



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) dell'Agenzia FORESTALE REGIONALE PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA (FO.RE.S.T.A.S)

DOCUMENTO PROGRAMMATICO TRIENNALE 2023-2025

SOTTOSEZIONI VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

**AGGIORNAMENTO 2023**

*ART. 6 DEL D.LGS 27 OTTOBRE 2009, N. 150,  
MODIFICATO DAL D.LGS 25 MAGGIO 2017, N. 74.*

DELIBERAZIONE COMMISSARIO STRAORDINARIO N° 49 DEL 15/09/2023



## PRESENTAZIONE DELLE SOTTOSEZIONI VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE.

AGGIORNAMENTO 2023.....	3
1.1 I - Sottosezione Programmazione Valore Pubblico.....	5
1.2 II - Sottosezione Performance.....	17
1.2.1 Premessa.....	17
1.2.2 La pianificazione triennale e gli obiettivi generali.....	18
1.2.3 La programmazione annuale - dagli obiettivi generali strategici agli obiettivi specifici operativi.....	19
1.2.3.1 Albero della performance.....	19
1.2.3.2 Dalla performance organizzativa alla performance individuale.....	24
1.2.3.3 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.....	25
1.2.3.4 La valutazione del personale ai fini dell'attribuzione della retribuzione premiante.....	26
2. BIBLIOGRAFIA e SITOGRAFIA.....	27

## PRESENTAZIONE DELLE SOTTOSEZIONI VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE. AGGIORNAMENTO 2023.

Con l'approvazione della LR 8/2016, la Regione Sardegna si è dotata di una *Legge Forestale*, finalizzata alla tutela della complessità e della multifunzionalità del sistema forestale isolano, definendo il quadro delle regole per la pianificazione e programmazione forestale, per la gestione sostenibile e la valorizzazione economico-sociale del patrimonio, per la prevenzione e lotta contro gli incendi boschivi, per la promozione della ricerca forestale. Tale legge affida all'Agenzia FoReSTAS un ruolo strategico nell'ambito dello *sviluppo economico e sociale* della Sardegna.

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 a) e b) del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 30.06.2022, la **sottosezione "Valore Pubblico"**, in cui sono definiti *gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo*; e la **sottosezione "Performance" del PIAO** che *"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"*.

Nella **sottosezione Valore Pubblico**, inteso come *"l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici"*, l'amministrazione provvede a definire i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'Agenzia da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione esplicita, inoltre, come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

La **sottosezione Performance** è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs 150/2009. La sottosezione contiene, inoltre, l'elenco degli obiettivi operativi funzionali alla creazione di Valore pubblico.

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 27 del 27.04.2023 sono riportate le sottosezioni Valore Pubblico e Performance così come previsto dal D.M. 30.06.2022.

L'art. 5 comma 2 lettera b) del D.M. del 30.06.2022 prevede che nella Sezione "**Monitoraggio**" del PIAO "Il monitoraggio delle **sottosezioni Valore pubblico e Performance** avvenga secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150".

Secondo quanto previsto dall'art.6 del D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009, così come modificato dal D. Lgs. N.74 del 25 maggio 2017, gli **Organismi Indipendenti di Valutazione**, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo. Pertanto, nel mese di luglio 2023 è stato avviato il monitoraggio della Sottosezione Performance del PIAO per una revisione degli obiettivi specifici, indici e target in considerazione dell'andamento delle attività.

Tutti i Servizi Centrali e Territoriali hanno comunicato alla Direzione Generale e all'Ufficio Struttura Tecnica Permanente di Supporto all'OIV l'andamento delle attività previste nel Piano Operativo Annuale (POA) 2023 e segnalato gli scostamenti rispetto a quanto programmato. Le richieste di modifiche agli obiettivi specifici, indici e target, sono state valutate dalla Direzione Generale e dall'OIV tenendo conto delle motivazioni a supporto delle richieste e ancorando le modifiche al mantenimento del raggiungimento degli Obiettivi Direzionali.

Inoltre, la Direzione Generale ha stabilito di inserire nel POA 2023 per tutti i Servizi, obiettivi per incrementare la trasparenza, prevenire e contrastare il rischio di corruzione così come previsto dalla "Sottosezione *"Rischi corruttivi e trasparenza"* del PIAO 2023-2025".

Per quanto riguarda invece la sottosezione Valore pubblico non sono state registrate modifiche.

Tutte le modifiche sono state riportate nell'aggiornamento nel POA 2023 allegato alla presente relazione.

## 1.1 | - Sottosezione Programmazione Valore Pubblico

### Premessa

Il *Valore Pubblico* va inteso come “l’incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso collettività e che deriva dall’azione dei diversi soggetti pubblici”.

In base alla LR 8/2016, la *Mission* dell’Agenzia FoReSTAS riguarda il miglioramento, l’ammodernamento, l’incremento e la maggiore efficienza delle politiche forestali, con particolare riferimento alle esigenze di innovazione e di valorizzazione, anche economica e sociale, del patrimonio naturale e dei beni prodotti.

L’Agenzia, nel rispetto degli atti di pianificazione e programmazione regionale, tutela, gestisce e valorizza il patrimonio forestale attraverso le seguenti funzioni (art 37, comma 1, della L.R. n. 8/2016):

- a) cura, tutela e conservazione del patrimonio forestale e rurale, 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, sperimentazione, innovazione tecnologica e della cultura nel settore forestale e sostegno delle attività di informazione, sensibilizzazione ed educazione ambientale.

Il mandato istituzionale definito dalla legge istitutiva deve inoltre intendersi integrato dalle Direttive contenute nel *Piano Forestale Ambientale Regionale (PFAR)*, approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 53/9 del 27.12.2007, strumento strategico di pianificazione e gestione del territorio al fine di perseguire gli obiettivi di salvaguardia ambientale, di conservazione, di valorizzazione e incremento del patrimonio boschivo, di tutela della biodiversità, di miglioramento delle economie locali, attraverso un processo inquadrato all’interno della cornice dello *sviluppo territoriale sostenibile*.

Per la predisposizione del presente Piano, salva la successiva adozione di nuovi indirizzi da parte della Giunta Regionale per il triennio 2023-2025, si terrà 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 (DEF 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*), la Delibera G.R. n. 50/17 del 16.12.2014 (*Piano d’Azione straordinario per il contrasto e l’eradicazione della peste suina africana*) integrata con la Delibera G.R. n. 36/51 del 31.08.2021, (*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<sup>a</sup>, 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 si richiamano 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 si richiama 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 si prevede il completamento delle procedure di assunzione del personale operaio.

Per quanto riguarda l’attività antincendio, il contributo dell’Agenzia alla campagna regionale per il triennio 2020-2022. è definito nel *Piano Regionale di previsione, prevenzione e lotta attiva contro gli incendi boschivi. Triennio 2020-2022. Anno 2022.* ([PRAI 2020-2022](#)), approvato con Delibera G.R. n. 18/54 del 10 giugno 2022, 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 2020-2022. Aggiornamento 2022.”* approvate dalla Giunta con la deliberazione n. 15/1 del 2 maggio 2022.

Per fronteggiare i danni derivanti dai vasti incendi, con caratteristiche di propagazione straordinarie, sviluppatasi nell’Oristanese nelle giornate dal 23 al 30 luglio 2021, la Giunta Regionale ha approvato la deliberazione N. 49/48 DEL 17.12.2021 avente ad oggetto *“Criteri e modalità di utilizzo del fondo a favore dell’Agenzia Forestas e dei Comuni dell’Oristanese interessati dagli incendi delle giornate fra il 23 e il 30 luglio 2021. Legge regionale n. 17/2021, art. 1 comma 3. Cap. SC08.9319, missione 11 - programma 02 - titolo 2,*

annualità 2021", con la quale si dà atto che con la L. R. n. 17 del 22.11.2021, all'art. 1, comma 3, è stata prevista l'istituzione di un fondo, della complessiva dotazione di euro 7.000.000,00. Detto fondo per l'ammontare di euro 4.163.900 è assegnato all'Agenzia Forestas per la realizzazione di un programma di interventi urgenti per il ripristino delle strutture e infrastrutture danneggiate, delle condizioni di sicurezza, nonché per interventi di mitigazione del dissesto idrogeologico.

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".

La *Mission* dell'Agenzia FoReSTAS è riconducibile quindi alla *gestione forestale sostenibile, responsabile, integrata e partecipativa*, orientata alla valorizzazione della *multifunzionalità*, dei servizi e prodotti degli ecosistemi agro-silvo-pastorali, coniugando gli aspetti naturalistico-ambientali, economici e sociali del territorio amministrato.

Pertanto, l'Agenzia mette in primo piano la salvaguardia del patrimonio forestale della Sardegna, assumendo contestualmente la funzione di *volano* per lo sviluppo delle aree interne e le economie locali, nell'ottica di una maggiore *efficienza ed efficacia* dell'operato del proprio apparato amministrativo e tecnico.

Nell'anno 2023 la strategia di intervento dell'Agenzia è definita dalla necessità di coniugare gli obiettivi che derivano dalla legge istitutiva, dai documenti programmatici citati e dal quadro normativo complessivo che regola l'attività delle Amministrazioni pubbliche (prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, semplificazione, digitalizzazione, accessibilità, pari opportunità e non discriminazione) con l'esigenza di attenuare gli effetti negativi causati sia dalla pandemia di Covid-19 che dalla guerra scoppiata in Europa nel 2022, sul tessuto sociale ed economico della Sardegna, in particolare delle zone interne dell'Isola, nonché per fronteggiare le emergenze causate da eventi calamitosi straordinari, quali grandi incendi e alluvioni, causati sempre più spesso dai cambiamenti climatici e mettere in atto azioni per ripristinare la sicurezza dei luoghi colpiti nonché per interventi di mitigazione del dissesto idrogeologico.

Pertanto, particolare importanza sarà data alla programmazione di interventi che possano generare impatti sulle economie locali delle zone interne, in particolare quelle colpite da eventi calamitosi, 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 MIGLIORAMENTO DEI 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*

Gli obiettivi strategici sono riportati schematicamente nella Tabella seguente. Questi costituiscono gli ambiti strategici nella creazione di Valore Pubblico.

Agli Obiettivi Strategici, infatti, è possibile associare degli *indicatori di impatto (Outcome)*, che esprimono l'impatto che il programma di attività produce nel medio periodo sulla collettività e sull'ambiente, anche come conseguenza di fattori esogeni e di contesto e dell'intervento di altri attori. (Tab. 5).

OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI di IMPATTO (OUTCOME) - Triennio 2023-2025
1. CURA, TUTELA E <b>CONSERVAZIONE</b> DEL PATRIMONIO FORESTALE	<b>Indicatore:</b> Livello di gradimento da parte dei fruitori dei presidi forestali. <b>Modalità:</b> Predisposizione indagine di gradimento (Customer satisfaction).
2. <b>DIFESA</b> DEI SISTEMI FORESTALI E ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE	<b>Indicatore:</b> Riduzione delle superfici interessate da eventi calamitosi (incendi, alluvioni). <b>Modalità:</b> Rilevamento dati Servizio Protezione Civile e Antincendio.
3. <b>VALORIZZAZIONE</b> PRODUTTIVA, TURISTICO-RICREATIVA E CULTURALE DEL PATRIMONIO NATURALE	<b>Indicatore:</b> Incremento dei Sentieri escursionistici accatastati nella RES <b>Modalità:</b> Rilevazione interna. Piano Triennale di sviluppo della RES.
4. PROMOZIONE DELLA <b>RICERCA</b> SCIENTIFICA E <b>INNOVAZIONE</b> TECNOLOGICA NEL SETTORE FORESTALE	<b>Indicatore:</b> Incremento numero progetti finanziati con fondi regionali, nazionali ed europei. <b>Modalità:</b> Rilevazione interna dei Servizi che gestiscono i progetti.
5. CONSERVAZIONE E MIGLIORAMENTO DEI <b>BENI DEMANIALI</b> E PATRIMONIALI	<b>Indicatore:</b> Miglioramento della sicurezza degli edifici. <b>Modalità:</b> Rilevazione interna dei Servizi che gestiscono i progetti sulle infrastrutture.
6. RIQUALIFICAZIONE DEL <b>PERSONALE</b> E VALORIZZAZIONE DELLE <b>COMPETENZE</b>	<b>Indicatore:</b> Miglioramento del benessere organizzativo attraverso Piano straordinario triennale di assunzioni di personale. <b>Modalità:</b> Monitoraggio da parte del Servizio del Personale.



OBIETTIVO STRATEGICO	INDICATORI di IMPATTO (OUTCOME) - Triennio 2023-2025
7. INCREMENTARE LA <b>TRASPARENZA</b> , PREVENIRE E CONTRASTARE IL RISCHIO DI <b>CORRUZIONE</b>	<b>Indicatore:</b> Pubblicazione online dei documenti obbligatori <b>Modalità:</b> Verifica periodica dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web
8. EFFICIENTAMENTO E RAZIONALIZZAZIONE DEI <b>PROCESSI INTERNI</b>	<b>Indicatore:</b> -Migliorare l'efficienza della comunicazione interna <b>Modalità:</b> Realizzazione di una intranet aziendale

Tab. 5. Obiettivi strategici e relativi indicatori di impatto (Outcome) di medio periodo.

Una volta individuati gli ambiti strategici di produzione di *Valore Pubblico*, si è proceduto alla declinazione concreta degli obiettivi di *Valore Pubblico*. Gli obiettivi di *Valore Pubblico* e i corrispondenti indicatori, vengono declinati sulla base delle indicazioni contenute nei paragrafi (Obiettivi e Indicatori).

Completata la fase di identificazione degli obiettivi di *Valore Pubblico* si è proceduto alla identificazione degli obiettivi di *performance Organizzativa (Obiettivi Direzionali)* la cui realizzazione si pone come strumentale/funzionale alla creazione di *Valore Pubblico*. Gli obiettivi Direzionali (ODR) di Performance Organizzativa sono declinati sulla base delle indicazioni di cui al capo II del D.Lgs 150/2009. Se e qualora non si dovessero dare degli obiettivi di *Valore Pubblico*, ma è tuttavia necessaria la realizzazione di alcuni obiettivi specifici, nell'ambito dell'obiettivo generale corrispondente, si procede alla compilazione della scheda degli obiettivi di performance (POA) omettendo quella di *Valore Pubblico*.

Completate queste fasi, si procede, passando nella sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" all'esame sui rischi corruttivi a cui si può andare incontro mettendo in atto le azioni amministrative previste e/o contemplate nelle sezioni precedenti sia che generino *Valore Pubblico* o meno.

Per quanto attiene le azioni specifiche di contrasto ai fenomeni corruttivi, per ogni obiettivo, rilevante o meno ai fini della creazione di *valore pubblico*, sono indicate anche le azioni di contrasto corrispondenti.

Qui di seguito viene rappresentata la “scala di valore” così come descritta nei capoversi precedenti.

.....

Programmazione

---

Organo Politico

Obiettivi di Valore

Pubblico

---

Organo Politico –

Dirigenti –

Posizioni

Organizzative

Obiettivi di

Performance

---

Organo Politico

Dirigenti –

Posizioni

Organizzative

Trattamento del

Rischio

---

Responsabile

Anticorruzione

Pubblicazione

Amm. Trasp.

---

Responsabile

Trasparenza

Tab. - 1 - Ambito di produzione di Valore Pubblico -

Obiettivo strategico	Numero	Obiettivo Direzionale	Rilevante V.P.		Rilevante Perf.	
			Si	No	Si	No
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.);	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2.2	Realizzazione di un piano di acquisti per il rinnovamento del parco dei mezzi forestali e AIB	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3.2	Migliorare l'offerta di prodotti non legnosi della foresta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3.3	Migliorare l'accoglienza attraverso il corretto utilizzo delle strutture presenti in Foresta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Obiettivo strategico	Numero	Obiettivo Direzionale	Rilevante V.P.		Rilevante Perf.	
			Si	No	Si	No
4. <i>PROMOZIONE DELLA RICERCA SCIENTIFICA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA NEL SETTORE FORESTALE</i>	4.1	Miglioramento qualitativo delle produzioni sughericole. Studio comparato di diverse provenienze di <i>Quercus suber</i> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. <i>CONSERVAZIONE E MIGLIORAMENTO DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI</i>	5.1	Interventi di ripristino delle coperture degli edifici post smaltimento cemento amianto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5.2	Migliorare la sicurezza degli edifici. Adeguamento degli edifici di servizio alle norme sulla sicurezza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. <i>RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE</i>	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. Completamento procedure di assunzione del personale operaio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. <i>INCREMENTARE LA TRASPARENZA, PREVENIRE E CONTRASTARE IL RISCHIO DI CORRUZIONE</i>	7.1	Attuazione della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Obiettivo strategico	Numero	Obiettivo Direzionale	Rilevante V.P.		Rilevante Perf.	
			Si	No	Si	No
8. EFFICIENTAMENTO E RAZIONALIZZAZIONE DEI PROCESSI INTERNI	8.1	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Miglioramento della Comunicazione interna.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8.2	Attivazione del Servizio del Medio Campidano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8.3	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Esecutività del Bilancio di previsione 2024-2026 entro 01/01/2024	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8.4	Attuazione accordo sull'orario di lavoro nei Servizi Territoriali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8.5	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Implementazione dei sistemi gestionali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tab. 6 Matrice degli ambiti di produzione di Valore Pubblico – Aggiornata in seguito al monitoraggio 2023



Tab. 01.01 - Creazione Valore Pubblico -

SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE																	
Sottosezione "Valore Pubblico"																	
VALORE PUBBLICO atteso																	
Nella presente sottosezione, l'amministrazione dovrebbe chiedersi, innanzitutto:																	
a) Quale Valore Pubblico ( <i>benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, etc</i> ) per i miei utenti e stakeholders (VP)?																	
2. DIFESA DEI SISTEMI FORESTALI E ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE											Valore Pubblico di partenza	Valore Pubblico atteso	Valore Pubblico creato				
											54%	83%	0%				
STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico																	
In tale sottosezione, l'ente (ad es. una Regione) dovrebbe pianificare strategie funzionali alla creazione del VP atteso, coerenti con i documenti di programmazione economico-finanziaria, rispondendo ad esempio alle																	
b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico ( <i>obiettivo strategico</i> )?																	
c) A chi è rivolto ( <i>utenti/stakeholders</i> )?																	
d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia ( <i>tempi pluriennali</i> )?																	
e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico ( <i>dimensione e formula di impatto sul livello di benessere</i> )?																	
f) Da dove partiamo ( <i>baseline</i> )?																	
g) Qual è il traguardo atteso ( <i>target</i> )?																	
h) Dove sono verificabili i dati ( <i>fonte</i> )?																	
Strategia					Indicatori di impatto												
Cod.	Nome	Responsabile	Utenti/STK	Tempi	Dimensione	Formula	Direzione	Scala di normalizzazione		Peso	Baseline		Target		Risultato		Fonte
								Peggior	Migliore		Baseline assoluta	Baseline su scala 0-100%	Target assoluto	Target su scala 0-100%	Risultato assoluto	Risultato su scala 0-100%	
02.01	Attuazione, in tutto il territorio regionale, delle attività di protezione civile, con particolare riferimento alle campagne antincendio.	Direzione Generale, Servizi Territoriali, Servizio APA, Servizio Tecnico	Cittadini, aziende, imprenditori, gestori di parchi, studenti, famiglie	3	Ambientale	Riduzione delle superfici interessate da eventi calamitosi (incendi).	neg	36.875	2.124	100%	17.975	54%	8.000	83%			PRAI 2020-2022 Approvato con la deliberazione e della Giunta regionale n. 18/54 del 10.6.2022



## SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### Sottosezione "Valore Pubblico"

#### VALORE PUBBLICO atteso

Nella presente sottosezione, l'amministrazione dovrebbe chiedersi, innanzitutto:

a) Quale Valore Pubblico (*benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, etc*) per i miei utenti e stakeholders (VP)?

	Valore Pubblico	Valore Pubblico	Valore Pubblico
3. VALORIZZAZIONE PRODUTTIVA, TURISTICO-RICREATIVA E CULTURALE DEL PATRIMONIO NATURALE	<b>100%</b>	<b>200%</b>	<b>#RIF!</b>

#### STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico

In tale sottosezione, l'ente (ad es. una Regione) dovrebbe pianificare strategie funzionali alla creazione del VP atteso, coerenti con i documenti di programmazione economico-finanziaria, rispondendo ad esempio alle

b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (*obiettivo strategico*)?

c) A chi è rivolto (*utenti/stakeholders*)?

d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (*tempi pluriennali*)?

e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (*dimensione e formula di impatto sul livello di benessere*)?

f) Da dove partiamo (*baseline*)?

g) Qual è il traguardo atteso (*target*)?

h) Dove sono verificabili i dati (*fonte*)?

Strategia					Indicatori di impatto											Fonte	
Cod.	Nome	Responsabile	Utenti/STK	Tempi	Dimensione	Formula	Direzione	Scala di		Peso	Baseline		Target		Risultato		
								Peggior	Miglior		Baseline assoluta	Baseline su scala 0-100%	Target assoluto	Target su scala 0-100%	Risultato assoluto		Risultato su scala 0-100%
03.02	Promozione di attività di turismo rurale e ricreativo nelle foreste per il miglior utilizzo economico di beni, opere e risorse dell'Agenzia, garantendo l'attuazione dei progetti finanziati nell'ambito delle politiche di coesione e nella programmazione territoriale. Attuazione Linee guida RES.	Direzione Generale, Servizi Territoriali, Servizio Tecnico, Servizio Affari Generali	Enti territoriali, imprese, escursionisti, cittadini, studenti	3 aa	Ambientale	Aumento di sentieri escursionistici accatastati nella RES (Km)	Pos		800	100%	800	100%	1.600	200%		0%	Piano triennale e di sviluppo della RES



## SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### Sottosezione "Valore Pubblico"

#### VALORE PUBBLICO atteso

Nella presente sottosezione, l'amministrazione dovrebbe chiedersi, innanzitutto:

a) Quale Valore Pubblico (*benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, etc*) per i miei utenti e stakeholders (VP)?

6.RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE	Valore Pubblico	Valore Pubblico	Valore Pubblico
	<b>-16%</b>	<b>94%</b>	<b>#RIF!</b>

#### STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico

In tale sottosezione, l'ente (ad es. una Regione) dovrebbe pianificare strategie funzionali alla creazione del VP atteso, coerenti con i documenti di programmazione economico-finanziaria, rispondendo ad esempio alle

b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (*obiettivo strategico*)?

c) A chi è rivolto (*utenti/stakeholders*)?

d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (*tempi pluriennali*)?

e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (*dimensione e formula di impatto sul livello di benessere*)?

f) Da dove partiamo (*baseline*)?

g) Qual è il traguardo atteso (*target*)?

h) Dove sono verificabili i dati (*fonte*)?

Strategia					Indicatori di impatto												
Cod.	Nome	Responsabile	Utenti/STK	Tempi	Dimensione	Formula	Direzione	Scala di		Peso 100%	Baseline		Target		Risultato		Fonte
								Peggior	Migliore		Baseline assoluta	Baseline su scala 0-100%	Target assoluto	Target su scala 0-100%	Risultato assoluto	Risultato su scala 0-100%	
06:01	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.	Direzione Generale	Dipendenti dell'Agenzia ; Cittadini dei Comuni in cui ricadono foreste gestite dall'Agenzia ; Servizi e Uffici dell'Agenzia ;	3 aa	Organizzativa	Incremento numero dipendenti	POS	4.367	4.986	100%	4.269	-16%	4.947	94%			Servizio del Personale e Agenzia Forestas



## 1.2 II - Sottosezione Performance

### 1.2.1 Premessa

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".

La sottosezione Performance è finalizzata alla **programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance** di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs 150/2009. La sottosezione contiene, inoltre, l'elenco degli **obiettivi operativi funzionali** alla creazione di Valore pubblico.

Essa deve indicare, almeno:

- 1) gli obiettivi di **semplificazione**, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di **digitalizzazione**;
- 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena **accessibilità** dell'amministrazione;
- 4) gli obiettivi per favorire **le pari opportunità e l'equilibrio di genere**.

Inoltre, con la circolare n. 2 del 11/10/2022, il Dipartimento della funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, ha invitato *tutte le amministrazioni pubbliche a valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore Pubblico, Performance, anticorruzione" del PIAO, gli specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico*.

Per la redazione della presente Relazione vengono recepite le "Linee Guida per il Piano della performance - Ministeri - n. 1" (DFP-PCM, giugno 2017) nonché le indicazioni del "Piano-Tipo" allegato al D.M. 30.06.2022.

L'individuazione delle attività strategiche, e quindi degli Obiettivi Direzionali e degli OGO sottoposti a valutazione, è stata fatta dal Commissario Straordinario, sentiti i dirigenti, sulla base del **mandato**

**istituzionale dell'Agenzia**, nonché degli altri atti di indirizzo politico che delineano la Mission dell'Agenzia, tenendo conto della rilevanza delle attività nel contesto congiunturale in atto. Eventuali ulteriori esigenze potranno essere adottate secondo le forme previste.

Il **Programma Operativo Annuale (POA)** è redatto secondo le indicazioni di cui alla “*Procedura operativa per la predisposizione e alla consuntivazione dei programmi operativi annuali (POA)*”, di cui alla nota UCIdG n. 851 del 23.10.2018, ridefinita in conformità con la D.G.R. n. 46/79 del 25.11.2021 (PdPO) (**Allegato 1**). Si precisa che, durante l'anno 2022, sono state avviate interlocuzioni con l'Ufficio Controllo Interno di Gestione della Regione Sardegna, al fine di uniformare le modalità di predisposizione e la consuntivazione del POA dell'Agenzia Forestas a quello degli altri Enti e Agenzie della Regione Sardegna.

Pertanto, nel rispetto dei principi di *trasparenza* e *accountability*, la presente relazione intende illustrare ai cittadini, agli stakeholders ed ai decisori politici, in maniera schematica ed efficace, quali siano gli **Obiettivi Direzionali (ODR)** del triennio considerato e gli **obiettivi gestionali operativi (OGO)** riferiti all'annualità in corso [di cui all'art. 5, com. 1, lett. a) e b) del D.Lgs 150/2009], riportando le principali *attività operative* previste dall'Agenzia FoReSTAS.

Per gli **obiettivi gestionali operativi (OGO)** di *breve periodo* (annualità) vengono individuati uno o più indicatori di risultato (*output* qualitativo e/o quantitativo), le unità di misura ed i relativi *target* attesi, indicando quali Servizi ed Unità operative siano coinvolte nel ciclo della performance.

In conclusione, la *Pianificazione integrata* adottata dall'Agenzia risulta coerente con i principi generali ordinamentali del D.Lgs 150/2009.

## 1.2.2 La pianificazione triennale e gli obiettivi generali

Gli *obiettivi strategici* identificano le priorità attribuite all'Agenzia FoReSTAS dagli atti di indirizzo politico. Tali obiettivi vengono recepiti dall'Amministrazione e declinati in *Obiettivi Direzionali (ODR)* del triennio considerato e gli *obiettivi gestionali operativi (OGO)* riferiti all'annualità in corso per ogni Unità operativa e Centro di responsabilità sottoposti a valutazione. Gli *obiettivi gestionali operativi* riguardano azioni *operative* e *gestionali* condotte dall'Agenzia nell'arco temporale di un anno.

Per ciascun OGO, si riportano nel *Piano Operativo Annuale (POA)* allegato (**Allegato 1**), gli *Indicatori di risultato*, le *Unità di Misura* ed i *target* attesi. Gli *indicatori di risultato (Output)* consentono di misurare i risultati attesi (Target) e, in generale, la performance dell'Agenzia in termini di efficacia, efficienza ed economicità. Inoltre, consentono di effettuare misure quantitative di tipo conoscitivo a supporto delle decisioni non legate al raggiungimento di risultati.

## 1.2.3 La programmazione annuale - dagli obiettivi generali strategici agli obiettivi specifici operativi

### 1.2.3.1 Albero della performance

Si riporta di seguito l'*Albero della performance*, rappresentato in formato tabellare, dove, per ogni *obiettivo strategico* di medio periodo (triennio 2023-2025), si indicano i corrispondenti *Obiettivi Direzionali (ODR)* e *obiettivi Gestionali operativi (OGO)*.

Si rimanda al POA 2023 (Allegato 1) per la visione completa degli Obiettivi, indicatori e Target assegnati ad ogni Centro di Responsabilità, così come aggiornati con il monitoraggio 2023.

# 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

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
1. CURA, TUTELA E <b>CONSERVAZIONE</b> 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
3. <i>VALORIZZAZIONE PRODUTTIVA, TURISTICO- RICREATIVA E CULTURALE DEL PATRIMONIO NATURALE</i>	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



Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
	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. <i>PROMOZIONE DELLA RICERCA SCIENTIFICA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA NEL SETTORE FORESTALE</i>	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.
5. <i>CONSERVAZIONE E MIGLIORAMENTO DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI</i>	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. <i>RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE</i>	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
	7.1		7.1.1 Verifica dell'effettiva presenza in servizio dei dipendenti



Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
7. INCREMENTARE LA TRASPARENZA, PREVENIRE E CONTRASTARE IL RISCHIO DI CORRUZIONE		Attuazione della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO	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 dell'amministrazione. Esecutività del Bilancio di previsione 2024-2026 entro 01/01/2024	8.3.1 Esecutività del Bilancio di previsione 2024-2026 entro 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

# 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

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
	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)

Tab 7. Albero delle Performance – Aggiornato in seguito al monitoraggio 2023.

### 1.2.3.2 Dalla performance organizzativa alla performance individuale

La *performance organizzativa* riguarda i *risultati attesi* delle azioni programmate dall'Amministrazione a livello di *Centro di responsabilità* (Servizi) o *Unità organizzativa* (Complessi forestali o Uffici).

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.

Si prevede inoltre la rilevazione di *indicatori di impatto*, che consentono di misurare nel *medio periodo* (triennio):

- il conseguimento di obiettivi collegati ai *bisogni* e alle *aspettative* della collettività;
- il grado di *soddisfazione* degli stakeholders;
- il livello di *efficienza* ed *efficacia* nell'impiego delle risorse;
- la *qualità* e la *quantità* delle produzioni, delle prestazioni e dei servizi ecosistemici erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle *pari opportunità*, di *prevenzione della corruzione* (misurata principalmente in termini di maggior efficacia ed efficienza nella resa dei servizi agli utenti) e *trasparenza*.

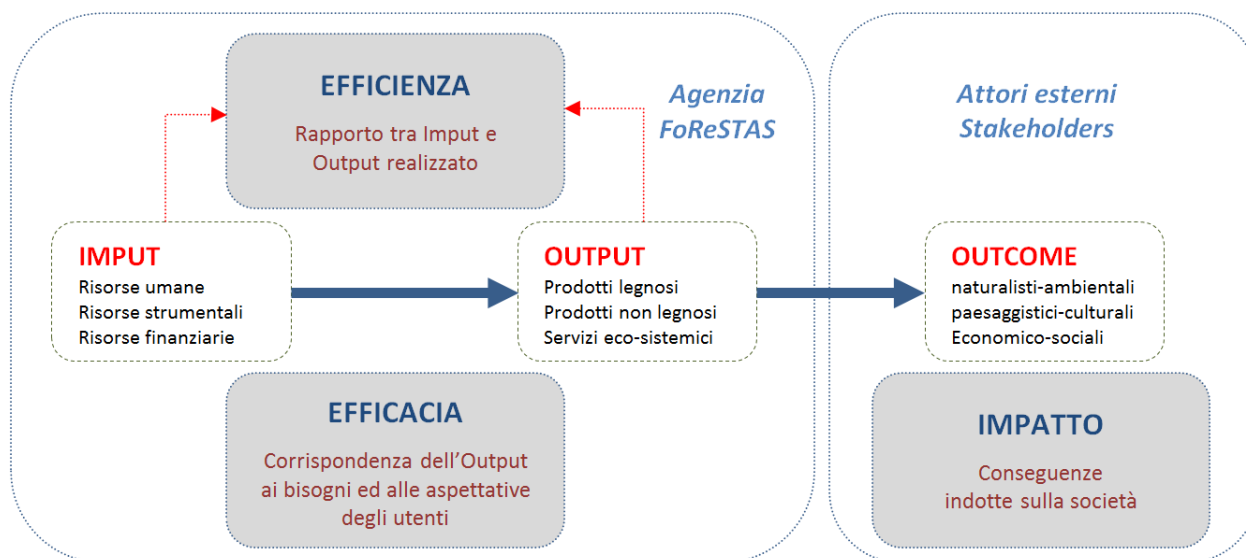


Fig. 1. Diagramma della performance organizzativa adattato per l'Agenzia FoReSTAS

Peraltro, come previsto dal D.Lgs 74/2017, la valutazione della performance organizzativa viene legata (anche) alla rilevazione del *grado di soddisfazione* dell'utenza, attraverso *questionari di gradimento* dei servizi offerti, che saranno progressivamente estesi alle tipologie di utenti dei diversi processi contenuti nella carta dei servizi, nonché agli utenti interni.



La performance organizzativa è declinata in *Obiettivi individuali* assegnati ai *Dirigenti*, combinando un processo *top-down* con criteri di *selezione* e *suddivisione*; pertanto, i risultati attesi assegnati al Servizio corrispondono agli *obiettivi individuali dirigenziali*.

Ciascun *Dirigente* risponde di tutti gli obiettivi oggetto di valutazione assegnati all'Unità organizzativa di cui è responsabile. In effetti, gli obiettivi dei Servizi territoriali derivano dall'aggregazione di quelli attribuiti ai singoli Complessi o Uffici (Tecnico e Amministrativo) subordinati.

Contestualmente, il *Direttore Generale* risponde degli obiettivi oggetto di valutazione assegnati a tutte le Unità organizzative che costituiscono l'Agènzia.

Il contributo di ogni Unità organizzativa alla *performance complessiva* dell'Amministrazione è tuttavia graduato, tenendo conto dell'attinenza dell'obiettivo in relazione alla sfera di competenze dell'Unità organizzativa e di specifiche situazioni del contesto organizzativo.

Nel POA 2023-2025 (**Allegato 1**), si riporta il quadro sinottico degli *obiettivi gestionali operativi* (OGO) assegnati a ciascuna Unità di valutazione. Tali obiettivi si intendono assegnati *individualmente* al Dirigente e *collegialmente* a tutto il personale in carico.

### 1.2.3.3 Gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

L'art. 1 comma 1 lettera f) del D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, individua fra gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani Triennale di azioni positive);

Poiché il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) risultava fra i piani propedeutici all'approvazione del Bilancio Triennale 2023-2025, nelle more di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 dell'Agènzia Forestas, è risultato necessario approvare in via transitoria, con Delibera Commissariale n. 1 del 13.01.2023, il Piano delle Azioni Positive dell'Agènzia Forestas, nel quale vengono individuati gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi individuati nel Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025 sono inquadrati in 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;

Fra le azioni positive previste per il triennio 2023-2025 si ricordano:

- **Laboratori di sensibilizzazione** sulle pari opportunità e non discriminazione;
- Interventi formativi in materia di **diversity management, gestione dei conflitti e parità di genere**;
- Applicazione di modalità di **lavoro agile** che consentano di conciliare vita professionale e personale;
- Diffusione delle **informazioni**, disposizioni e opportunità fra i dipendenti.

Per ulteriori informazioni si rimanda Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 dell'Agenzia Forestas approvato con Delibera Commissariale n. 1 del 13.01.2023 (**Allegato 2**).

#### **1.2.3.4 La valutazione del personale ai fini dell'attribuzione della retribuzione premiante**

La valutazione del personale dirigente e non dirigente avviene secondo le modalità e i criteri indicati nel "*Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Agenzia Forestas*", approvato con Delibera del Commissario Straordinario n. 49 del 26.07.2022.

Nell'anno 2022 le modifiche hanno riguardato in modo particolare l'estensione, della rilevazione della customer satisfaction, oltre che agli utenti esterni e interni e 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, anche ai **Comuni** ai quali l'Agenzia Forestas fornisce servizi e supporto in vari ambiti quali ad esempio la sentieristica, la protezione civile, l'educazione ambientale, la pulizia alvei fluviali, manutenzione strade rurali, antincendio...ecc.

Per quanto riguarda la Performance individuale i parametri di valutazione e la scala di valutazione a 10 gradi sono rimasti immutati rispetto all'anno precedente.

Relativamente all'attribuzione del premio è stata 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%).

In via generale, il *grado di raggiungimento collettivo* degli obiettivi dell'Unità organizzativa di appartenenza è determinato come segue:

- ✓ per il personale assegnato ai *Servizi Centrali e Territoriali*, ivi compreso il *Direttore del Servizio*, si tiene conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio;
- ✓ Per il *Direttore Generale* si tiene conto della media ponderata della percentuale di raggiungimento di tutti gli obiettivi oggetto di valutazione assegnati ai Servizi;

La valutazione della performance organizzativa dell'Unità organizzativa di appartenenza è effettuata con riferimento agli obiettivi specifici e relativi target inseriti nella programmazione annuale, che vengono indicati nel presente Piano come oggetto di valutazione (cfr. allegati tecnici). Al fine di focalizzare l'azione amministrativa su *obiettivi prioritari*, si è scelto di esporre nel piano tutti gli obiettivi assegnati alle Unità Organizzative (analogamente a quanto previsto nel piano della prestazione organizzativa della Regione Sardegna), 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. Ad ogni obiettivo viene assegnato un *peso* in relazione alla performance della singola Unità organizzativa (in assenza, si intende assegnato un pari peso a tutti gli obiettivi).

## 2. 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”*.

Legge 7 agosto 2015, n. 124. *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*.

Legge 17 luglio 2020, n. 77. *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”*.

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. 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 GR n. 27/01 del 2017. *Atto di indirizzo all’Agenzia Forestas per applicazione di specifiche misure per il contrasto e l’eradicazione della peste suina africana (PSA) in Sardegna.*

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 GR 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 Commissario Straordinario n.11 del 17.03.2021 *“Approvazione accordo quadro con Università di Sassari e Delega di rappresentanza dell’Agenzia Forestas nei rapporti con le strutture Universitarie, Enti ed Istituti di Ricerca pubblici e privati”.*

Delibera Commissario Straordinario n. 37 del 03,06,2021 *“Modifica della struttura organizzativa dell’Agenzia FoReSTAS”.*

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

Delibera della Giunta Regionale del 06 aprile 2023, n. 13/43 "Proroga del regime commissariale dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS) e nomina del Commissario straordinario dell'Agenzia";

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

Deliberazione della Giunta Regionale n. 38/6 del 21.12.2022 '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 '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.'

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).

Delibera CIVIT-ANAC n.6/2013. "Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013".

Delibera CIVIT-ANAC n.23/2013. "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs n. 150/2009)".

Bilancio pluriennale 2023-2025.  
<https://www.sardegnaforeste.it/node/41692>

Piano Triennale del Fabbisogno del Personale FoReSTAS 2023-2025.  
<https://www.sardegnaforeste.it/node/41691>

Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025  
<https://www.sardegnaforeste.it/node/41638>