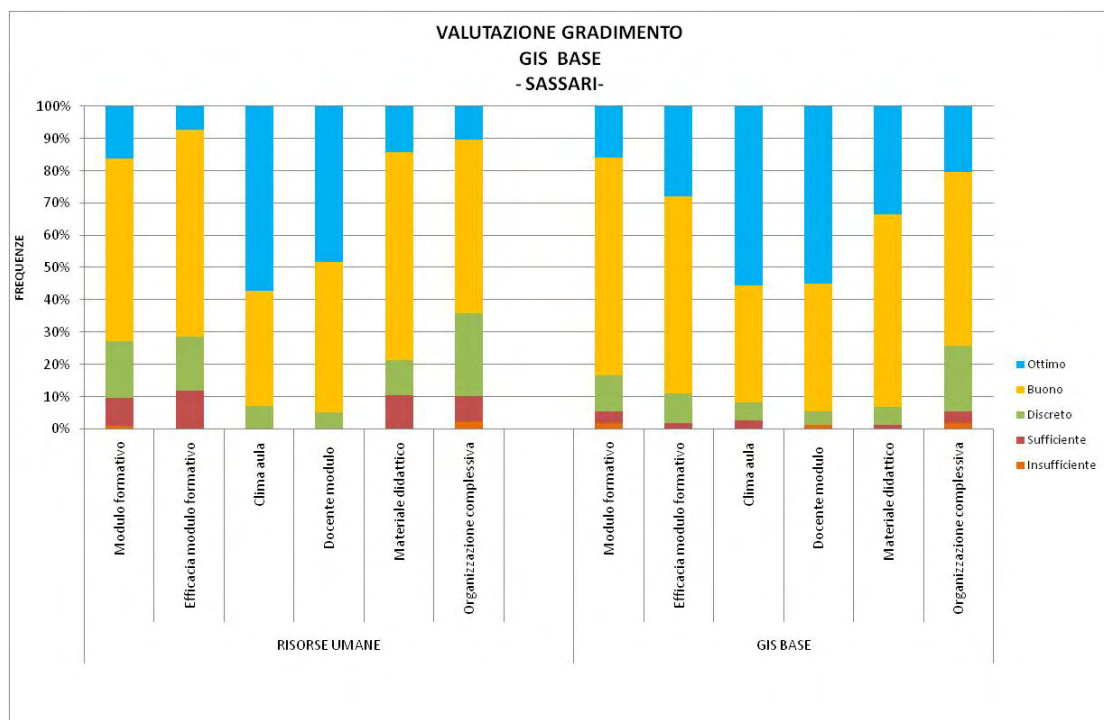


SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
SASSARI	S1	RISORSE UMANE	18	92%
		GIS BASE	17	67%

Il grafico che segue mostra una buona progressione (27%) nei livelli di apprendimento.



I giudizi prevalenti rispetto al percorso sono, anche in questo caso, *buono* e *ottimo*.



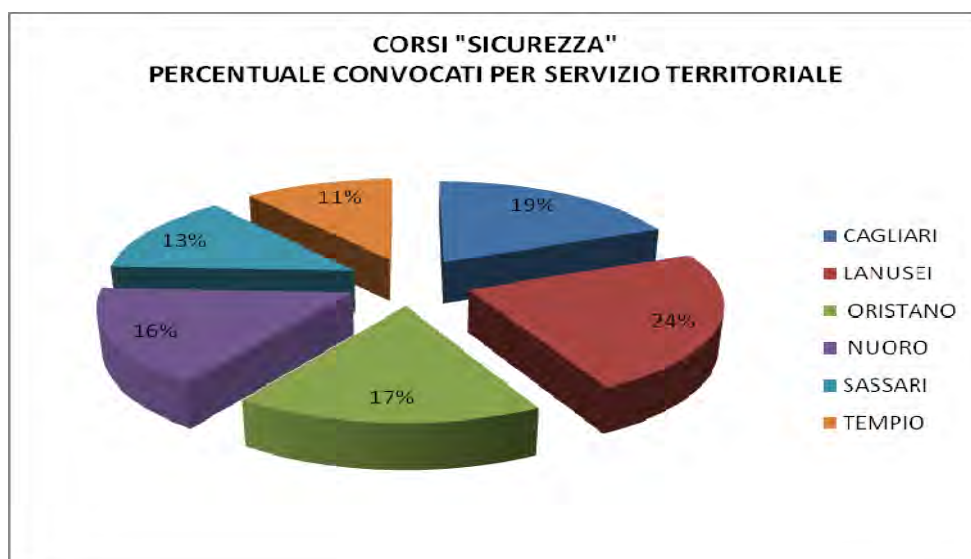
SICUREZZA PER CAPISQUADRA

I percorsi sulla **Sicurezza** sono stati mirati alla formazione dei partecipanti in materia di sicurezza, prima e dopo il D. Lgs. 81/2008, e alla presentazione dei contenuti del nuovo Testo Unico, del Piano di Sicurezza Aziendale, del Piano di Sicurezza di dettaglio e del Piano Operativo di Sicurezza.

Sono stati attivati undici percorsi tenutisi nelle sedi di Cagliari (4), Lanusei (4), Nuoro(3), Oristano (4), Sassari (3)e Tempio (3) e articolati in due moduli: *Risorse Umane* (una giornata) e Sicurezza(due giornate).

SEDI	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CAGLIARI-LANUSEI- NUORO -ORISTANO- SASSARI-TEMPIO	RISORSE UMANE	507	79%
	SICUREZZA		80%

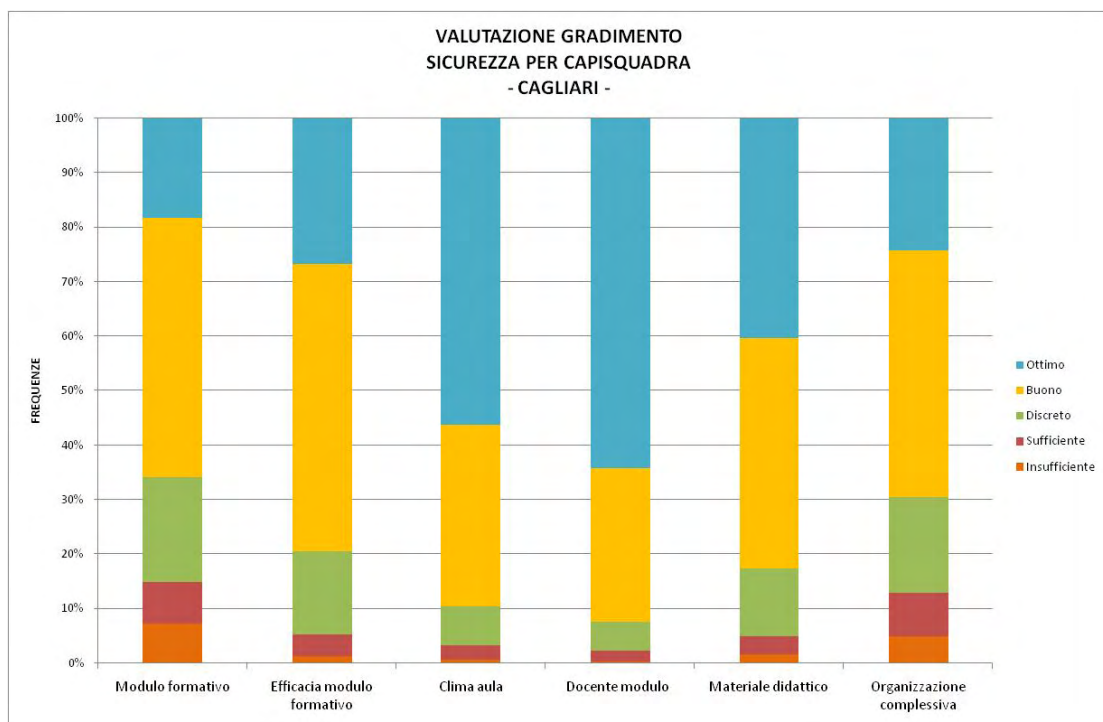
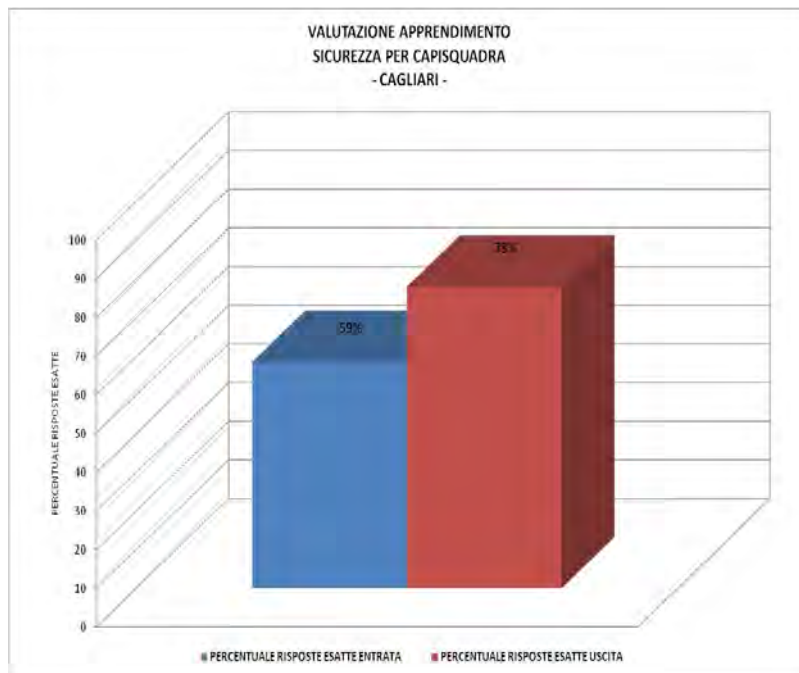
Come evidenziato in tabella, sono state coinvolte complessivamente cinquecentosette unità provenienti dai diversi Servizi Territoriali secondo la distribuzione percentuale indicata nel grafico sottostante.



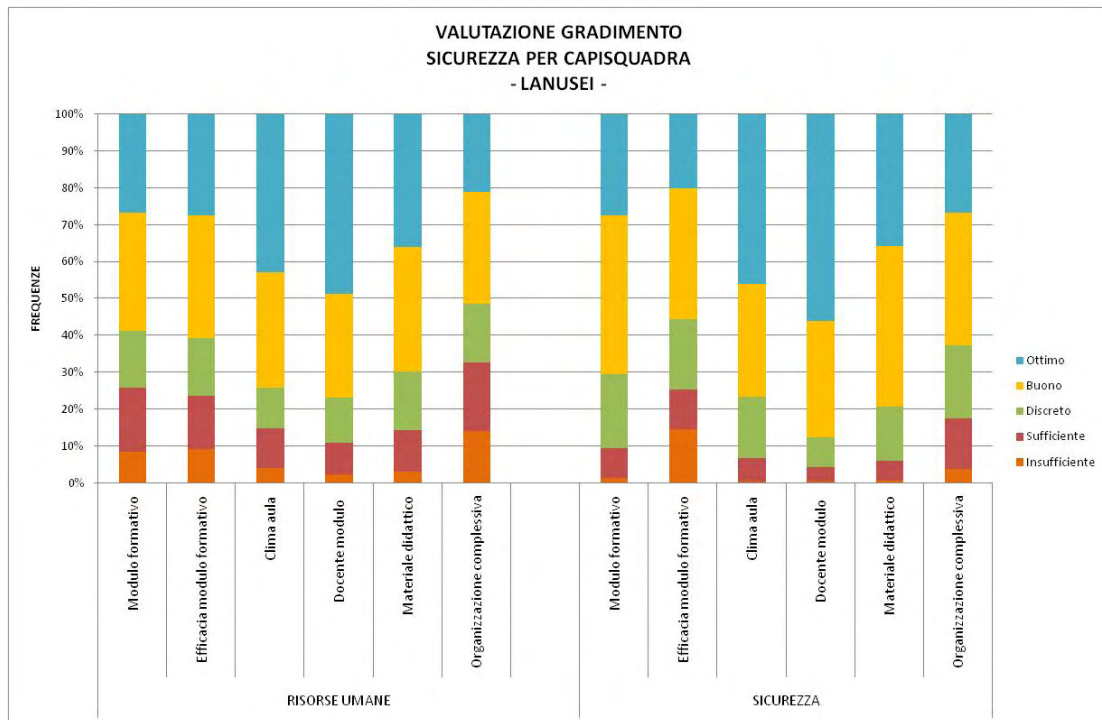
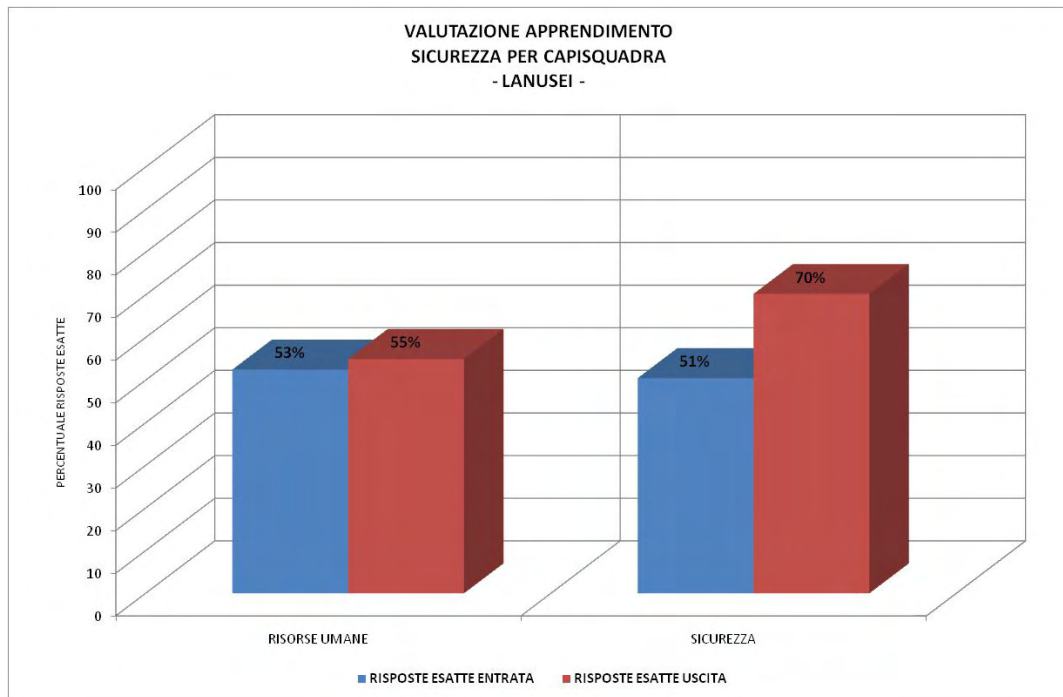
Nelle pagine che seguono vengono riportati i dati riferiti alle presenze, all'apprendimento e al gradimento relativi a ciascuna sede.

Il dato significativo che emerge è il risultato decisamente buono della progressione nell'apprendimento nell'ambito dei modulo di *Sicurezza* nei quali si è passati da una percentuale di risposte esatte insufficiente in ingresso, in tutte le sedi, a percentuali che vanno dal 70 al 78% in uscita; non altrettanto positivo quello riferito alle *Risorse Umane* .

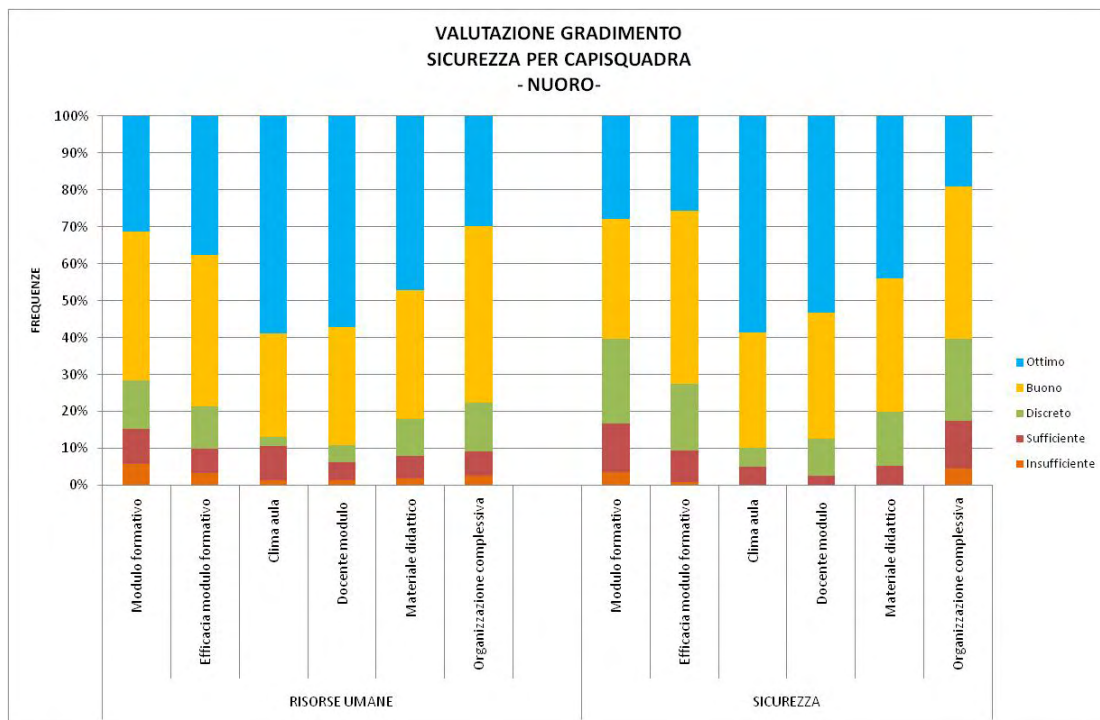
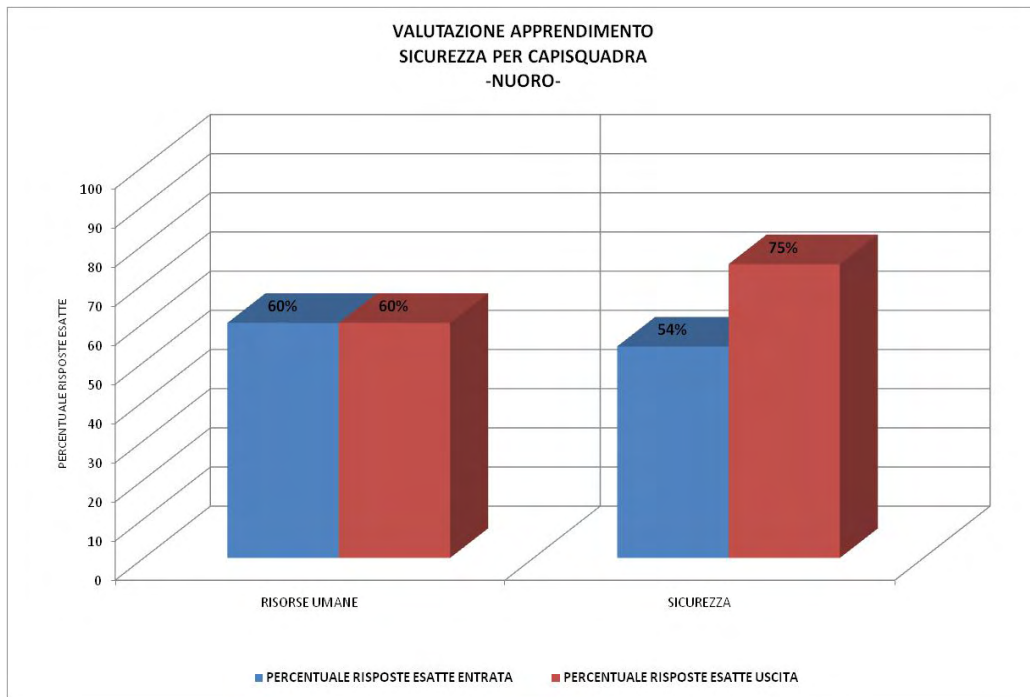
SEDE	SIGLA INTERVENTI	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CAGLIARI	C 10 - C 11- C 14- C 15	RISORSE UMANE	102	81%
		SICUREZZA		74%



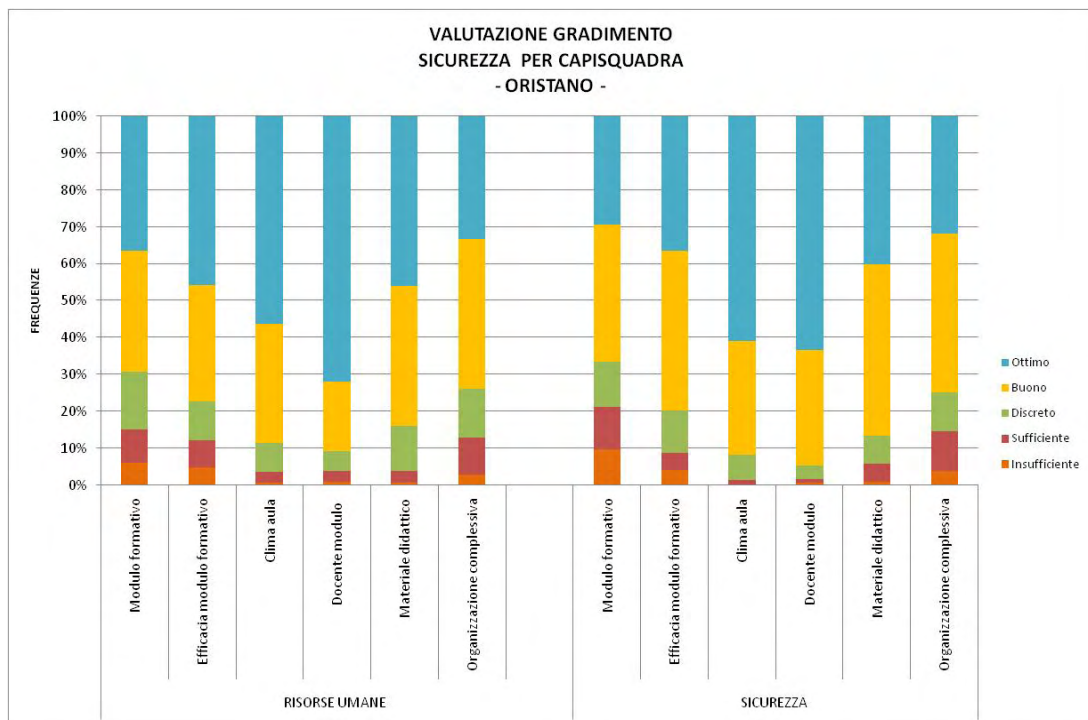
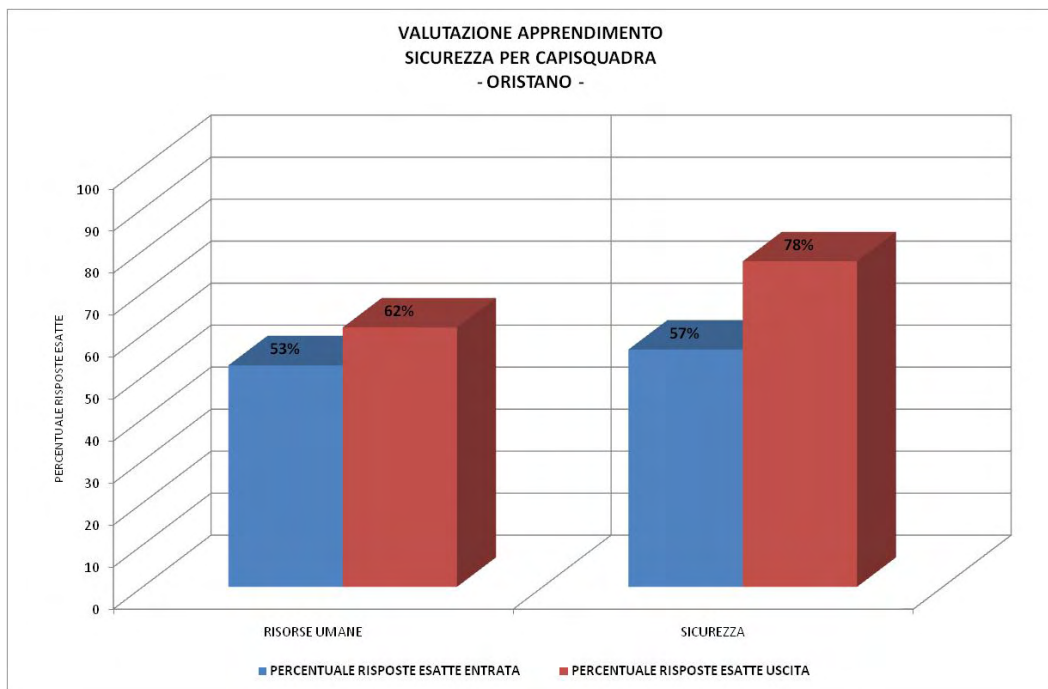
SEDE	SIGLA INTERVENTI	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
LANUSEI	L 1 -L 2 -L 3- L 4	RISORSE UMANE	113	88%
		SICUREZZA		87%



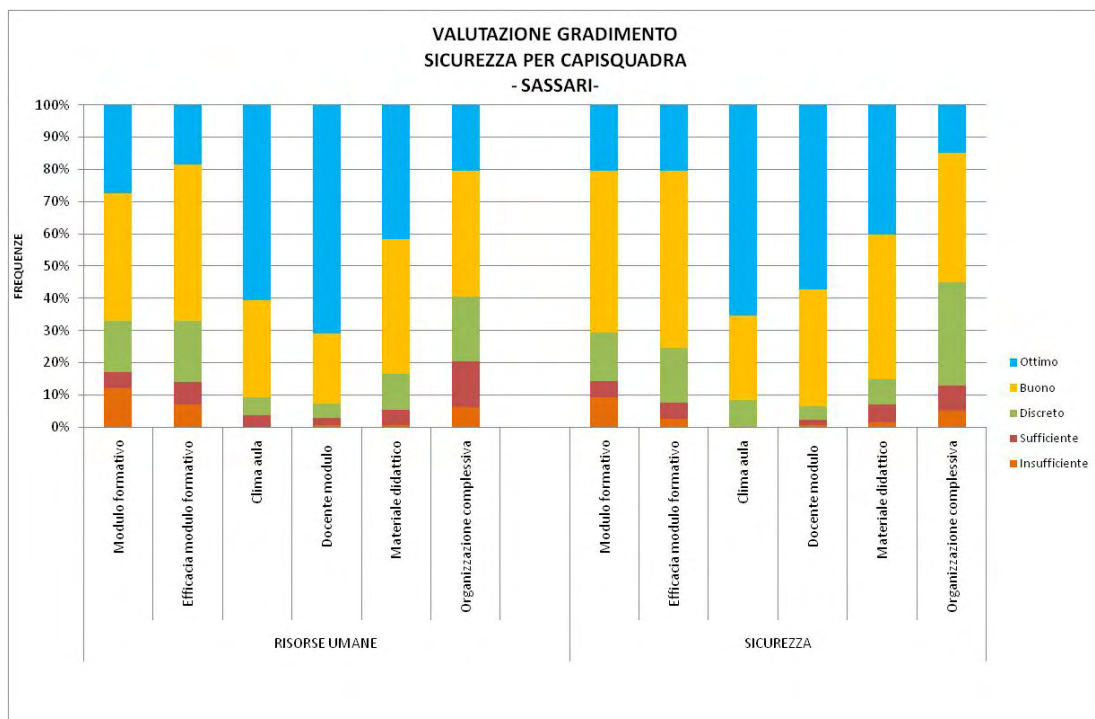
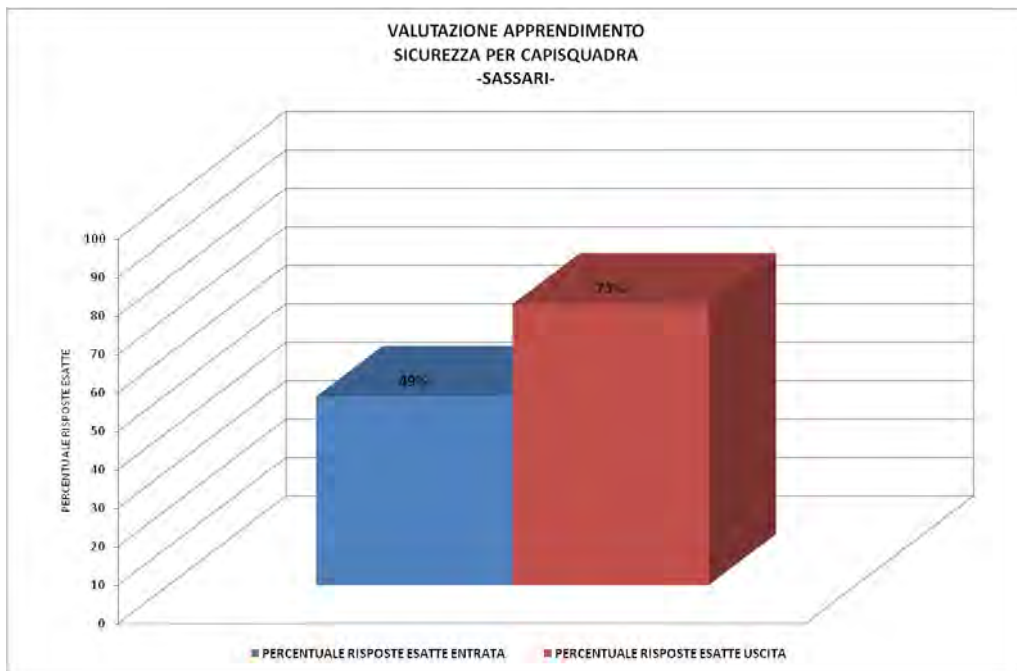
SEDE	SIGLA INTERVENTI	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
NUORO	N 1 - N 2 - N 3	RISORSE UMANE	75	55%
		SICUREZZA		59%



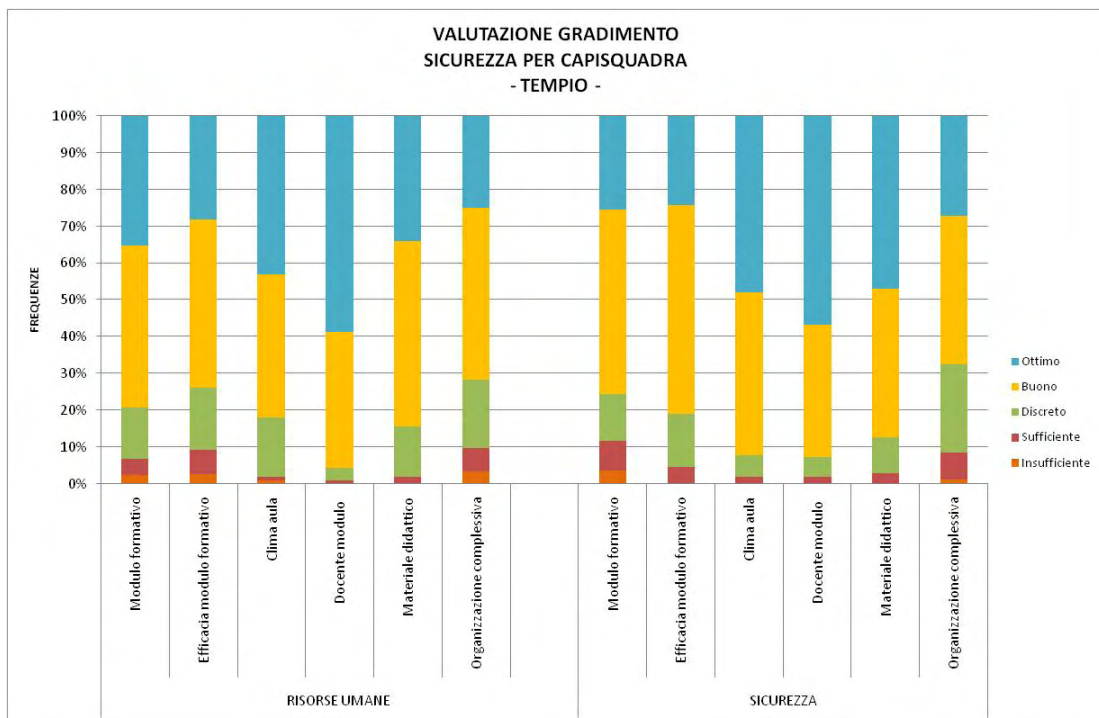
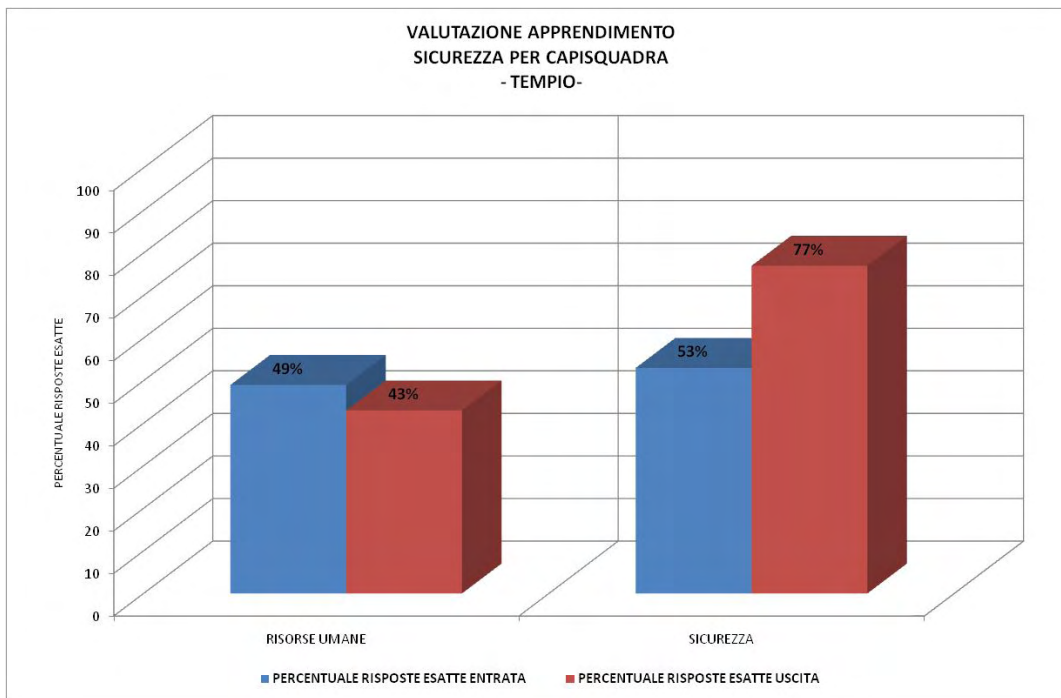
SEDE	SIGLA INTERVENTI	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
ORISTANO	03-04-05-07	RISORSE UMANE	94	76%
		SICUREZZA		84%



SEDE	SIGLA INTERVENTI	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
SASSARI	S6-S7-S8	RISORSE UMANE	67	83%
		SICUREZZA		83%



SEDE	SIGLA INTERVENTI	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
TEMPIO	T 1 - T 2 - T 3	RISORSE UMANE	56	91%
		SICUREZZA		93%



EMERGENZE ALLUVIONALI

I percorsi sulle Emergenze Alluvionali, tenutisi nelle sedi di Cagliari , Oristano e Sassari, sono stati organizzati con l'obiettivo di prendere in esame le procedure adottate in situazioni di emergenza, analizzandone punti di forza e di debolezza, al fine di individuare procedure di intervento efficaci che tengano conto dell'esperienza concreta di chi si trova ad operare sul territorio.

Sono stati previsti tre moduli dedicati alla gestione delle *Risorse Umane* (due giornate), alla *Sicurezza* (due giornate) e alle *Emergenze* (una giornata).

SEDI	SIGLA INTERVENTI	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CAGLIARI- ORISTANO-SASSARI	C6-01-S3	RISORSE UMANE	86	48%
		SICUREZZA		60%
		EMERGENZE		78%



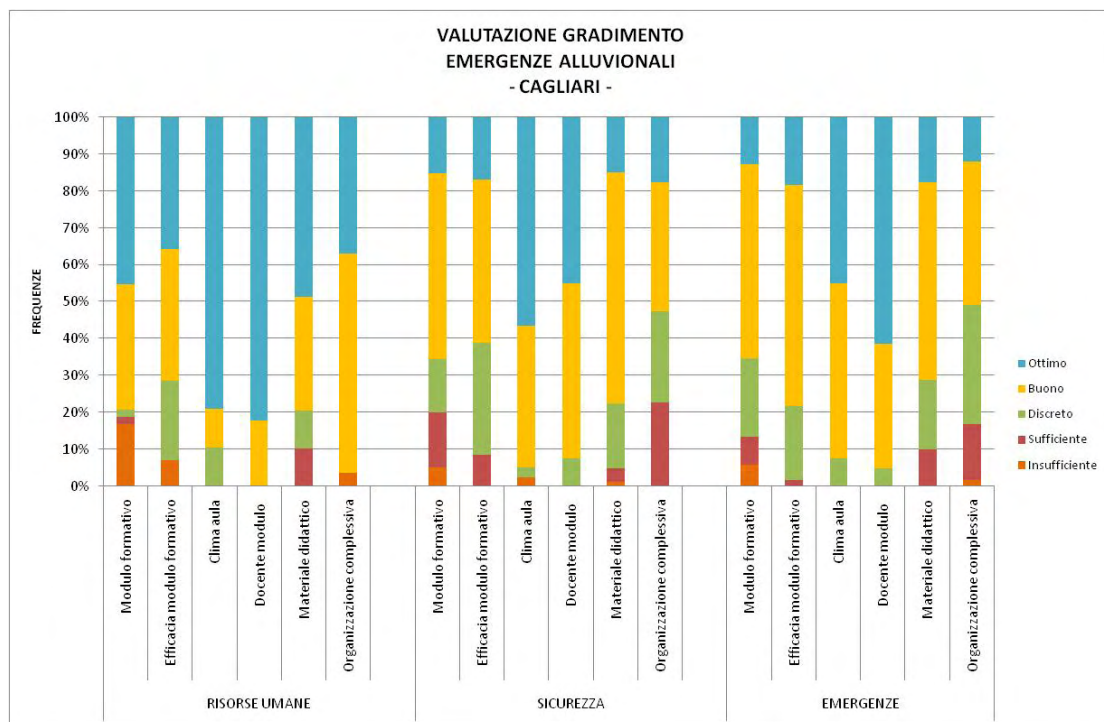
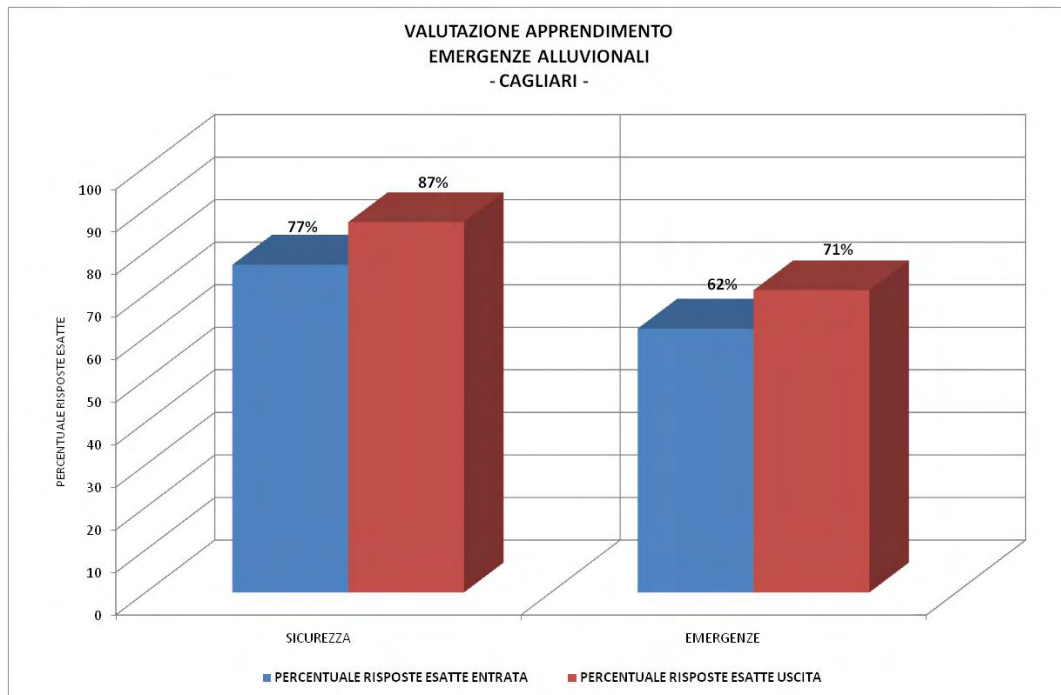
I dati riferiti ai tre percorsi sono riportati nelle pagine che seguono, differenziati per sede di svolgimento.

La lettura delle tabelle ci mostra una percentuale presenze molto bassa (tra il 30% e il 40%) nei moduli di *Risorse Umane* di Cagliari e Sassari e in quello di *Sicurezza* di Oristano; le percentuali più alte si registrano nel percorso di Sassari, in particolare nel modulo *Emergenze* che raggiunge il 93%.

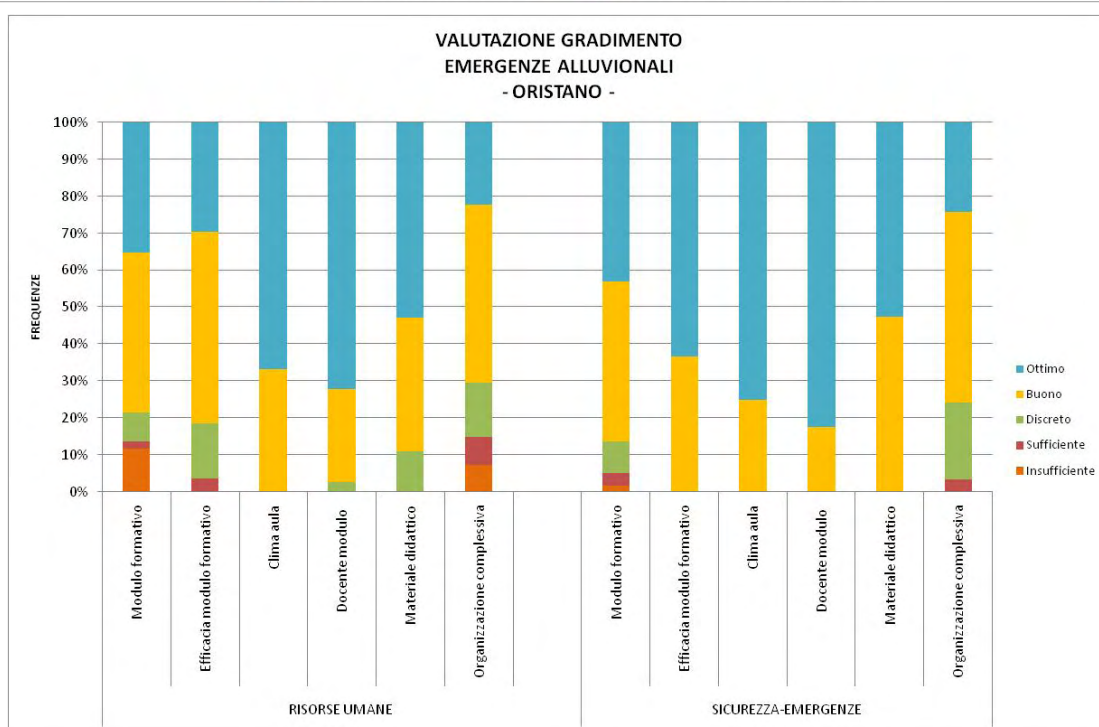
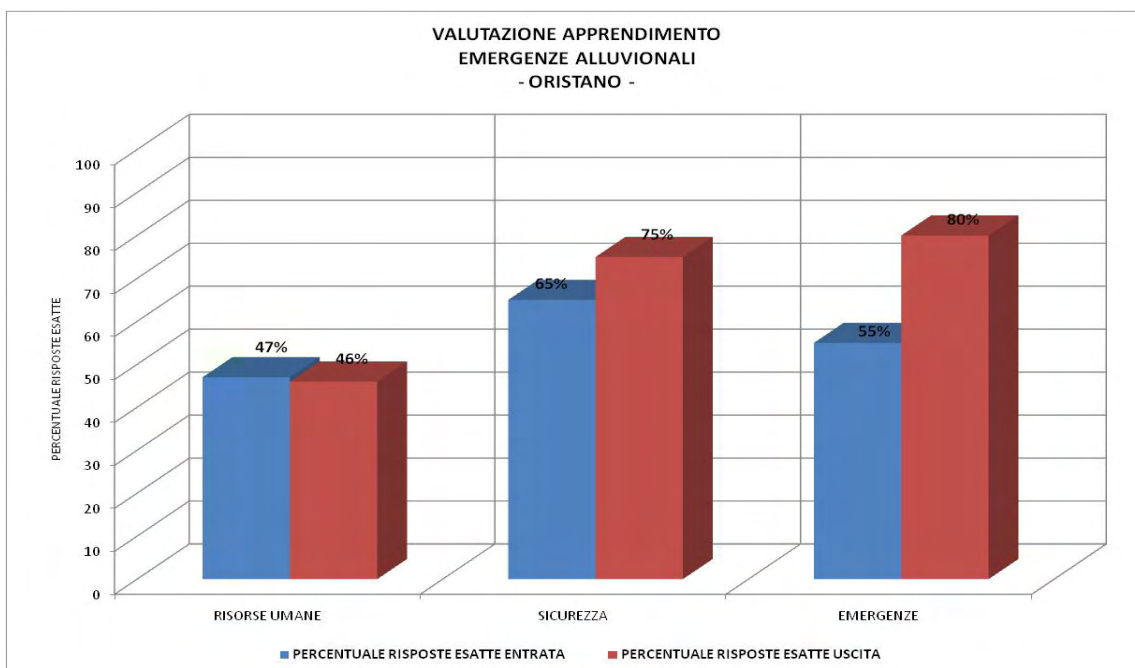
Il dato più significativo rispetto all'apprendimento riguarda il modulo *Emergenze* di Oristano nel quale la progressione è del 25%. Il percorso tenutosi ad Oristano registra anche il dato negativo più significativo : una progressione del -1% nel modulo di *Risorse Umane*.

Rispetto al gradimento, i risultati sono estremamente positivi: i giudizi prevalenti sono *buono* e *ottimo*.

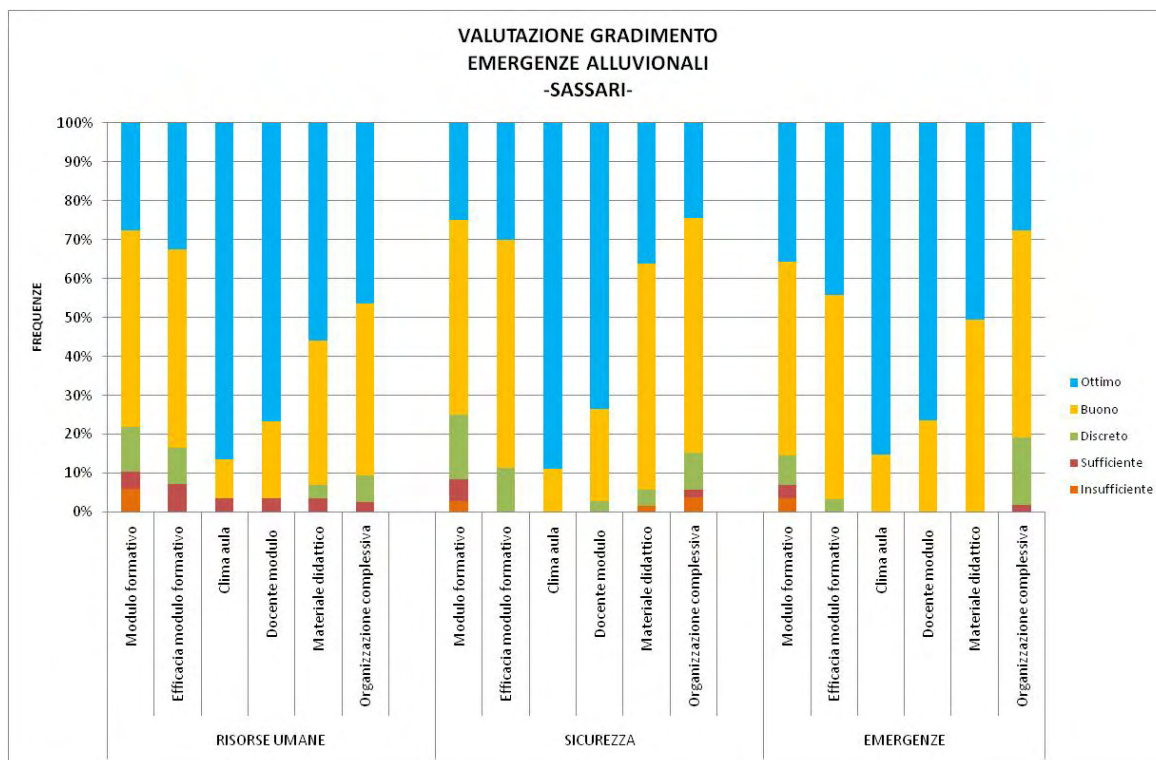
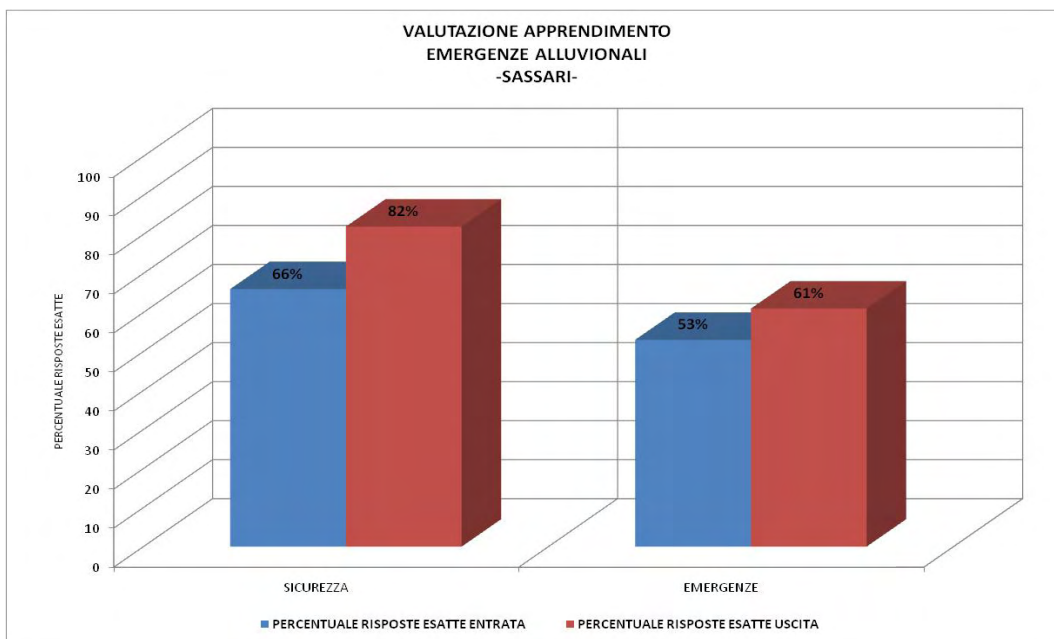
SEDE	SIGLA INTERVENTI	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CAGLIARI	C6	RISORSE UMANE	30	32%
		SICUREZZA		68%
		EMERGENZE		75%



SEDE	SIGLA INTERVENTI	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
ORISTANO	O1	RISORSE UMANE	34	40%
		SICUREZZA		31%
		EMERGENZE		65%

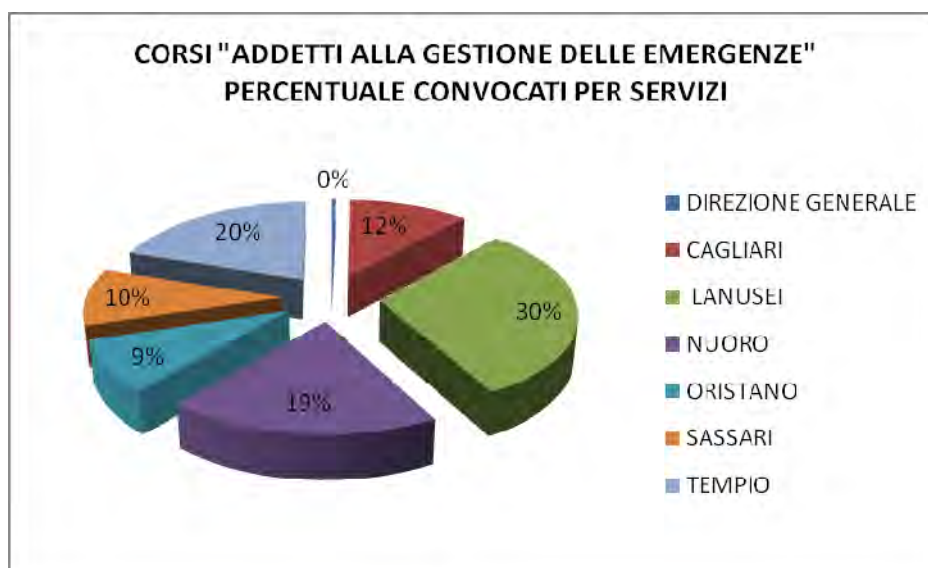


SEDE	SIGLA INTERVENTI	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
SASSARI	S3	RISORSE UMANE	22	71%
		SICUREZZA		82%
		EMERGENZE		93%



ESTENSIONE INTERVENTO 2-ADDETTI ALLA GESTIONE DELLE EMERGENZE

Nell'ambito della seconda estensione del contratto sono stati organizzati i percorsi per *Addetti alla gestione delle emergenze* nei quali sono state coinvolte complessivamente 790 unità provenienti dai Servizi Territoriali.



I corsi base hanno previsto tre giornate di formazione, quelli di aggiornamento una.

SEDI	LIVELLO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
LANUSEI-VILLACIDRO-ORISTANO-SASSARI-TEMPIO-NUORO-CASTIADAS	BASE	406	94%
	AGGIORNAMENTO	384	87%

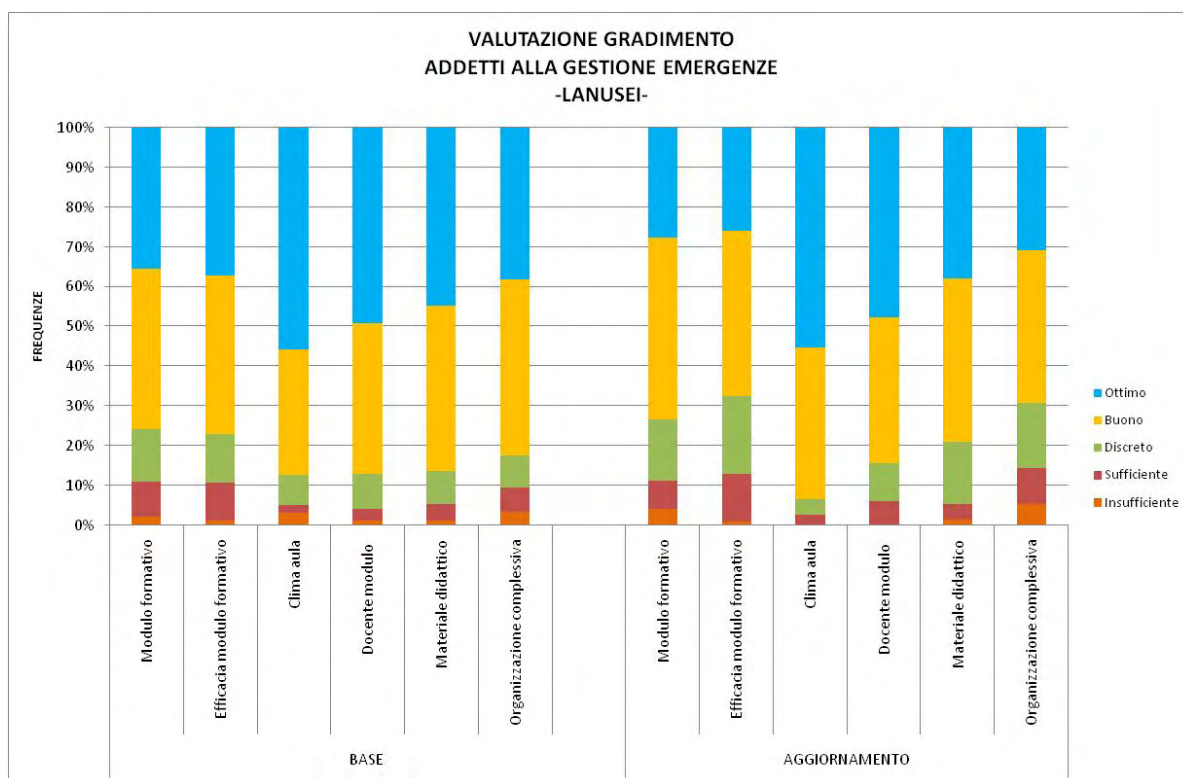
Nelle pagine che seguono vengono riportati i dati relativi alle presenze e i risultati dei questionari di gradimento.

Le tabelle presenze riportano i dati relativi alla partecipazione rivelatasi ottima: ha preso parte alle attività formative il 90% dei convocati.

Inoltre, come si potrà evincere dalla lettura dei grafici, il grado di soddisfazione espresso dai partecipanti rispetto ai percorsi attivati è alto. I giudizi espressi con maggiore frequenza nelle diverse aree sono *buono* e *ottimo*.

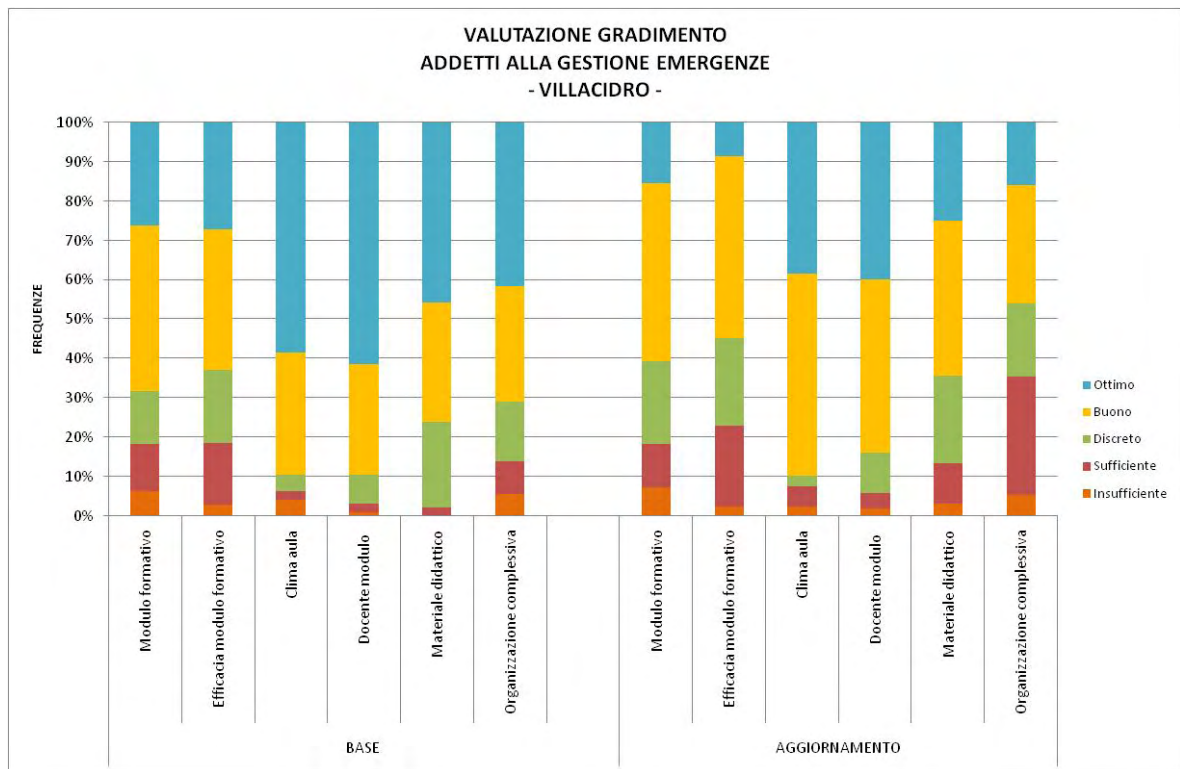
Nella sede di Lanusei si sono tenuti complessivamente sei corsi per *Addetti alla Gestione Emergenze* (quattro base e due di aggiornamento) nei quali sono state coinvolte complessivamente 155 unità.

SEDE	SIGLA CORSO	LIVELLO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
LANUSEI	LAN 1- LAN 2- LAN 3 -LAN 4	BASE	104	96%
	LAN 6 -LAN 7	AGGIORNAMENTO	51	87%



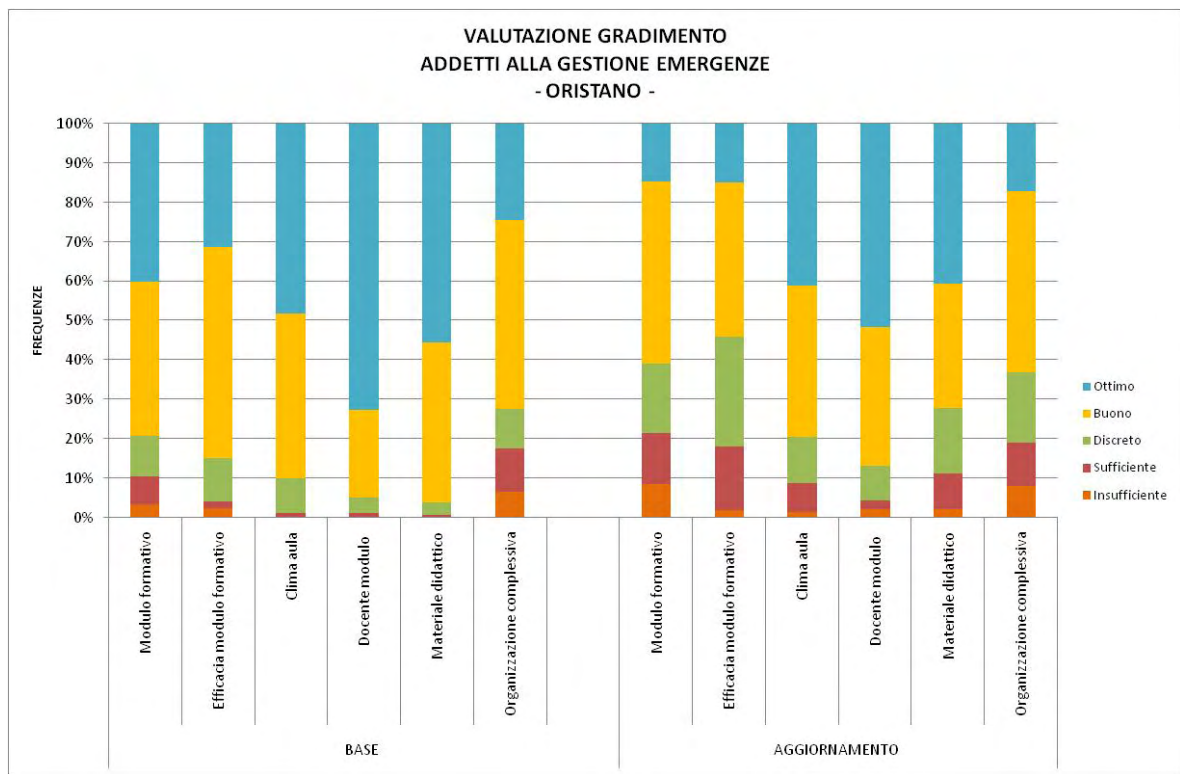
Nella sede di Villacidro si sono tenuti complessivamente tre corsi per Addetti alla Gestione Emergenze (uno base e due di aggiornamento) nei quali sono state coinvolte complessivamente 73 unità.

SEDE	SIGLA CORSO	LIVELLO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
VILLACIDRO	C 7	BASE	25	97%
	C 5 - C 6	AGGIORNAMENTO	48	86%



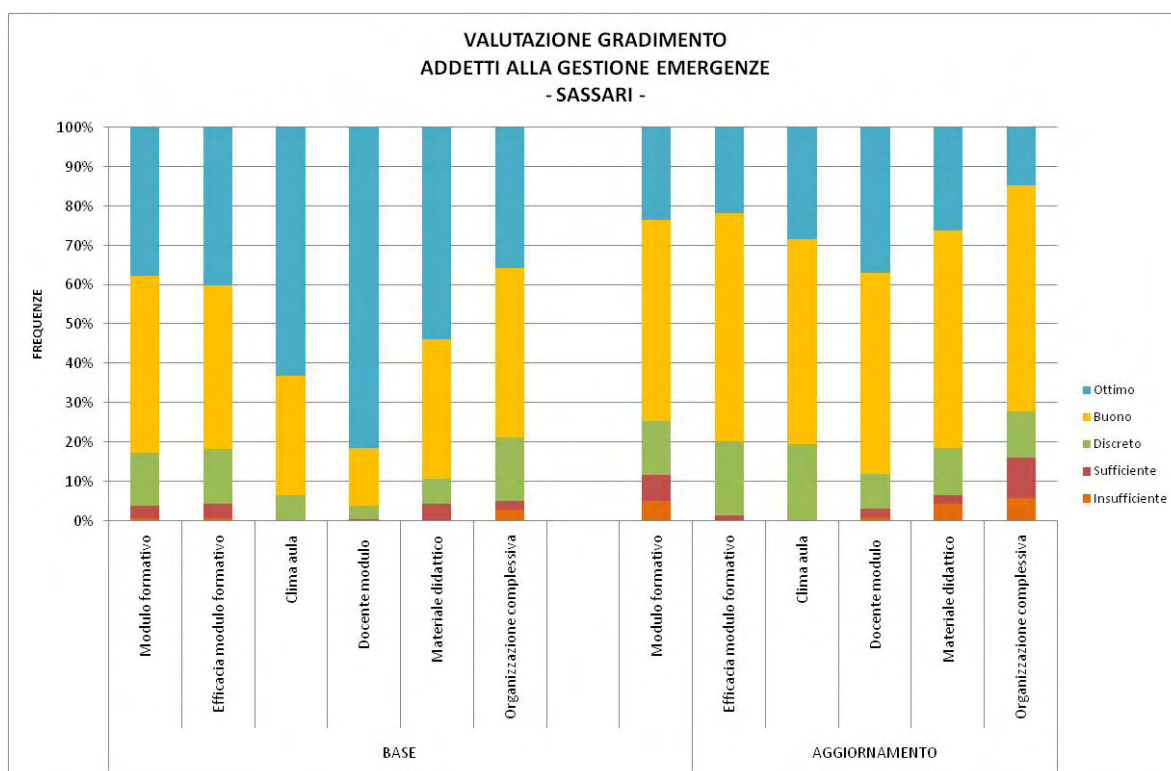
Nella sede di Oristano si sono tenuti complessivamente quattro corsi per Addetti alla Gestione Emergenze (due base e due di aggiornamento) nei quali sono state coinvolte complessivamente 91 unità.

SEDE	SIGLA CORSO	LIVELLO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
ORISTANO	EXT2_ O 1 - O 3	BASE	49	83%
	EXT2_ O 2- O 6	AGGIORNAMENTO	42	79%



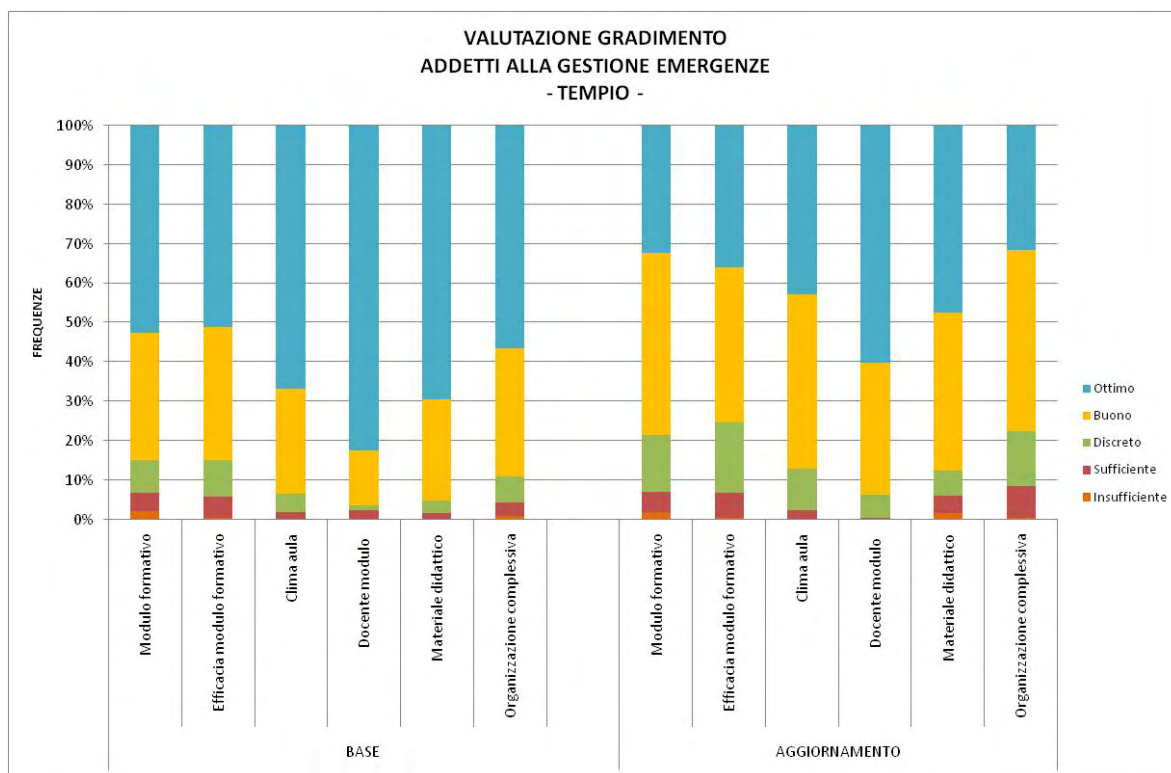
Nella sede di Sassari si sono tenuti complessivamente tre corsi per Addetti alla Gestione Emergenze (due base e uno di aggiornamento) nei quali sono state coinvolte complessivamente 76 unità.

SEDE	SIGLA CORSO	LIVELLO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZA
SASSARI	EXT2_S 1- S 3	BASE	51	90%
	EXT2_S 2	AGGIORNAMENTO	25	92%



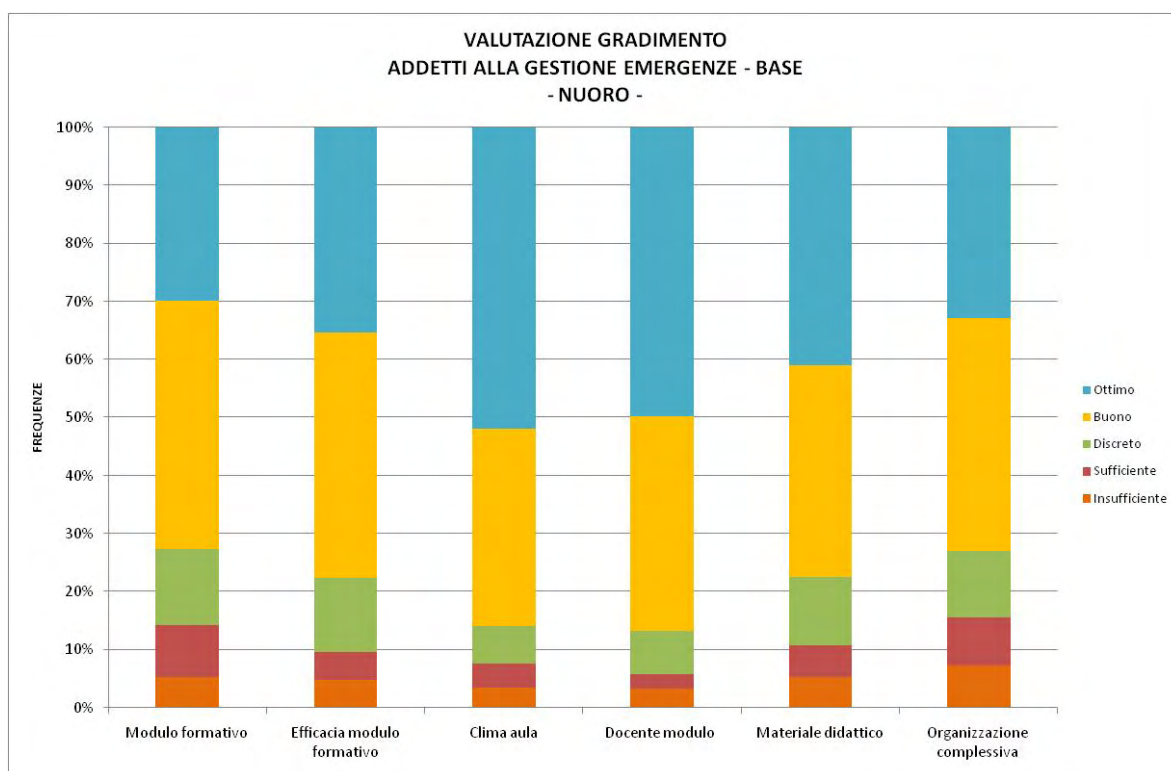
Nella sede di Tempio si sono tenuti complessivamente sei corsi per Addetti alla Gestione Emergenze (tre base e tre di aggiornamento) nei quali sono state coinvolte complessivamente 152 unità.

SEDE	SIGLA CORSO	LIVELLO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
TEMPIO	EXT2_T 1 -T 3- T 5	BASE	78	96%
	EXT2_T 2 -T 4- T 6	AGGIORNAMENTO	74	86%



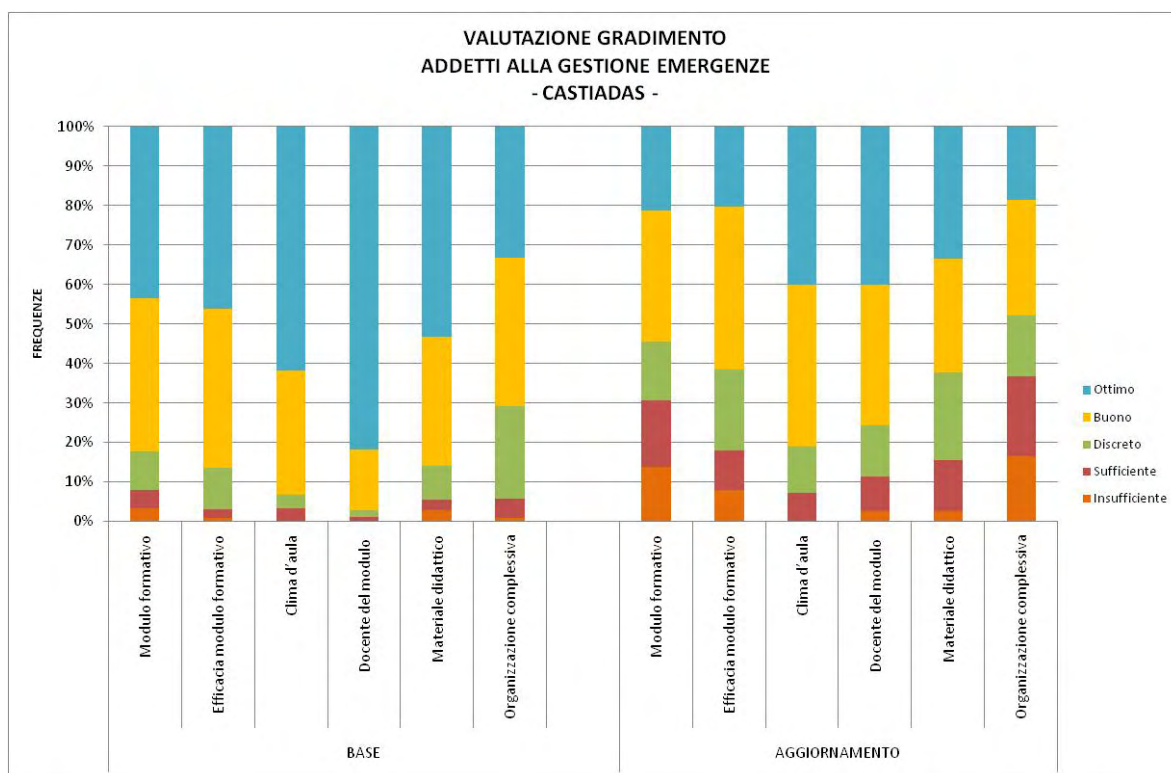
Nella sede di Nuoro si sono tenuti complessivamente sei corsi per Addetti alla Gestione Emergenze (due base e tre di aggiornamento) nei quali sono state coinvolte complessivamente 144 unità.

SEDE	SIGLA CORSO	LIVELLO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
NUORO	EXT2_N1-N2	BASE	50	99%
	EXT2_N3-N4-N5-N6	AGGIORNAMENTO	94	93%



Nella sede di Castiadas si sono tenuti complessivamente quattro corsi per Addetti alle Emergenze (due base e due di aggiornamento) nei quali sono state coinvolte complessivamente 99 unità.

SEDE	SIGLA CORSO	LIVELLO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CASTIADAS	EXT2-Cast.1-Cast.2	BASE	49	96%
	EXT2_Cast.3-Cast.4	AGGIORNAMENTO	50	84%



CAPITOLO 4

INTERVENTO 3- “LABORATORI DI FORMAZIONE PER L’INNOVAZIONE ”

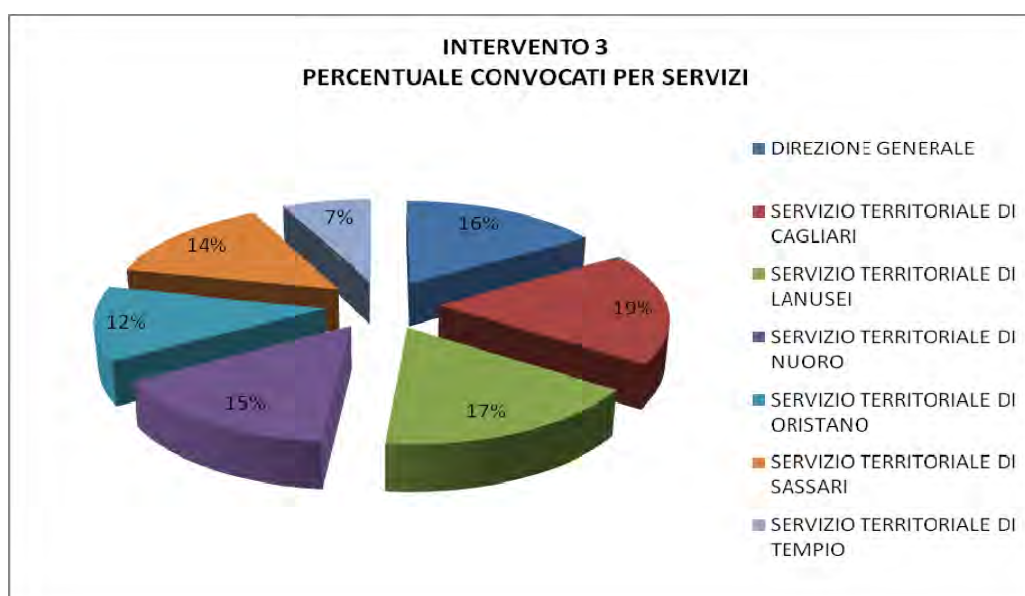
L’Intervento 3 ha previsto la progettazione e realizzazione di Laboratori di formazione in vari ambiti con l’obiettivo di *individuare soluzioni tecniche ed organizzative per innovare ambiti problematici dell’azione dell’Ente*.

La scelta di ricorrere a tale tipologia di intervento formativo è stata dettata dalla valutazione che si trattasse della formula più idonea per attivare nel breve periodo i cambiamenti attesi nelle capacità e nei comportamenti del personale dell’Ente.

I laboratori realizzati hanno favorito la partecipazione attiva del personale coinvolto e creato le condizioni affinché attraverso la condivisione delle esperienze e delle pratiche si ponessero le basi per un lavoro utile al sistema organizzativo nel suo complesso.

Sono stati attivati: tre laboratori sul Personale; uno per Guide naturalistiche; uno di Cartografia; due sulla Segnaletica escursionistica orizzontale e verticale; uno sul Bilancio e uno sulla Pianificazione Ambientale

I convocati, provenienti dalla Direzione Generale e dai Servizi Territoriali, sono stati complessivamente duecentosessantasei.

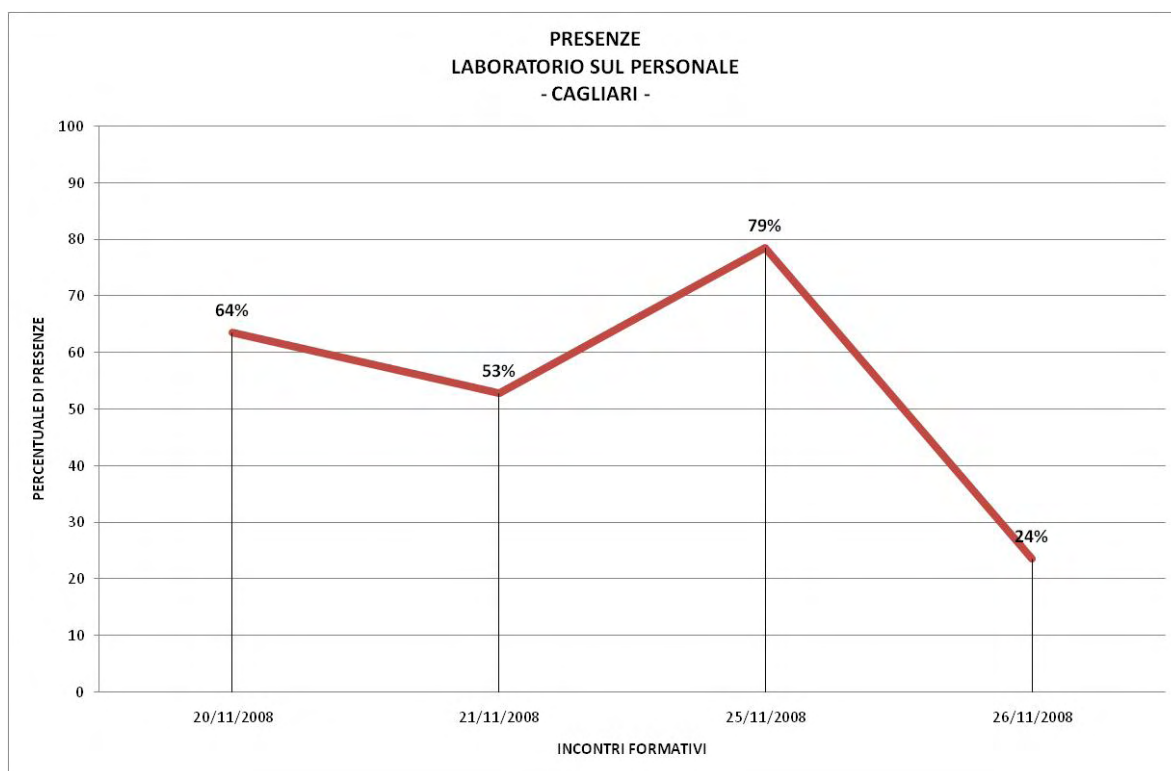


Nelle pagine che seguono sono riportati i dati relativi alle presenze e al gradimento relativi a una parte dei percorsi attivati; per i laboratori che hanno previsto più giornate di formazione viene descritto graficamente anche l'andamento delle presenze.

Il primo laboratorio sul Personale, tenutosi a Cagliari, ha coinvolto complessivamente 18 unità appartenenti ai Servizi Territoriali e alla Direzione Generale, tra le quali il Direttore del Servizio del Personale.

SEDE	DENOMINAZIONE LABORATORIO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
CAGLIARI	Personale	18	66%

Il grafico sottostante riporta la percentuale delle ore presenze svolte dal gruppo in ciascuna delle quattro giornate di formazione organizzate.



Gli altri due laboratori sul Personale, tenutisi a Oristano e Sassari, sono stati articolati in cinque giornate e hanno visto il coinvolgimento di diversi docenti appartenenti all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.

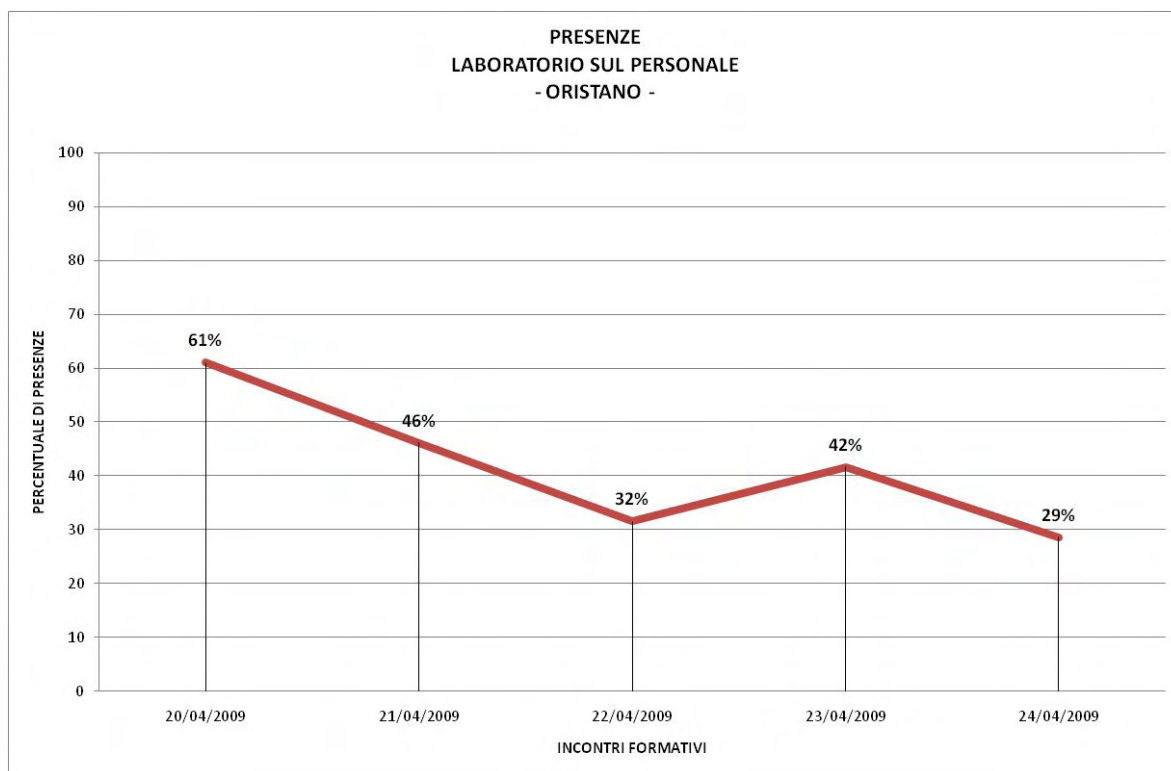
Sono state complessivamente coinvolte nelle attività formative 36 unità appartenenti alla Direzione Generale e ai Servizi Territoriali.

Nelle pagine che seguono vengono riportati i dati relativi alle presenze e i grafici che evidenziano l'andamento della frequenza.

Nel laboratorio tenutosi ad Oristano sono state coinvolte 21 unità appartenenti alla Direzione Generale e ai Servizi Territoriali di Cagliari e Oristano.

SEDE	DENOMINAZIONE LABORATORIO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
ORISTANO	Personale	21	42%

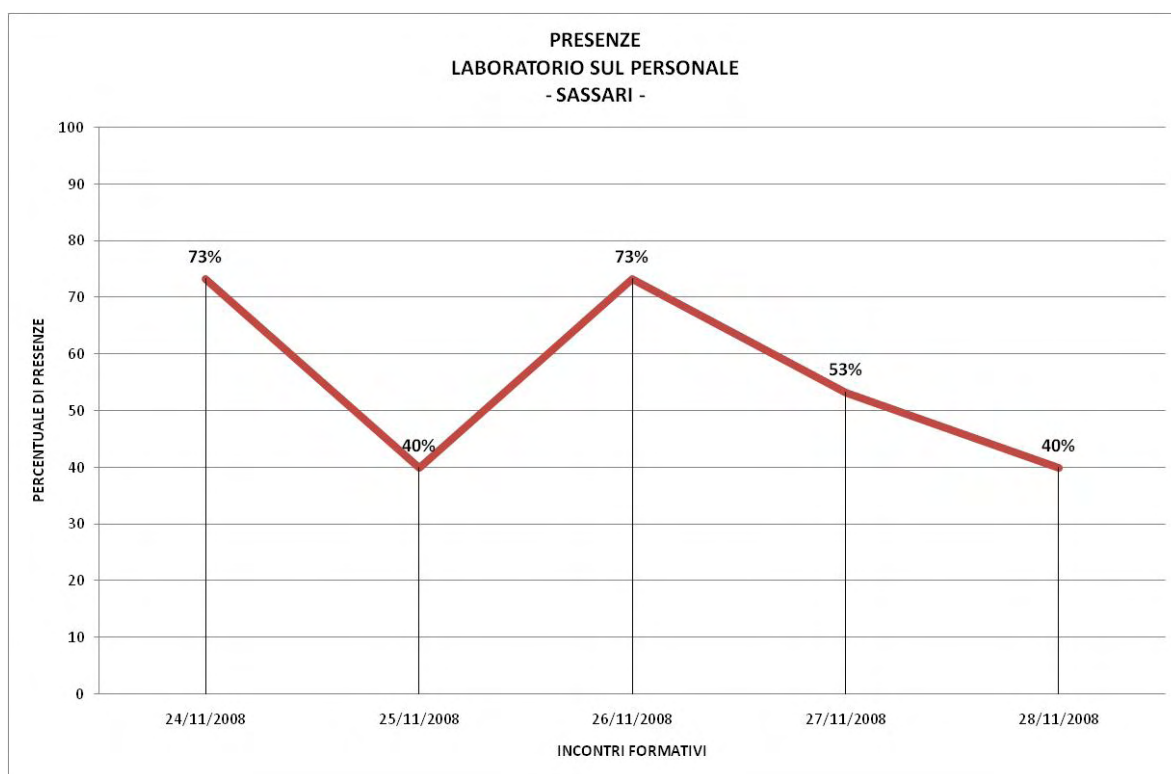
Il grafico sottostante riporta i dati presenze tenendo conto della percentuale delle ore svolte del gruppo per ciascuna giornata di formazione.



Nel laboratorio tenutosi a Sassari sono state coinvolte 15 unità provenienti dai Servizi Territoriali di Lanusei, Nuoro, Sassari e Tempio.

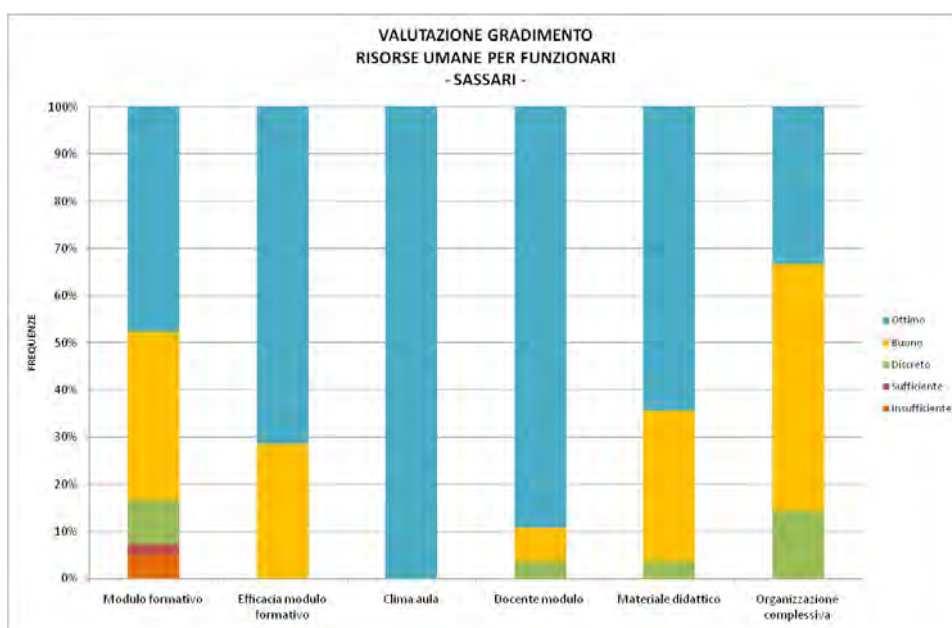
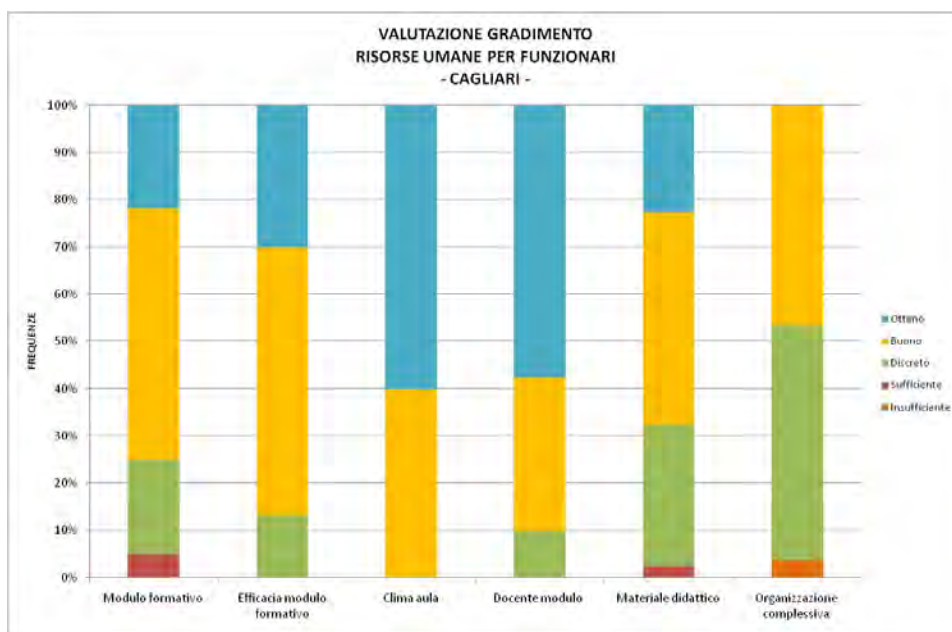
SEDE	DENOMINAZIONE LABORATORIO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
SASSARI	Personale	15	53%

Il grafico sottostante riporta i dati presenze tenendo conto della percentuale delle ore svolte del gruppo per ciascuna giornata di formazione.



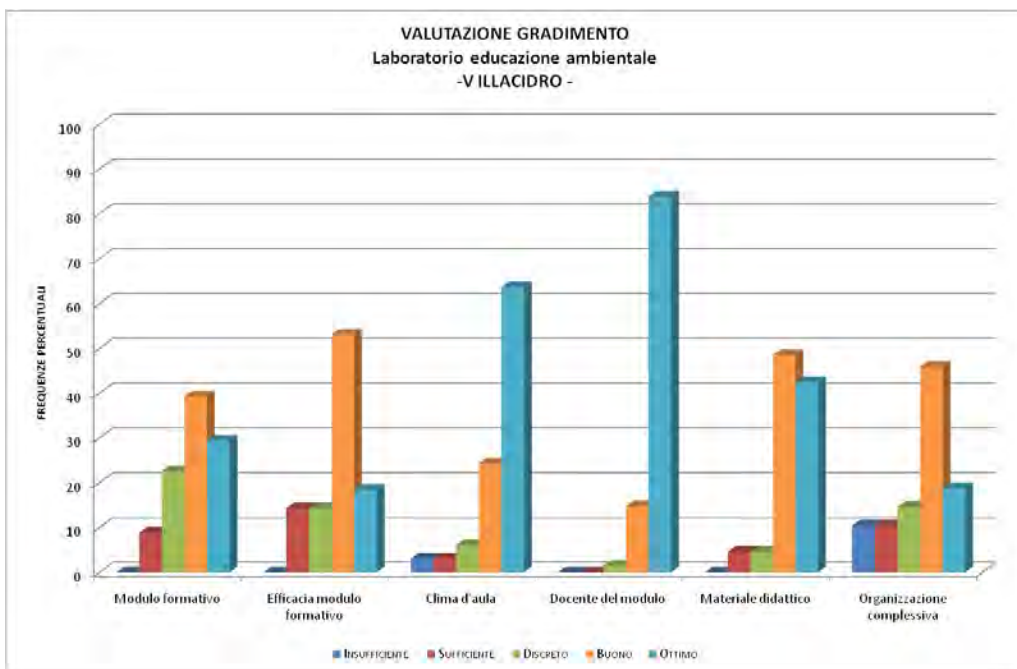
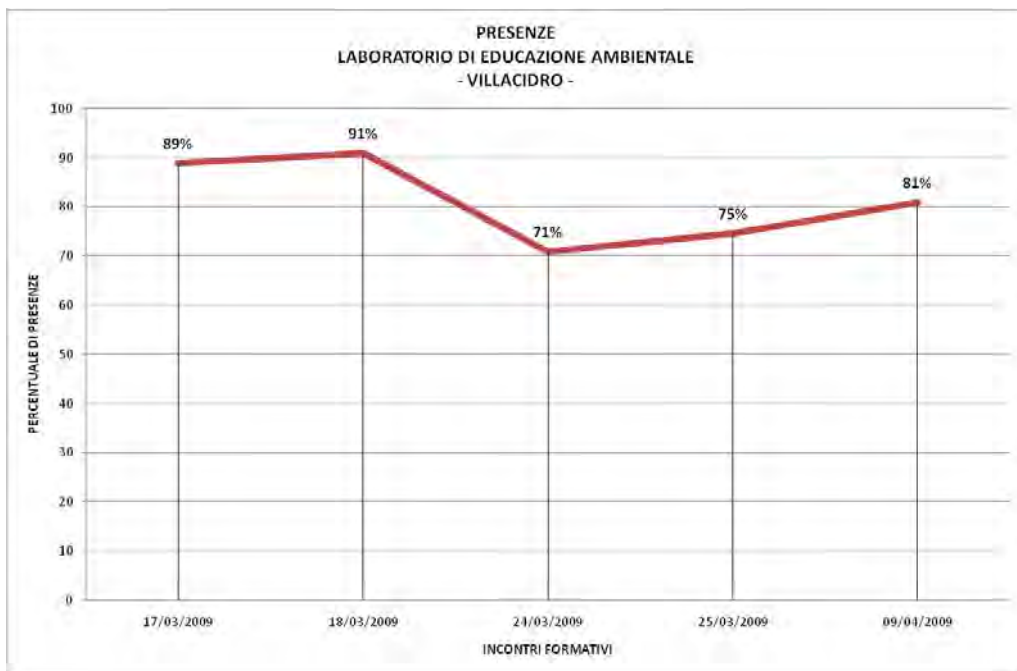
I laboratori sul Personale di Oristano e Sassari sono stati preceduti da un modulo sulle risorse umane di due giornate, tenutosi nell'ambito dell'Intervento 2, di cui vengono riportati di seguito i dati riferiti alle presenze e al gradimento.

SEDE	SIGLA INTERVENTO	MODULI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE TOT.
CAGLIARI	C 8	RISORSE UMANE PER FUNZIONARI	19	73%
SASSARI	S5	RISORSE UMANE PER FUNZIONARI	15	50%



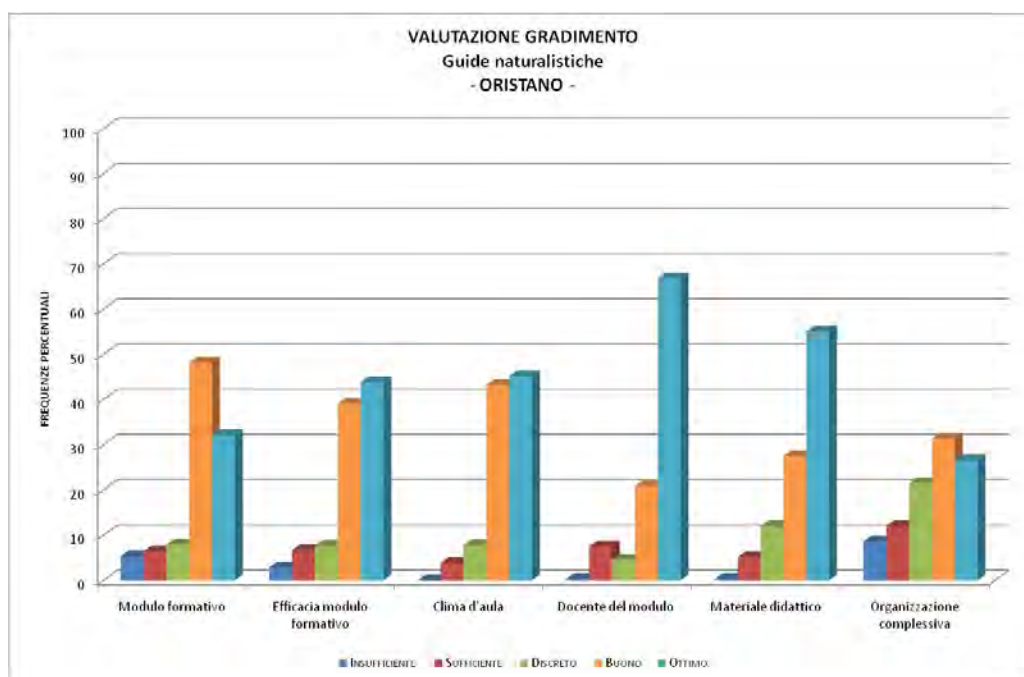
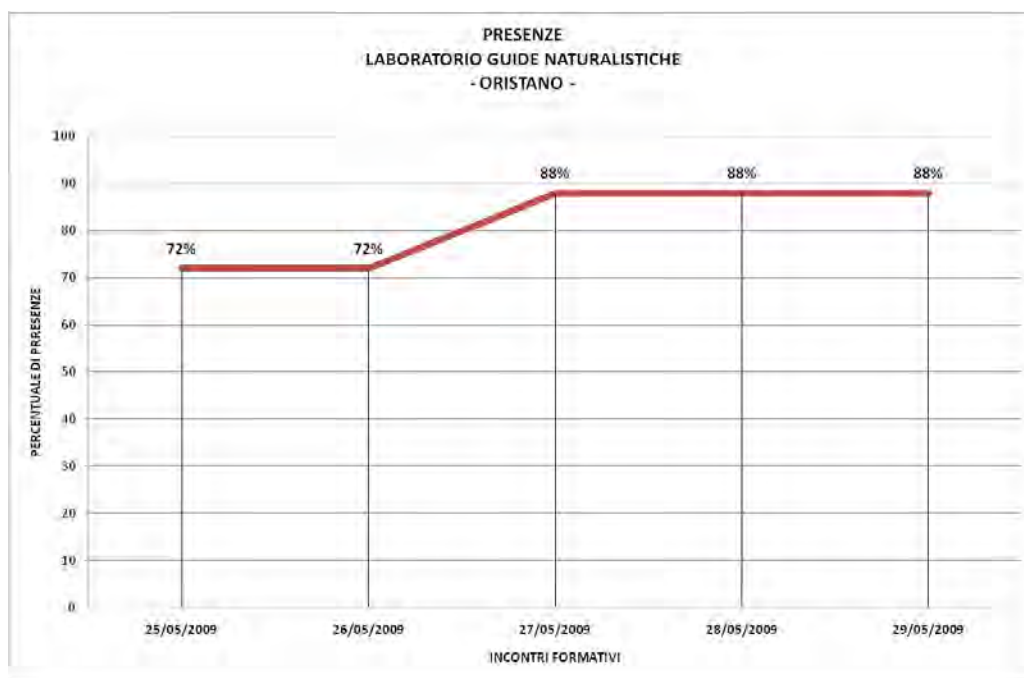
Il laboratorio di Educazione Ambientale è stato strutturato in cinque giornate, quattro delle quali tenutesi a Montimannu (Villacidro) e una ad Oristano.

SEDE	DENOMINAZIONE LABORATORIO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZA
Villacidro	Educazione ambientale	22	81%



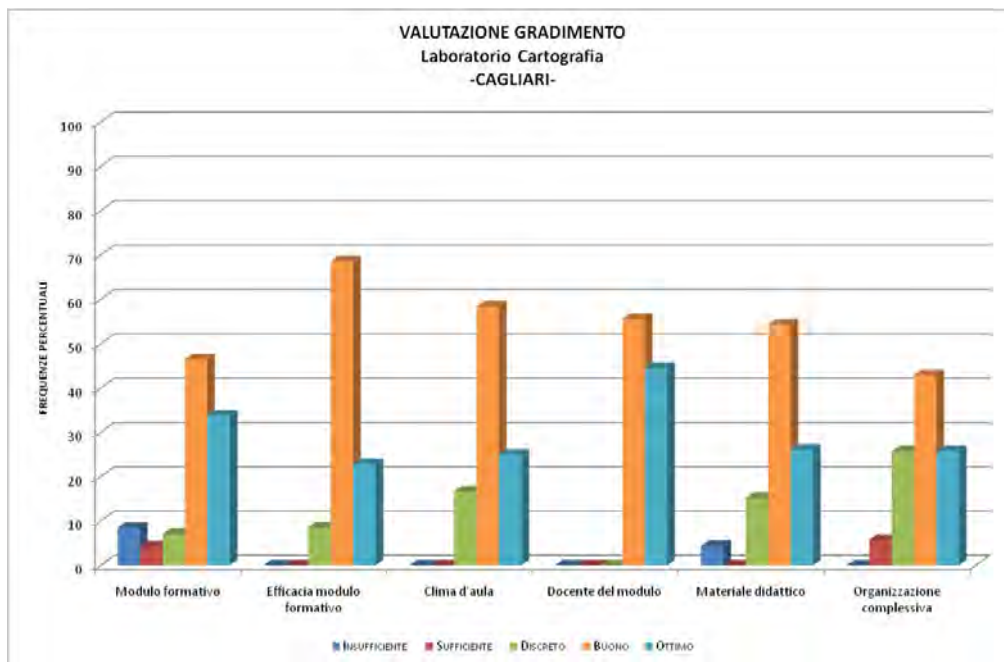
Il laboratorio per Guide naturalistiche è stato articolato in cinque giornate tenutesi ad Oristano.

SEDE	DENOMINAZIONE LABORATORIO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
ORISTANO	Guide naturalistiche	25	82%



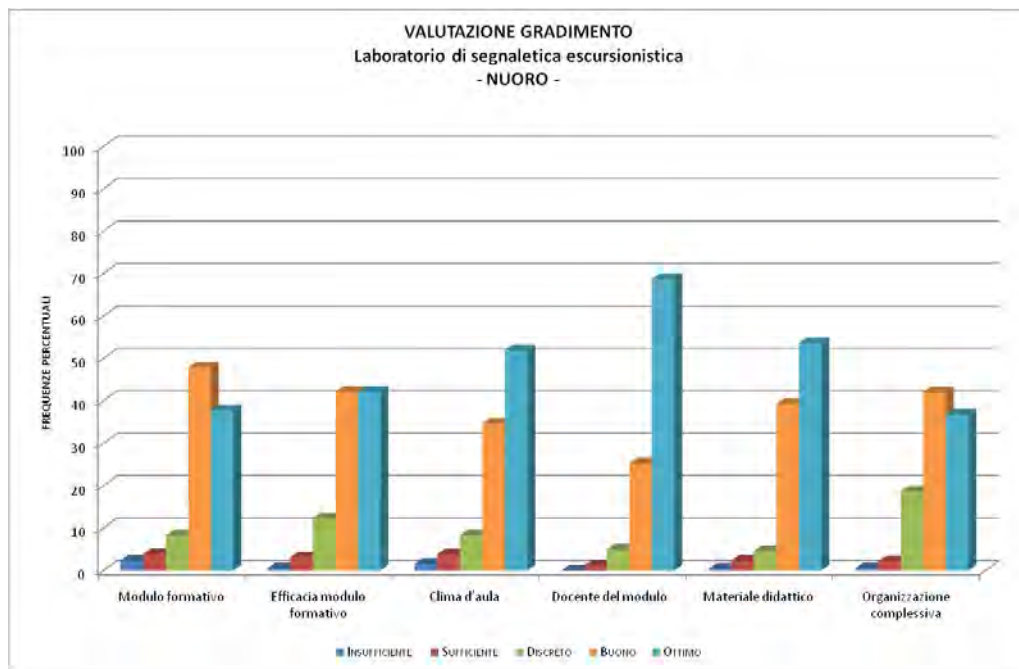
Il laboratorio di Cartografia è stato articolato in due giornate tenutesi a Cagliari.

SEDE	DENOMINAZIONE LABORATORIO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZA
CAGLIARI	Cartografia	25	48%



I due laboratori sulla 'Segnaletica escursionistica orizzontale e verticale' si sono tenuti a Nuoro e hanno previsto una giornata di formazione.

SEDE	DENOMINAZIONE LABORATORIO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
NUORO	Segnaletica escursionistica orizzontale e verticale 1-2	77	88%



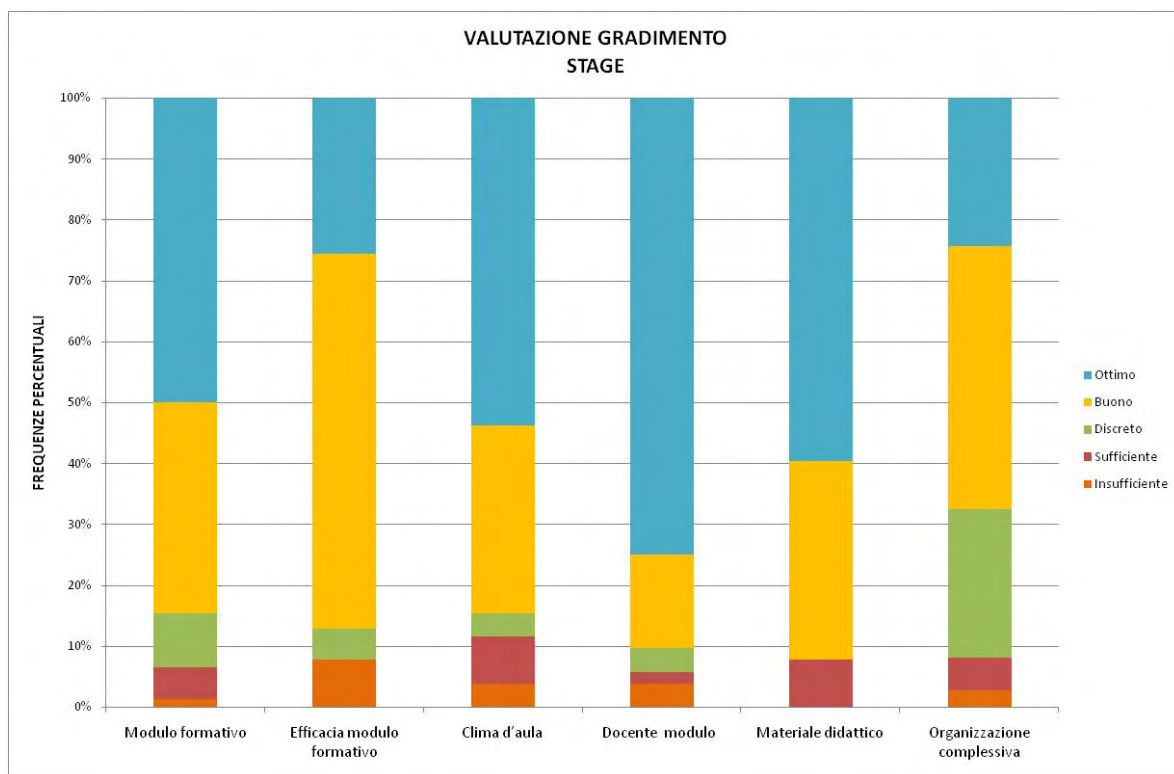
Il laboratorio sul Bilancio, strutturatosi in due giornate, ha visto il coinvolgimento di 34 unità. La percentuale delle ore presenze svolte dal gruppo è del 63%.

Il laboratorio sulla Pianificazione ambientale, svoltosi in due giornate, ha visto il coinvolgimento di 29 unità. La percentuale delle ore presenze svolte dal gruppo è del 69%.

Nell'ambito del percorso di Educazione Ambientale sono state inserite le attività di stage. Il percorso si è tenuto in Piemonte a Prà Catinat .

SEDE	DENOMINAZIONE LABORATORIO	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZA
Prà Catinat	STAGE	20	85%

Al termine del percorso sono stati somministrati i questionari sul gradimento i cui risultati vengono riportati nel grafico che segue.



CAPITOLO 5 – ATTIVITA' VOLTE ALLA PROMOZIONE DEL TERRITORIO

Uno degli obiettivi che il Progetto 'Sa Tiria' si è proposto è stato quello di sensibilizzare in merito alle possibilità di formazione sull'importanza naturalistica, ambientale, storica ed economica del patrimonio naturale dell'Ente Foreste Sardegna e di informare sul ruolo di EFS e su quanto realizzato attraverso il Progetto stesso in materia di educazione ambientale.

A questo scopo sono state progettate e realizzate le seguenti attività:

- Convegno "*La formazione e l'educazione ambientale: incontro di risorse per un futuro sostenibile*";
- *DVD ClickAmbiente*;
- Concorso '*C'è un bosco nel mio mondo*'

5.1 - Convegno "*La formazione e l'educazione ambientale: incontro di risorse per un futuro sostenibile*"

Il 15 dicembre 2008 si è tenuto, presso il complesso forestale di Montimannu (Villacidro), il Convegno dal titolo: "*La formazione e l'educazione ambientale: incontro di risorse per un futuro sostenibile*".

Obiettivo della giornata: presentare gli interventi del Progetto 'Sa Tiria' anche al fine di creare interesse attorno al patrimonio naturale di EFS, generare una migliore comprensione del ruolo dell'Ente e motivare gli *stakeholders* (in particolare i Comuni, le Provincie e le Istituzioni scolastiche) a diventare 'sponsor' dell'importanza dell'utilizzazione sostenibile delle foreste della Sardegna e della loro apertura sia alla popolazione locale che a visitatori esterni e turisti.

Relatori dell'incontro sono stati: Michele Lanzinger direttore del Museo Tridentino di Scienze Naturali; Federica Rolle del Comitato Scientifico per il Decennio dell'Educazione allo Sviluppo Sostenibile dell'UNESCO e Tiziana Sassu, consulente di educazione ambientale.

Nell'ambito del convegno è stato inoltre illustrato il percorso formativo previsto all'interno di 'Sa Tiria' relativo all'educazione ambientale e presentato il dvd ClickAmbiente.

5.2 - DVD multimediale *ClickAmbiente*

ClickAmbiente è un percorso di educazione ambientale multimediale pensato per le bambine e i bambini delle scuole primarie e realizzato nell'ambito del Progetto 'Sa Tirià'.

Il dvd, che ha ottenuto il riconoscimento DESS, Decennio dell'Educazione allo Sviluppo Sostenibile dell'UNESCO, presenta le tematiche relative all'educazione ambientale e i concetti base dell'ecologia e del rapporto uomo-territorio, con particolare attenzione alle peculiarità dell'ambiente regionale e delle aree gestite dall'Ente Foreste della Sardegna.

Il dvd ClickAmbiente è articolato in quattro percorsi, ciascuno dei quali si prefigge degli obiettivi didattici specifici.

Il *Percorso 1 - Amare e rispettare l'ambiente*, è stato pensato con l'obiettivo di costruire un ambiente didattico che guidi le bambine e i bambini nella scoperta delle informazioni primarie e fondamentali sul tema dell'ambiente e delle sue problematiche; sulle conseguenze che ogni singola azione può avere sull'intero sistema; sul significato e le caratteristiche di un ecosistema e dei delicati equilibri che lo governano; sul rispetto per la natura.

Il *Percorso 2 - Il bosco*, si propone di guidare alla scoperta dell'ambiente bosco e alla costruzione e condivisione con insegnanti, familiari e compagni di percorsi di apprendimento sulla flora e la fauna, sulle leggende, le feste e i modi di dire legati al bosco.

Il *Percorso 3 - I parchi della Sardegna*, offre l'opportunità di conoscere l'ubicazione geografica, le caratteristiche e le curiosità del patrimonio verde dell'isola, l'evoluzione della flora e della fauna e la storia del patrimonio naturale della Regione Sardegna.

Il *Percorso 4 - L'Ente Foreste della Sardegna*, presenta l'EFS e il fondamentale ruolo dei suoi operatori in particolare nella gestione del patrimonio naturale dell'isola, nella tutela e salvaguardia degli animali dall'estinzione, nel rimboschimento delle aree colpite da problemi ambientali.

È stata inoltre creata una sezione *Laboratori*, area in cui si possono verificare le conoscenze e le competenze acquisite lungo il percorso.

Una parte del dvd è dedicata ai *Giochi* e come obiettivo principale il consolidamento delle competenze acquisite attraverso il ricorso allo strumento del gioco.

Sulla base della considerazione dell'importanza che ha per i bambini vivere gli ambienti naturali all'insegna del divertimento ma con una particolare attenzione alla sicurezza, sono state introdotte le *Pillole di Sicurezza* : utili consigli per affrontare e vivere l'ambiente naturale nella massima sicurezza.

Infine, lo spazio riservato agli *Strumenti* per avere notizie su come accedere all'audio dei percorsi, poterlo visualizzare ed eventualmente stampare; avere notizie sui siti ambientali 'amici', sui siti consultati dagli autori del dvd e sui libri consigliati dagli stessi e per leggere e stampare un utile piccolo dizionario verde con le parole più difficili che appaiono all'interno dei testi del multimediale.

5.3 - Concorso 'C'è un bosco nel mio mondo'

Il concorso 'C'è un bosco nel mio mondo' nasce con l'intento di promuovere la conoscenza delle aree boschive e forestali tra i bambini e le bambine delle scuole primarie della Regione Sardegna e di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema della tutela e della conservazione delle foreste.

Il concorso, riservato a tutte le classi delle scuole primarie della Regione Sardegna, si è tenuto dal 03/02/2009 al 30/04/2009.

Le classi, suddivise in sezioni, hanno presentato un elaborato a tema secondo le indicazioni fornite.

Al concorso hanno partecipato le scuole primarie dell'Isola. Sono pervenuti 120 elaborati di cui 105 giudicati regolari.

I lavori rispettosi: 20 per le classi prime; 22 per le classi seconde; 23 per le terze; 24 per le quarte e 16 per le quinte.

La giuria ha assegnato, oltre ai premi in palio per le prime e le seconde classificate, 10 menzioni speciali.

La premiazione dei vincitori delle cinque categorie di concorso si è tenuta nel bosco di Monte Arci, a Pau (OR), il 5 giugno 2009.

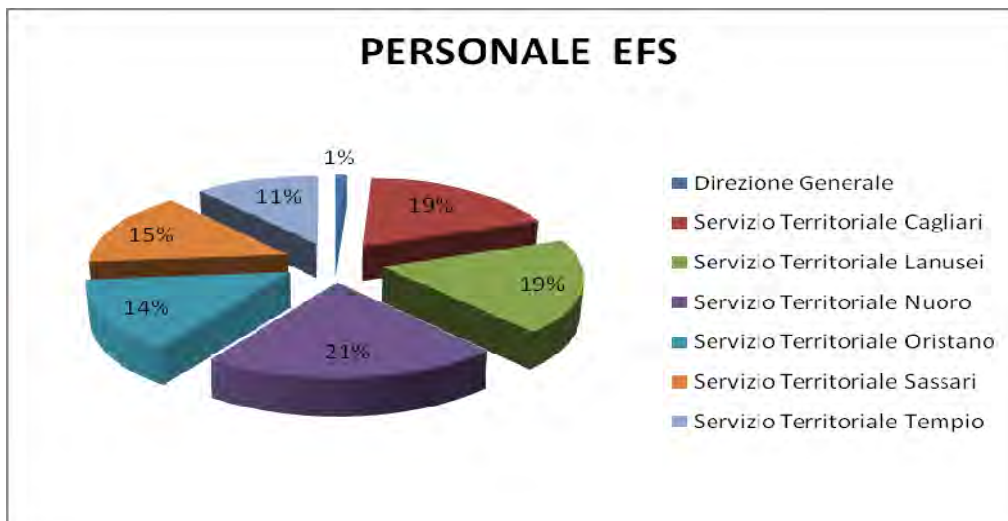
La giornata è stata pensata per guidare i bambini e le bambine alla scoperta di un nuovo modo di vivere il bosco.

Le classi hanno presentato i lavori ai loro coetanei, hanno passeggiato tra gli alberi e seguito i percorsi della mostra allestita con gli elaborati presentati dalle classi (vincitrici e no) che hanno partecipato al concorso; hanno partecipato alle attività predisposte per loro dal gruppo di Educazione Ambientale dell'EFS formatosi nel corso del Progetto 'Sa Tiria'.

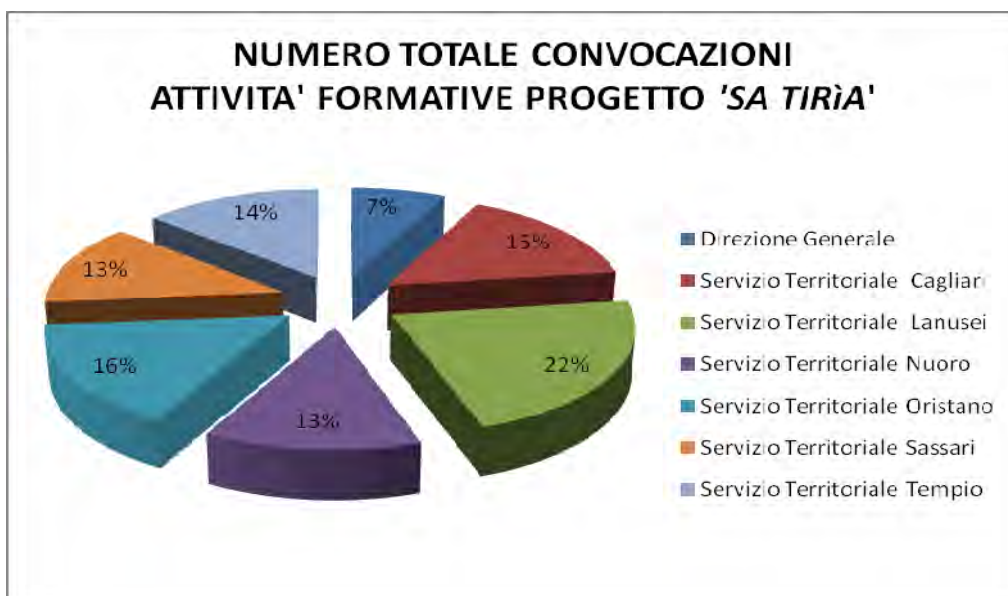
CONCLUSIONI

Il Progetto *'Sa Tiria'* ha visto il coinvolgimento di dirigenti, quadri, impiegati e operai scelti tra il personale a tempo indeterminato e determinato appartenente alla Direzione Generale e ai sei Servizi Territoriali dell'Ente Foreste della Sardegna.

Il numero di unità al momento impegnate nella struttura è di 6828; il grafico che segue ne descrive la distribuzione sul territorio .



Nell'ambito del Progetto sono state effettuate dall'Ente complessivamente 2008 convocazioni; nel considerare tale dato occorre tener conto del fatto che una parte è stata impegnata in più percorsi formativi . Il grafico che segue rappresenta la percentuale dei convocati per Servizio.



Riportiamo di seguito le tabelle di sintesi con l'indicazione del numero di corsi attivati nell'ambito di ciascun Intervento del Progetto , la denominazione dei corsi, l'indicazione del numero di convocati e la percentuale delle ore presenze complessive riferite ai gruppi corso.

N° CORSI ATTIVATI	INTERVENTO 1 DENOMINAZIONE CORSI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
2	FORMAZIONE FORMATORI -(CA-SS)	50	61%

I corsi attivati nell'ambito dell'Intervento 2 sono stati 70 per quali sono state effettuate 1692 convocazioni. La media percentuale delle ore presenze dei gruppi corso è stata del 67%.

N° CORSI ATTIVATI	INTERVENTO 2 DENOMINAZIONE CORSI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
1	RISORSE UMANE PER DIRIGENTI	8	34%
2	WORD –EXCEL BASE	36	83%
1	WORD –EXCEL AVANZATI	22	49%
1	GESTIONE APPALTI	29	67%
1	BILANCIO	37	56%
1	FONDI EUROPEI	23	66%
1	VIVAI	30	90%
1	GESTIONE FAUNA	18	59%
4	GIS BASE	78	64%
1	GIS AVANZATI	28	51%
21	SICUREZZA	507	80%
3	EMERGENZE ALLUVIONI	86	62%
16	GESTIONE EMERGENZE BASE	406	94%
16	GESTIONE EMERGENZE AGGIORNAMENTO	384	87%

Nell'ambito dell'Intervento 3 si sono tenuti 10 laboratori nei quali sono state coinvolte 266 unità. La media percentuale delle ore presenza dei gruppi corso è stata del 69%.

N° LABORATORI ATTIVATI	INTERVENTO 3 DENOMINAZIONE LABORATORI	N° CONVOCATI	% ORE PRESENZE
3	LABORATORIO SUL PERSONALE	54	54%
1	EDUCAZIONE AMBIENTALE	22	81%
1	GUIDE NATURALISTICHE	25	82%
1	CARTOGRAFIA	25	48%
2	SEGNALETICA ESCURSIONISTICA ORIZZONTALE E VERTICALE	77	88%
1	BILANCIO	34	63%
1	PIANIFICAZIONE AMBIENTALE	29	69%

L'analisi dei dati riferiti alle presenze, alla progressione nell'apprendimento e ai risultati emersi dalla rilevazione del gradimento merita una riflessione differenziata anche in relazione agli Interventi presi in esame.

PRESENZE

L'esame dei dati, riferiti alla percentuale presenze dei gruppi corso, registrata nell'ambito dell'Intervento 1 evidenzia un calo piuttosto significativo della partecipazione.

L'ipotesi di un eventuale legame tra l'andamento delle presenze e il grado di soddisfazione rispetto al percorso sembrerebbe da escludersi alla luce dei risultati emersi dai questionari di gradimento che, pur presentando alcuni elementi di criticità relativi in particolare all'organizzazione complessiva, mostrano un andamento medio-alto.

È importante ricordare, in merito a questo argomento, che la scadenza del Progetto POR, fissata inizialmente al dicembre 2008, è stata prorogata al giugno 2009 solo nel mese di gennaio. È pertanto ipotizzabile che la necessità di concentrare nel tempo le attività formative, le conseguenti contemporaneità nello svolgimento di alcune di esse, il protrarsi nelle settimane di alcuni percorsi e i

carichi di lavoro facenti capo a ciascun Servizio possano aver contribuito a determinare il calo della partecipazione.

Tale discorso può senz'altro estendersi anche ai percorsi formativi nell'ambito degli Interventi 2 e 3. In relazione all'Intervento 2, si è registrata una bassa partecipazione nei moduli di *Risorse Umane* dei Corsi *Gis Avanzato* (30%), *Emergenze Alluvionali-Cagliari* (32%) e *Risorse Umane per Dirigenti* (34%). I percorsi formativi che hanno registrato complessivamente una maggiore partecipazione (mediamente dell'80%) sono stati quelli di *Sicurezza* e il percorso *Vivai* (90%).

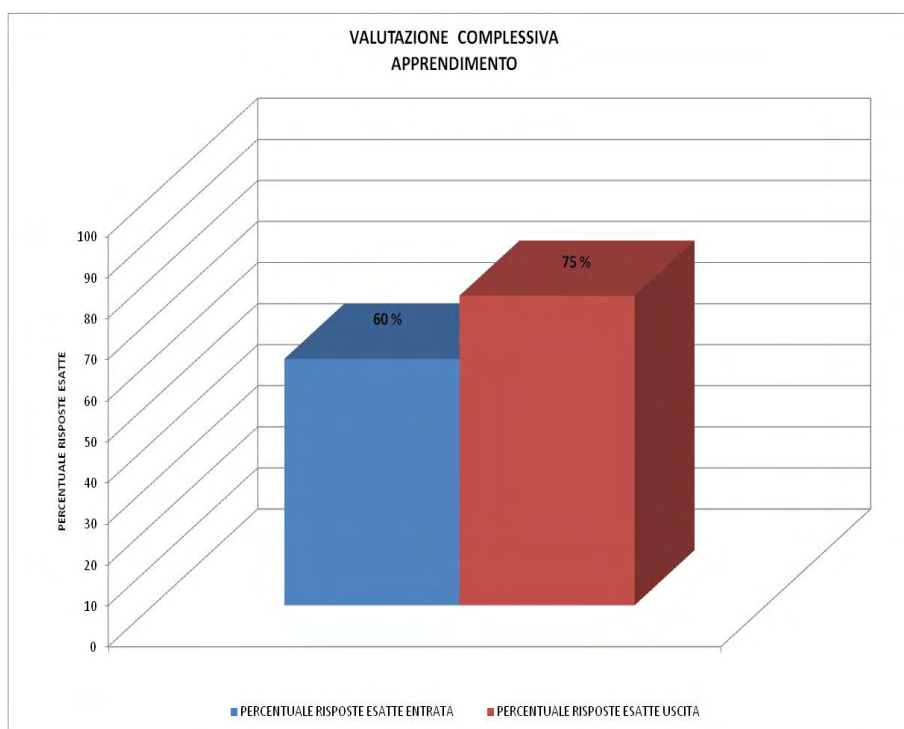
I corsi per *Addetti alle Emergenze* hanno registrato una partecipazione decisamente alta con una percentuale media dell'84% ,per i corsi di aggiornamento, e del 94%, per i corsi base.

I dati relativi all'Intervento 3 evidenziano una frequenza media che si attesta intorno al 69%, compresa tra la frequenza minima del 42% nel *Laboratorio Personale di Oristano* e quella massima dell' 88% *Segnaletica escursionistica*.

APPRENDIMENTO

La valutazione dei risultati dell'apprendimento è riferita all'attività di ricerca e di individuazione dei cambiamenti intervenuti nei partecipanti in seguito all'intervento formativo.

Come si evince dal grafico, l'incremento della percentuale di risposte esatte ai test finali, nel complesso, è pari al 15%.



La lettura dei dati, intendendo sottrarsi a conclusioni semplicistiche e riduttive, non può prescindere dalla considerazione che il rapporto che correla la qualità dell'insegnamento e l'apprendimento è complesso e di tipo indiretto.

I risultati riferiti all'apprendimento nell'ambito di 'Sa Tirià' pertanto, pur rappresentando gli esiti dell'efficacia dell'insegnamento, data soprattutto dalle competenze professionali dei docenti, sono da mettere in relazione anche ad altre componenti quali: gli aspetti tecnici del misurare, gli aspetti relazionali, le scelte organizzative, il clima d'aula, le condizioni emotive dei soggetti in formazione, la motivazione, ecc.

L'analisi complessiva relativa alla progressione dell'apprendimento permette di affermare che le esperienze formative del Progetto sono state complessivamente efficaci in termini di miglioramento e ampliamento di conoscenze e abilità rispetto ai livelli di partenza.

L'analisi dei risultati dell'apprendimento differenziata per Intervento formativo, come evidenziato nel presente lavoro, mostra come nell'ambito dell'Intervento 1, il già alto livello di partenza sia stato lievemente incrementato dagli interventi formativi.

In relazione all'Intervento 2, vanno sottolineate le progressioni eccezionali raggiunte nei percorsi *Word-Excel avanzato* (39 %), *Risorse Umane per Dirigenti* (29%), *Gestione Appalti* (34%) e *Gestione Fauna*, modulo tenutosi a Sassari (27%). Inoltre, sono da considerarsi particolarmente positivi i risultati raggiunti nei moduli di Sicurezza dei percorsi di *Sicurezza per capisquadra*, nei quali si è passati da una percentuale di risposte esatte insufficiente in ingresso, in tutte le sedi, a percentuali che vanno dal 70 al 78% in uscita.

Una scarsa progressione nell'apprendimento si è registrata nei corsi *Gis base* di Cagliari (5%), *Word-Excel* (3% nel modulo Risorse Umane e 7% nella parte tecnica) di Sassari e Bilancio (6%) e nel modulo tecnico del percorso *Emergenze Alluvionali* di Cagliari (9%) e Sassari(8%).

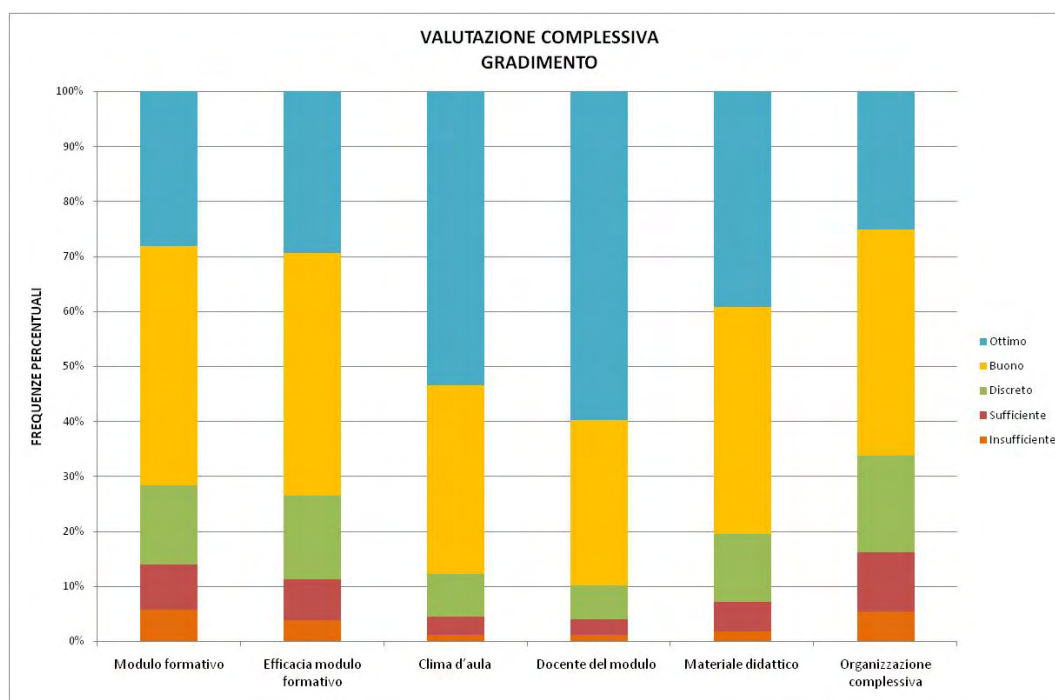
I moduli di Risorse Umane interni ai percorsi di Sicurezza per Capisquadra ed Emergenze Alluvionali registrano una percentuale delle risposte esatte in entrata non sufficiente e una lieve regressione al termine dell'intervento formativo.

GRADIMENTO

I percorsi formativi realizzati, come ampiamente descritto, si sono conclusi con la somministrazione ai partecipanti di un questionario di valutazione del livello di gradimento al fine di individuare le eventuali criticità relative ad aspetti organizzativi e didattici e le relative aree di miglioramento.

L'efficacia degli interventi formativi viene dimostrata anche dalla valutazione del gradimento espressa dai partecipanti che, come si evince dal grafico che segue, evidenzia un livello di soddisfazione generale estremamente positivo.

Alla luce dell'analisi effettuata si registrano, infatti, frequenze più elevate in corrispondenza dei livelli di gradimento *buono* e *ottimo* per la totalità dei percorsi formativi e relativamente a tutte le aree d'indagine individuate.



L'alto livello di soddisfazione espresso dai partecipanti ai percorsi formativi è, a nostro avviso, una conferma dell'importante richiesta di formazione proveniente dal personale dell'EFS.

Il Progetto 'Sa Tiria' ha risposto a una parte dei bisogni formativi presenti ed emersi in fase di analisi dei fabbisogni, rappresentando una tappa importante di un percorso che, attraverso la formazione, si ponga l'obiettivo di dare valore aggiunto alle professionalità interne al fine di favorire lo sviluppo complessivo dell'organizzazione e l'efficacia della sua azione sul territorio.