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

SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

Annualità 2025

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

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

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

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

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**) 2025-2027 è stato approvato con Delibera dell'Amministratore Unico n. 3 del 31.01.2025. In seguito, con la Delibera dell'Amministratore Unico n. 51 del 12.09.2025, è stata aggiornata **la sottosezione Performance** così come previsto dall'art. 5 comma 2 lettera b) del D.M. del 30.06.2022 (**Monitoraggio del PIAO**), e con Delibera dell'Amministratore Unico n. 52 del 29.09.2025 è stata approvato l'aggiornamento n. 1 del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, Sezione III, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.

La sottosezione performance *2025-2027* dell'Agenzia FoReSTAS, è stata redatta in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione in attuazione degli obiettivi generali ed indirizzi strategici impartiti dalla Giunta Regionale attraverso loro deliberazioni.

In particolare, si richiama la *L.R. n. 8 del 24 aprile 2016*,con cui la Regione Sardegna si è dotata di una *Legge Forestale*, finalizzata alla tutela della complessità e della *multifunzionalità* del sistema forestale isolano, definendo gli indirizzi della pianificazione e programmazione forestale, per una maggiore tutela e *gestione sostenibile* del patrimonio agro-silvo-pastorale, affidando all'Agenzia FoReSTAS un ruolo strategico nell'ambito dello *sviluppo economico* e *sociale* della Sardegna e la Delibera di Giunta Regionale n. 18/18 del 19.06.2024 recante obiettivi generali e le priorità strategiche funzionali ad orientare le attività dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della

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

Sardegna (FoReSTAS). Anno 2024. Legge regionale 27 aprile 2016, n. 8, articolo 40 e della legge regionale n. 14/1995, art. 2.

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

Nel rispetto dei principi di *trasparenza* e *accountability*, la presente relazione, intende illustrare ai cittadini, a tutti gli *Stakeholders* ed ai decisori politici, in maniera schematica, le azioni condotte dall'Agenzia FoReSTAS nell'annualità 2025, evidenziando gli eventuali *scostamenti* tra *target attesi* e *risultati conseguiti*, questi ultimi opportunamente attestati dai Dirigenti responsabili. La Relazione dà inoltre conto, in forma aggregata, degli esiti della valutazione individuale del personale dirigente e non dirigente e dei risultati della rilevazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction).

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

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE 2

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

2.1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO 5
2.2. L'AMMINISTRAZIONE 7
2.3. I RISULTATI RAGGIUNTI 15
2.4. LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ 17

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI 21

3.1. OBIETTIVI STRATEGICI 27
3.2. OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI 27
3.3. AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AGENZIA FORESTAS. 38
3.4. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 39
3.4.1. SCOSTAMENTI DEI RISULTATI DAGLI OBIETTIVI E GIUSTIFICATIVI 40
3.4.2. SCOSTAMENTI E GIUSTIFICATIVI PRESSO I SERVIZI TERRITORIALI 42
3.4.3. SCOSTAMENTI E GIUSTIFICATIVI PRESSO I SERVIZI CENTRALI 43
3.5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA CUSTOMER SATISFACTION. 46
3.6. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 49
3.6.1. OBIETTIVI INDIVIDUALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI 49
3.6.2. Valutazione personale Dirigente 51
3.6.3. VALUTAZIONE PERSONALE NON DIRIGENTE 53

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ 54

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE 57

5.1. L'IMPEGNO DELL'AGENZIA FORESTAS PER LA PARITÀ DI GENERE: AZIONI IMPLEMENTATE NELL'ANNO 2025. 69
5.2. LA RICLASSIFICAZIONE DEL CONTO CONSUNTIVO 2025 SECONDO UNA PROSPETTIVA DI GENERE. 70
5.3. ANALISI DEI RISULTATI IN UNA PROSPETTIVA DI GENDER BUDGETING. 72

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 74

6.1. FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ 74
6.2. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE 81

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA 85

ALLEGATI TECNICI 90

1.1. ALLEGATO TECNICO N. 1 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 90
1.2. ALLEGATO TECNICO N. 2 – PERFORMANCE INDIVIDUALE 90
1.3. ALLEGATO TECNICO N. 3 – CUSTOMER SATISFACTION 90

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

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

2.1. Il contesto esterno di riferimento

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

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

Si riporta di seguito una breve sintesi dell'*Analisi del contesto esterno*, rimandando al *Piano della Performance 2025-2027* per ulteriori informazioni.

a) Contesto ecologico ed ambientale. Con riferimento al patrimonio forestale regionale, i dati del terzo Inventario Nazionale delle Foreste e dei Serbatoi Forestali di Carbonio (INFC 2015) evidenziano come circa il 54% del territorio della Sardegna sia interessato da formazioni forestali e preforestali. La superficie forestale regionale è costituita per il 48% da aree boscate, pari a 626.140 ettari, e per il restante 52% da altre terre boscate, pari a 674.851 ettari, per una superficie complessiva di oltre 1,3 milioni di ettari. In tale contesto l'Agenzia FoReSTAS svolge le proprie attività nel rispetto dei principi della gestione forestale sostenibile e in coerenza con il quadro normativo e programmatorio nazionale e regionale, tenendo conto degli indirizzi contenuti nel Testo Unico in materia di Foreste e Filiere Forestali (D.Lgs. n. 34/2018) e nei principali strumenti di pianificazione territoriale, ambientale e forestale (PFAR, PPR, PdDIS, PAI, PTA, PSFF, PGRA, PSURI, PEARS, PFV, PAF, PG Siti Natura 2000, PG Parchi, ecc.).

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

Contesto economico e finanziario. Nel Bilancio di previsione 2025-2027 della Regione Sardegna, nel capitolo di spesa SC04.1918, è previsto il contributo annuo di funzionamento all'Agenzia Forestas per il perseguimento dei propri compiti istituzionali. Il contributo di funzionamento del Bilancio di previsione 2025-2027 dell'Agenzia è stato previsto per l'importo complessivo di euro 252.518.896,38 per gli esercizi 2025, 2026 e 2027.

Per un ulteriore approfondimento si rimanda al *Bilancio Pluriennale 2025-2027* approvato con Delibera Commissariale n.34 del 03/12/2024. Con riferimento al Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR), le Politiche forestali, di difesa del suolo, di tutela e valorizzazione delle risorse ambientali trovano spazio nell'ambito della Missione 09 (Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente).

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

Contesto normativo e legale. L'Amministrazione persegue gli interessi pubblici, ispirandosi ai principi di efficienza, efficacia, economicità, trasparenza, etica e legalità. Il quadro normativo di riferimento è sottoposto a continui aggiornamenti ed integrazioni (cfr riforma della Pubblica Amministrazione ex L 124/2015), relativamente al codice degli appalti (D.Lgs 36/2023), alla normativa anticorruzione (L. 190/2012 e ss.mm.ii.), alle disposizioni in materia di trasparenza e accesso civico (D.Lgs 33/2013 e ss.mm.ii.), all'armonizzazione contabile (D.Lgs 118/2011 e ss.mm.ii.), all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico (D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.), all'ordinamento del lavoro (D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.), alle norme sul procedimento amministrativo e diritto di accesso (L. 241/1990 e ss.mm.ii.), transizione digitale (D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.), protezione dei dati personali e cybersicurezza. Tali disposizioni richiedono un costante adeguamento delle procedure organizzative e gestionali dell'Agenzia.

L'attività dell'Agenzia si svolge nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018, che disciplinano la protezione dei dati personali e impongono l'adozione di adeguate misure organizzative e tecnologiche a tutela degli interessati.

Il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), successivamente disciplinato dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e dal D.M. 30 giugno 2022, n. 132, che ne definiscono contenuti, struttura e modalità di redazione. Il PIAO costituisce il principale strumento di programmazione integrata delle pubbliche amministrazioni e persegue l'obiettivo di superare la frammentazione degli strumenti programmatori, assicurando una visione unitaria delle politiche di performance, organizzazione, capitale umano, prevenzione della corruzione e trasparenza, lavoro agile e pari opportunità.

L'Agenzia aggiorna annualmente il proprio PIAO in coerenza con il quadro normativo nazionale e regionale vigente e con gli indirizzi strategici definiti dagli organi di governo.

L'attività dell'Agenzia si sviluppa in coerenza con gli strumenti di pianificazione e programmazione strategica nazionali e regionali che incidono sulla tutela dell'ambiente, del paesaggio, delle risorse idriche e del patrimonio forestale, tra cui il Piano Forestale Ambientale Regionale (PFAR), il Piano Paesaggistico Regionale (PPR), il Piano di Bacino, il Piano di Gestione del Distretto Idrografico della Sardegna, il Piano di Assetto Idrogeologico (PAI), il Piano Stralcio delle Fasce Fluviali (PSFF), il Piano di Gestione del Rischio Alluvioni (PGRA), il Piano di Tutela delle Acque (PTA), il Piano Stralcio per l'Utilizzo delle Risorse Idriche (PSURI), il Piano Energetico Ambientale Regionale della Sardegna (PEARS), il Piano Faunistico Venatorio (PFV), i Piani di Gestione dei Siti della Rete Natura 2000 e i Piani dei Parchi e delle aree protette, nonché gli ulteriori strumenti di pianificazione settoriale vigenti. Il PPR e il PEARS sono attualmente interessati da processi di aggiornamento e revisione promossi dalla Regione Sardegna,

finalizzati ad adeguare tali strumenti alle nuove esigenze di tutela ambientale, sviluppo sostenibile e transizione energetica.

L'Agenzia opera, inoltre, nel rispetto dei principi e delle finalità del Testo Unico in materia di Foreste e Filiere Forestali (D.Lgs. 3 aprile 2018, n. 34), che costituisce il principale riferimento normativo nazionale per la gestione forestale sostenibile, la conservazione della biodiversità, la tutela del territorio e lo sviluppo delle filiere forestali, in coerenza con gli indirizzi della Strategia Forestale Nazionale 2022-2032.

Per ulteriori informazioni circa il contesto socioeconomico della Sardegna si rimanda all'analisi effettuata dall'Ufficio Statistica della Regione riportata del PIAO della Regione Sardegna 2025-2027 (Allegato 1) approvato con Delibera G. R. n. 7/1 del 31.01.2025.

2.2. L'Amministrazione

L'Agenzia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna (Fo.Re.S.T.A.S.) è stata istituita con la legge regionale 27 aprile 2016, n. 8, subentrando all'Ente Foreste della Sardegna nella titolarità dei rapporti giuridici attivi e passivi e configurandosi quale ente strumentale della Regione con compiti di gestione forestale, tutela ambientale, difesa del suolo e valorizzazione del patrimonio naturale regionale.

La disciplina dell'Agenzia è stata successivamente modificata e integrata dalla legge regionale 19 novembre 2018, n. 43 e dalla legge regionale 11 febbraio 2019, n. 6, che hanno ridefinito il percorso di inquadramento del personale nel sistema Regione. Tale percorso è stato ulteriormente completato dalla legge regionale 24 giugno 2020, n. 18.

Le modifiche legislative hanno interessato in particolare l'articolo 48 della legge forestale regionale, prevedendo l'inserimento del personale dell'Agenzia nel comparto unico di contrattazione collettiva regionale e l'applicazione delle disposizioni della legge regionale 13 novembre 1998, n. 31, secondo modalità e tempi definiti attraverso la contrattazione collettiva.

Con le deliberazioni della Giunta regionale n. 28/1 e n. 28/2 del 26 luglio 2019 sono stati impartiti gli indirizzi al CORAN per l'attuazione del processo di transito al Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL) e per la progressiva estensione del periodo di lavoro del personale semestrale. In attuazione di tali indirizzi, il 21 luglio 2021 è stato sottoscritto l'Accordo per l'applicazione delle disposizioni contenute nelle leggi regionali n. 43/2018 e n. 6/2019, che ha sancito il passaggio del personale non dirigente dell'Agenzia al CCRL del comparto unico regionale.

Il nuovo assetto contrattuale ha disciplinato gli aspetti giuridici ed economici del transito, definendo il sistema di classificazione del personale, l'inquadramento nelle categorie del comparto regionale, il trattamento economico e le specifiche indennità correlate alle attività forestali, contribuendo altresì al superamento delle criticità derivanti dall'utilizzo delle mansioni superiori.

Dal 3 ottobre 2022 anche il personale dirigente dell'Agenzia è stato inserito nell'area della dirigenza del sistema Regione, con applicazione del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Area Dirigenziale.

Successivamente al transito sono intervenuti diversi rinnovi e accordi contrattuali, tra i quali:

- CCRL – Dipendenti dell'Amministrazione, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali – Parte economica triennio 2019-2021, sottoscritto il 15 maggio 2023;
- CCRL – Dirigenti dell'Amministrazione regionale, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali – Stralcio parte economica triennio 2019-2021, sottoscritto il 23 giugno 2023;
- Accordo definitivo per l'incremento dell'indennità di amministrazione e dell'indennità forestale, sottoscritto il 6 maggio 2024;
- CCRL – Dipendenti dell'Amministrazione, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali – Parte economica triennio 2022-2024, sottoscritto il 20 dicembre 2024;
- CCRL – Dirigenti dell'Amministrazione regionale, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali – Stralcio parte economica triennio 2022-2024, sottoscritto il 20 dicembre 2024;
- Accordo di modifica di alcuni istituti del CCRL del comparto regionale, sottoscritto il 4 giugno 2025;
- Contratti integrativi e accordi applicativi adottati nell'ambito dell'Agenzia per la disciplina dell'organizzazione del lavoro, delle progressioni professionali e degli istituti contrattuali specifici del comparto forestale.

L'attuale assetto contrattuale colloca integralmente il personale dell'Agenzia all'interno del sistema di contrattazione collettiva regionale, garantendo uniformità di disciplina con il restante sistema Regione e valorizzando le specificità operative connesse alle attività forestali e ambientali svolte dall'Ente.

Per quanto riguarda le politiche forestali e ambientali, l'Agenzia supporta la Regione Autonoma della Sardegna nella gestione sostenibile, integrata e responsabile del patrimonio naturalistico e ambientale regionale, promuovendo la multifunzionalità dei boschi, la tutela del paesaggio forestale e rurale, la ricerca e il trasferimento dell'innovazione tecnologica nel settore forestale e ambientale.

L'Agenzia amministra complessivamente 216.037 ettari di territorio, pari a circa il 10% della superficie regionale. Nelle more del completamento delle procedure di individuazione dei beni funzionali all'Agenzia di proprietà della Regione, ai sensi dell'articolo 16 della L.R. n. 8/2016, FoReSTAS gestisce 85.157 ettari di terreni in comodato d'uso (comprensivi delle aree demaniali e delle ex proprietà dell'Ente Foreste della Sardegna), 96.319 ettari di terreni pubblici in concessione, prevalentemente di proprietà comunale, e 34.561 ettari di terreni in occupazione temporanea ai sensi del R.D. n. 3267/1923, destinati progressivamente alla restituzione ai legittimi proprietari secondo quanto previsto dall'articolo 17 della medesima legge regionale.

Tipologia	**Ettari**	**%**

Aree in comodato d'uso (demaniali + ex EFS)	85.157	39,40%
Aree in concessione (15-30 anni)	96.319	44,60%
Aree in occupazione temporanea (R.D. 3267/1923)	34.561	16,00%
Totale	**216.037**	**100%**

Tabella 1 – Consistenza e titolo di possesso dei territori amministrati dall'Agenzia FoReSTAS (dati aggiornati al 31.12.2025). *Fonte: Servizio Infrastrutture, Patrimonio e Sicurezza – Settore Infrastrutture, Patrimonio e Sicurezza.*

La missione dell'Agenzia è orientata al miglioramento e all'ammodernamento delle politiche forestali regionali, perseguendo una maggiore efficacia ed efficienza nella gestione del patrimonio naturale e nella valorizzazione, anche economica e sociale, del capitale naturale e dei servizi ecosistemici da esso generati.

Nel rispetto degli strumenti di pianificazione e programmazione regionale, l'Agenzia esercita le proprie funzioni istituzionali attraverso:

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

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

c) la valorizzazione produttiva, turistico-ricreativa, culturale ed educativa del patrimonio naturale regionale;

d) la promozione della ricerca scientifica, della sperimentazione e dell'innovazione tecnologica nel settore forestale e ambientale, nonché il sostegno alle attività di informazione, sensibilizzazione ed educazione ambientale.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia alla Legge Regionale 27 aprile 2016, n. 8 e alla Carta dei Servizi dell'Agenzia, disponibili sul sito istituzionale.

L'Agenzia FoReSTAS dispone di un rilevante patrimonio operativo rappresentato dal proprio personale, prevalentemente impiegato nelle attività tecnico-forestali, grazie al quale realizza in amministrazione diretta gli interventi di competenza nei settori della gestione forestale, della difesa del suolo, della tutela ambientale, della prevenzione e lotta agli incendi boschivi e della protezione civile.

La medesima capacità operativa viene messa a disposizione della Regione Sardegna nell'ambito della campagna antincendio boschivo e nelle attività di protezione civile, attraverso una presenza capillare sul territorio regionale garantita dai Presidi Forestali, dalle postazioni AIB e dalle altre strutture operative dell'Agenzia.

Per quanto riguarda l'attività antincendio, il contributo dell'Agenzia alla Campagna regionale antincendi è definito annualmente nell'ambito del Piano regionale di previsione, prevenzione e lotta attiva contro gli

incendi boschivi (PRAI), predisposto dalla Regione Sardegna ai sensi della Legge n. 353/2000 e della L.R. n. 8/2016. Analogamente, le attività di protezione civile sono svolte in attuazione della pianificazione regionale di settore e del Piano regionale di protezione civile per il rischio idraulico, idrogeologico e da fenomeni meteorologici avversi.

L'Agenzia è presente con le proprie strutture operative in gran parte del territorio regionale e mantiene un rapporto costante con gli Enti Locali, con i quali collabora attraverso specifici accordi e convenzioni per la gestione del patrimonio forestale, la tutela ambientale, la prevenzione del rischio e la valorizzazione del territorio.

Oltre alla significativa capacità operativa, FoReSTAS dispone di competenze specialistiche nei settori della pianificazione forestale, della biodiversità, della gestione della fauna selvatica, della ricerca scientifica, dell'educazione ambientale e della progettazione europea. In tali ambiti opera in collaborazione con Università, enti di ricerca, amministrazioni pubbliche, organismi di gestione delle aree protette e partner nazionali e internazionali.

L'organizzazione e le funzioni dell'Agenzia sono disciplinate dallo Statuto approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 31/11 del 27 giugno 2017 e dalla struttura organizzativa approvata con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 42 del 31 agosto 2023.

La struttura organizzativa dell'Agenzia è articolata:

• a livello centrale, in una **Direzione Generale** cui competono le funzioni di coordinamento, programmazione e controllo, supportata da sette **Servizi centrali**: Tecnico Forestale; Antincendio, Protezione Civile e Autoparco; Personale; Affari Generali; Contabilità e Bilancio; Appalti, Contratti ed Economato; Infrastrutture, Patrimonio e Sicurezza;

• a livello territoriale, in sette **Servizi Territoriali** con sede a Cagliari, Iglesias, Oristano, Nuoro, Lanusei, Sassari e Tempio Pausania.

Ai sensi dell'art. 24 della L.R. n. 31/1998, il coordinamento delle strutture dirigenziali compete al **Direttore Generale**. I Servizi costituiscono le unità organizzative di livello dirigenziale e si articolano in strutture sub-dirigenziali (Settori) cui sono attribuiti specifici ambiti di competenza.

Ai Servizi Territoriali fanno capo 28 Complessi Forestali di Gestione (CFG), articolati in 123 Presidi Forestali (PF), nonché 2 Centri Allevamento e Recupero della Fauna Selvatica (CARFS), che assicurano una presenza diffusa dell'Agenzia sul territorio regionale.

La struttura organizzativa è stata definita con Determinazione del Direttore Generale n. 92 del 30 novembre 2023, in recepimento della Deliberazione del Commissario Straordinario n. 42 del 31 agosto 2023, con l'obiettivo di garantire una gestione coordinata e strategica dei compendi amministrati e una maggiore efficacia nell'esercizio delle funzioni istituzionali.

La funzione di indirizzo politico-amministrativo è assicurata **dall'Amministratore Unico**, nominato con Decreto del Presidente della Regione n. 58 del 19 giugno 2024, previa deliberazione della Giunta Regionale n. 17/2 del 14 giugno 2024.

L'articolo 44 della L.R. n. 8/2016 prevede inoltre il **Comitato Territoriale**, organo con funzioni consultive e propositive composto dall'Assessore regionale competente in materia di ambiente e da quattro rappresentanti designati dal Consiglio delle Autonomie Locali tra i Sindaci dei Comuni interessati dalla presenza di terreni amministrati dall'Agenzia. Tale importante organismo non è mai stato attivato funzionalmente.

Relativamente alle risorse umane, al 31 dicembre 2025 l'Agenzia conta 4.439 dipendenti in ruolo, inclusi i dipendenti in assegnazione temporanea, riassegnazione o comando presso altre amministrazioni, di cui 14 dirigenti, 133 funzionari, 362 istruttori, 82 assistenti amministrativi e 3.848 operatori tecnico-forestali. Nel corso del 2025 si sono registrate 222 cessazioni dal servizio.

La composizione del personale evidenzia una forte prevalenza delle figure operative: gli operatori tecnico-forestali rappresentano infatti l'86,69% del totale del personale, confermando la vocazione prevalentemente operativa dell'Agenzia e la centralità delle attività svolte direttamente sul territorio.

Il personale femminile ammonta a 783 unità (17,64%), mentre il personale maschile è pari a 3.656 unità (82,36%), per un totale complessivo di 4.439 dipendenti.

Il personale effettivamente in servizio comprende inoltre 11 unità provenienti da altre amministrazioni pubbliche in posizione di comando o assegnazione temporanea (personale "IN"), di cui un dirigente con funzioni di Direttore Generale, otto funzionari e due istruttori.

Parallelamente, al 31 dicembre 2025 risultano assegnate presso altre amministrazioni 67 unità di personale dell'Agenzia (personale "OUT"), pari all'1,51% del personale complessivamente in organico. Particolarmente significativa risulta l'incidenza del personale dirigente assegnato all'esterno, pari a 6 unità, corrispondenti al 42,86% della dotazione dirigenziale dell'Agenzia.

L'età media del personale si attesta intorno ai **55 anni**. Inoltre, una quota rilevante del personale è soggetta a prescrizioni e limitazioni formulate dal medico competente, che incidono sulla capacità operativa in attività particolarmente gravose quali la gestione dei cantieri forestali, le attività di protezione civile e la lotta agli incendi boschivi.

L'Agenzia realizza la maggior parte delle proprie attività in amministrazione diretta attraverso il personale distribuito sull'intero territorio regionale, che costituisce il principale patrimonio professionale e operativo dell'Ente. Rispetto al precedente Ente Foreste della Sardegna, le attività di FoReSTAS si sviluppano oggi non soltanto all'interno dei compendi amministrati, ma sull'intero territorio regionale, in stretta collaborazione con la Regione Sardegna, gli Enti Locali e gli altri soggetti istituzionali coinvolti nella tutela e valorizzazione del patrimonio ambientale regionale.

Risorse finanziarie

Le attività istituzionali dell'Agenzia FoReSTAS sono finanziate prevalentemente attraverso il contributo annuale di funzionamento erogato dalla Regione Autonoma della Sardegna, iscritto nel bilancio regionale sul capitolo SC04.1918 e destinato a garantire lo svolgimento delle funzioni attribuite dalla L.R. n. 8/2016.

Il grafico seguente evidenzia l'andamento del contributo regionale di funzionamento assegnato all'Agenzia nel periodo 2015-2025.

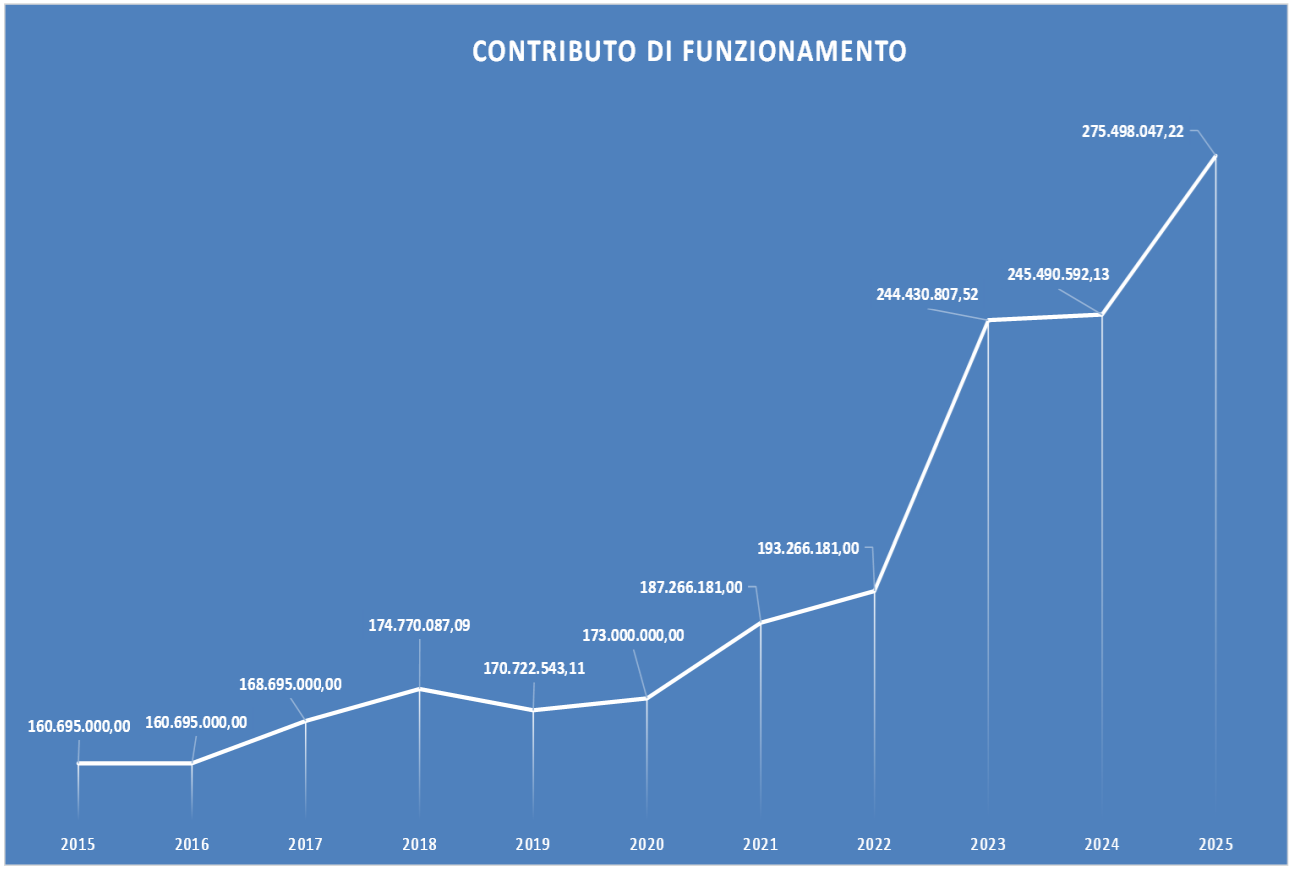


Grafico 1 – Andamento del contributo regionale di funzionamento assegnato all'Agenzia FoReSTAS (2015-2025). Fonte: Servizio Contabilità e Bilancio.

L'analisi dell'andamento storico evidenzia una sostanziale stabilità del contributo negli anni 2015 e 2016. A partire dal 2017 si registrano incrementi progressivi riconducibili all'evoluzione del quadro normativo, contrattuale e organizzativo dell'Agenzia.

Tra i principali fattori che hanno determinato l'aumento delle risorse assegnate si evidenziano:

- il ripristino, nel 2017, delle risorse precedentemente ridotte a seguito delle modifiche normative in materia fiscale;
- il finanziamento degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali del personale dirigente e non dirigente;
- la copertura degli adeguamenti retributivi connessi all'applicazione degli accordi contrattuali regionali;

- la stabilizzazione del personale operaio semestrale e il conseguente incremento del costo del lavoro;
- l'attuazione dell'Accordo di transito del personale dell'Agenzia al Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL), sottoscritto il 21 luglio 2021;
- il finanziamento del Piano straordinario di reclutamento finalizzato al reintegro delle cessazioni intervenute negli anni precedenti;
- la copertura dei maggiori oneri previdenziali conseguenti al disconoscimento, da parte dell'INPS, delle agevolazioni contributive per le zone svantaggiate;
- gli incrementi derivanti dai rinnovi contrattuali regionali relativi ai trienni 2019-2021 e 2022-2024, nonché dall'adeguamento delle indennità di amministrazione e forestale.

Con nota della Direzione generale dei Servizi finanziari della Regione Sardegna prot. n. 5956 del 5 febbraio 2025 è stato comunicato all'Agenzia l'importo del contributo di funzionamento per l'esercizio 2025 pari a euro 275.498.047,22.

Nel corso dell'esercizio il contributo è stato successivamente integrato per effetto di specifici finanziamenti destinati alla copertura degli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva, dalle progressioni professionali, dal piano straordinario di reclutamento e dai maggiori oneri previdenziali del personale.

L'importo definitivo del contributo di funzionamento assegnato all'Agenzia FoReSTAS per l'esercizio 2025 è risultato pari a euro 328.637.197,56.

Tra le principali componenti che hanno concorso alla determinazione dell'importo finale si segnalano:

- euro 32.000.000,00 destinati alla copertura dei maggiori oneri previdenziali derivanti dal disconoscimento delle agevolazioni contributive da parte dell'INPS;
- euro 20.000.000,00 destinati all'attuazione del Piano straordinario di reclutamento previsto dall'art. 11, comma 2, della L.R. n. 3/2022 e alla copertura degli oneri connessi all'applicazione degli istituti contrattuali del lavoro a turno;
- euro 233.042,00 per l'attuazione del rinnovo contrattuale 2019-2021 della dirigenza;
- euro 6.409.736,25 per l'attuazione del rinnovo contrattuale 2019-2021 del personale non dirigente;
- euro 21.678.894,69 per il rinnovo contrattuale del personale dipendente relativo al triennio 2022-2024;
- euro 312.832,51 per il rinnovo contrattuale del personale dirigente relativo al triennio 2022-2024;
- euro 5.000.000,00 destinati all'incremento del Fondo per le progressioni professionali a seguito della sottoscrizione del CCRL del 7 maggio 2025.

L'incremento delle risorse assegnate all'Agenzia negli ultimi anni è stato pertanto determinato principalmente dall'esigenza di garantire la sostenibilità finanziaria del processo di transito al comparto unico regionale, dall'attuazione delle politiche di reclutamento e ricambio generazionale del personale e dall'adeguamento del trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva regionale.

2.3. I Risultati raggiunti

Nell'anno 2025 la strategia di intervento dell'Agenzia FoReSTAS è stata orientata al perseguimento delle finalità istituzionali previste dalla Legge regionale n. 8/2016, in coerenza con gli indirizzi della Regione Sardegna e con gli strumenti di pianificazione e programmazione regionale in materia ambientale, forestale, di protezione civile e sviluppo sostenibile. Parallelamente, l'Agenzia ha proseguito il percorso di rafforzamento organizzativo avviato con la riorganizzazione della struttura amministrativa approvata nel 2023 e con l'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale, finalizzato al progressivo rafforzamento delle competenze tecniche, amministrative e operative necessarie a garantire l'efficace svolgimento delle attività istituzionali.

Nelle more della definizione degli obiettivi generali e delle priorità strategiche da parte della Giunta regionale, la programmazione dell'annualità 2025 è stata sviluppata attraverso il Programma Operativo Annuale (POA) 2025-2027, successivamente aggiornato nel mese di luglio 2025, ed è stata articolata nei seguenti nove ambiti strategici di intervento:

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. Reti tecnologiche, sicurezza digitale e protezione dei dati;
7. Incremento della trasparenza, prevenzione e contrasto del rischio di corruzione;
8. Efficientamento, decentramento e razionalizzazione dei processi interni;
9. Riqualificazione del personale e valorizzazione delle competenze.

Nel corso del 2025 è stato effettuato il **monitoraggio** intermedio dello stato di attuazione del Programma Operativo Annuale, che ha comportato alcune rimodulazioni degli obiettivi e dei relativi indicatori, successivamente recepite nell'aggiornamento del PIAO e validate dall'Organismo Unico di Valutazione. In particolare, sono stati adeguati alcuni obiettivi relativi alla Rete Escursionistica della Sardegna, sostituendo gli indicatori riferiti all'accatastamento dei nuovi sentieri con indicatori riferiti alla progettazione preliminare degli stessi, in considerazione delle attività tecniche e autorizzative ancora necessarie. Sono stati inoltre eliminati alcuni obiettivi relativi all'avvio dei lavori di manutenzione straordinaria della viabilità forestale, in quanto condizionati da procedure propedeutiche non concluse, ed è stato rimodulato l'obiettivo del Servizio Personale relativo all'adeguamento della regolamentazione interna al nuovo CCRL. Contestualmente è stato introdotto un nuovo obiettivo finalizzato alla realizzazione di una banca dati digitale condivisa di giurisprudenza e prassi amministrativa a supporto

dell'attività dell'Agenzia. Le modifiche apportate non hanno inciso sugli indirizzi strategici dell'Ente, ma hanno consentito di adeguare la programmazione alle effettive condizioni operative e di assicurare una più corretta misurazione dei risultati conseguiti.

Nel complesso, l'Agenzia ha conseguito risultati ampiamente positivi, raggiungendo la quasi totalità degli obiettivi programmati e confermando la propria capacità di perseguire efficacemente la mission istituzionale. Gli esiti della misurazione della performance organizzativa evidenziano infatti un elevato grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ai Servizi centrali e territoriali, con particolare riferimento alle attività di tutela della biodiversità, gestione forestale sostenibile, valorizzazione della rete escursionistica regionale, efficientamento dei processi amministrativi, riduzione dei tempi di pagamento, digitalizzazione e valorizzazione del capitale umano.

L'Amministrazione ha continuato a perseguire una visione della gestione forestale improntata ai principi della sostenibilità, della multifunzionalità e della partecipazione, orientando la propria azione alla valorizzazione dei servizi ecosistemici forniti dalle foreste e alla ricerca di un equilibrio tra tutela ambientale, sviluppo socioeconomico dei territori e fruizione sostenibile del patrimonio naturale.

Nell'ambito della cura, tutela e conservazione del patrimonio forestale sono state realizzate attività di **monitoraggio della fauna selvatica** e delle specie di interesse conservazionistico, censimenti della fauna venatoria stanziale e del muflone, individuazione e proposta di nuove unità di ammissione al **Registro regionale dei materiali di base forestali**, nonché azioni di miglioramento della biodiversità e di gestione forestale sostenibile nei principali complessi forestali regionali.

Per quanto riguarda la valorizzazione produttiva, turistico-ricreativa e culturale del patrimonio naturale, l'Agenzia ha proseguito le attività di gestione forestale pianificata e il potenziamento della **Rete Escursionistica della Sardegna (RES)**, attraverso interventi di progettazione e ripristino della sentieristica, con particolare attenzione ai criteri di accessibilità e inclusione previsti dalla programmazione regionale e comunitaria.

Sul fronte della protezione civile e della difesa dei sistemi forestali, l'Agenzia ha garantito il proprio contributo all'attuazione della **campagna regionale antincendio boschivo**, alle attività di presidio del territorio e alle azioni di prevenzione dei rischi ambientali, operando in stretto raccordo con il Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale e con la Direzione generale della Protezione Civile.

Particolare rilievo è stato attribuito anche al miglioramento **dell'efficienza amministrativa e organizzativa**, attraverso il consolidamento delle attività dei nuovi Servizi istituiti con la riorganizzazione del 2023, il miglioramento dei processi di programmazione e controllo, il rispetto degli obiettivi di **riduzione dei tempi di pagamento**, il rafforzamento della sicurezza informatica e delle infrastrutture digitali e l'attuazione delle misure previste dal PIAO in materia di semplificazione e innovazione amministrativa.

Sul fronte del personale, l'Agenzia ha proseguito l'attuazione del **Piano triennale dei fabbisogni,** accompagnando il processo di rafforzamento organizzativo con interventi di formazione e aggiornamento

professionale, finalizzati allo sviluppo delle competenze tecniche, digitali e manageriali e alla valorizzazione del capitale umano. Particolare attenzione è stata inoltre dedicata alle iniziative previste dal **Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna**, attraverso attività di informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

L'Agenzia ha infine confermato il proprio impegno nella promozione della legalità, della trasparenza e dell'integrità amministrativa, attraverso l'attuazione delle misure previste dal PIAO e dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. In tale contesto, il **Codice di comportamento del personale del Sistema Regione** continua a rappresentare uno strumento fondamentale per orientare l'azione amministrativa ai principi di imparzialità, correttezza, responsabilità e perseguimento dell'interesse pubblico, in stretto raccordo con il sistema di gestione dei rischi corruttivi e con gli strumenti di programmazione dell'Ente.

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

SERVIZIO	RISULTATO *% Ponderato*
SERVIZIO TERRITORIALE CAGLIARI	100%
SERVIZIO TERRITORIALE IGLESIAS	100%
SERVIZIO TERRITORIALE LANUSEI	100%
SERVIZIO TERRITORIALE NUORO	100%
SERVIZIO TERRITORIALE ORISTANO	100%
SERVIZIO TERRITORIALE SASSARI	100%
SERVIZIO TERRITORIALE TEMPIO	100%
SERVIZIO TECNICO	100%
SERVIZIO SAPA	100%
SERVIZIO PERSONALE	100%
SERVIZIO AFFARI GENERALI	100%
SERVIZIO APPALTI, CONTRATTI ED ECONOMATO	100%
SERVIZIO INFRASTRUTTURE E SICUREZZA	91%
SERVIZIO CONTABILITA' e BILANCIO	100%
DIRETTORE GENERALE	100%

Tab. 2. Quadro sinottico dei risultati cumulativi percentuali a livello di Servizi

2.4. Le criticità e le opportunità

L'analisi del contesto interno ed esterno evidenzia un quadro caratterizzato da importanti opportunità di sviluppo per l'Agenzia Forestas, ma anche da alcune criticità strutturali che continuano a incidere sulla capacità operativa e organizzativa dell'Ente e che richiedono interventi di medio-lungo periodo.

Sotto il profilo delle risorse umane, permane una significativa criticità legata alla carenza di personale, particolarmente evidente nei profili tecnici, amministrativi e dirigenziali. Tale situazione assume particolare rilevanza in considerazione dell'ampiezza delle competenze attribuite all'Agenzia e della

crescente complessità degli adempimenti in materia di programmazione, gestione forestale, protezione civile, tutela della biodiversità, attuazione delle politiche ambientali, gestione dei sistemi informativi e monitoraggio della performance.

Al 31 dicembre 2025 l'Agenzia contava complessivamente **4.439 dipendenti**, di cui **14 dirigenti, 133 funzionari, 362 istruttori, 82 assistenti amministrativi e 3.848 operatori tecnico-forestali**. Questi ultimi rappresentano **l'86,69% dell'intera forza lavoro**, confermando la forte vocazione operativa dell'Ente. Nel corso del 2025 si sono registrate **222 cessazioni dal servizio**, fenomeno che continua a determinare una progressiva perdita di competenze professionali e conoscenze organizzative. L'età media del personale si attesta inoltre intorno ai **55 anni**, con una quota significativa di lavoratori soggetti a prescrizioni del medico competente che incidono sulla piena operatività nei cantieri forestali, nelle attività di protezione civile e nella lotta agli incendi boschivi.

A tale situazione si aggiunge il fenomeno delle assegnazioni temporanee e dei comandi verso altre amministrazioni. Al 31 dicembre 2025 risultavano infatti **67 dipendenti in posizione di comando o riassegnazione presso altre amministrazioni**, pari all'**1,51% dell'organico complessivo**, tra cui **6 dirigenti**, corrispondenti al **42,86% della dotazione dirigenziale dell'Agenzia**, mentre una posizione dirigenziale era coperta da personale proveniente dalla Regione Sardegna con funzioni di Direttore Generale.

Ne consegue che l'Agenzia ha operato nel 2025 con **9 dirigenti effettivamente in servizio**, chiamati a garantire il funzionamento di una struttura composta da **4.439 dipendenti**, 7 Servizi Centrali, 7 Servizi Territoriali, 28 Complessi Forestali di Gestione, 123 Perimetri Forestali e 2 CARFS. Il rapporto medio risulta pertanto pari a circa **493 dipendenti per dirigente**. Se si considera il solo livello dei Direttori di Servizio, il rapporto sale a circa **634 dipendenti per Direttore di Servizio**, evidenziando il significativo livello di complessità gestionale e organizzativa gravante sulle strutture dirigenziali dell'Agenzia.

Tale circostanza determina una riduzione della capacità operativa dell'Ente e un conseguente aggravio organizzativo sulle strutture rimaste in servizio.

Nel corso del 2025 è proseguito il piano straordinario di reclutamento previsto dall'art. 11 della L.R. n. 3/2022. Le procedure selettive gestite tramite ASPAL, avviate per un contingente complessivo di **638 unità di personale operaio**, hanno contribuito ad attenuare alcune delle criticità storiche presenti nei cantieri forestali. Permangono tuttavia difficoltà nel reperimento di personale qualificato nei profili tecnici e amministrativi, indispensabili per sostenere i processi di innovazione, digitalizzazione e gestione dei programmi complessi.

Un ulteriore elemento di criticità è rappresentato dagli effetti economici e gestionali derivanti dal passaggio del personale al Contratto Collettivo Regionale di Lavoro e dalla particolare configurazione previdenziale degli operatori forestali. La permanenza di differenti regimi previdenziali, assicurativi e di trattamento di fine rapporto tra gli oltre **3.800 operatori tecnico-forestali** e il restante personale dell'Agenzia continua a determinare una maggiore complessità amministrativa e gestionale. A ciò si aggiungono gli effetti della revoca delle agevolazioni contributive applicate dall'INPS, che hanno

determinato un incremento dei costi previdenziali stimato in circa **32 milioni di euro annui a regime**, con un significativo impatto sul bilancio dell'Ente.

Sul piano organizzativo, pur essendo stati compiuti significativi passi avanti nel processo di digitalizzazione, l'Agenzia non dispone ancora di un sistema completamente integrato per la gestione delle risorse umane e dei principali processi amministrativi. Nel corso del 2025 sono proseguite le attività di analisi e progettazione finalizzate all'adozione di una piattaforma integrata di gestione del personale e all'implementazione di nuovi strumenti digitali per la rilevazione delle presenze, la gestione documentale e l'interoperabilità con i sistemi regionali. Tali interventi rappresentano un passaggio fondamentale per migliorare l'efficienza amministrativa, la qualità dei dati e la capacità di monitoraggio delle attività dell'Ente.

Nel 2025 è inoltre proseguito il percorso di consolidamento della nuova struttura organizzativa dell'Agenzia, articolata in **7 Servizi Centrali**, **7 Servizi Territoriali**, **28 Complessi Forestali di Gestione**, **123 Perimetri Forestali** e **2 Centri di Allevamento e Recupero della Fauna Selvatica (CARFS)**. La capillarità della presenza sul territorio regionale costituisce un elemento di forza dell'Amministrazione, ma comporta al contempo significative esigenze di coordinamento, programmazione e supporto logistico.

Accanto alle criticità, il contesto attuale offre rilevanti opportunità di sviluppo. Le politiche europee e nazionali in materia di transizione ecologica, adattamento ai cambiamenti climatici, tutela della biodiversità, gestione sostenibile delle risorse naturali e prevenzione dei rischi ambientali attribuiscono infatti un ruolo sempre più centrale alle amministrazioni forestali pubbliche. In tale quadro, Forestas è chiamata a rafforzare il proprio contributo alla realizzazione degli obiettivi della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile, della Strategia Regionale di Adattamento ai Cambiamenti Climatici, del Piano Forestale Ambientale Regionale e degli altri strumenti di programmazione territoriale e ambientale.

Particolarmente rilevanti risultano inoltre le opportunità derivanti dai programmi finanziati dall'Unione Europea, dal Fondo per lo Sviluppo e la Coesione, dal Programma Regionale Sardegna FESR 2021-2027, dal Complemento Regionale per lo Sviluppo Rurale e dagli altri strumenti di finanziamento nazionali e regionali destinati alla tutela degli ecosistemi forestali, alla valorizzazione del patrimonio naturale, alla digitalizzazione della pubblica amministrazione, all'innovazione tecnologica e all'incremento della resilienza territoriale.

Ulteriori opportunità sono rappresentate dall'evoluzione dei sistemi informativi regionali, dall'introduzione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance regionale, dai processi di semplificazione amministrativa e dalle iniziative finalizzate alla promozione delle pari opportunità, della valorizzazione del capitale umano e del benessere organizzativo. In tale ambito l'Agenzia ha progressivamente rafforzato il proprio impegno attraverso le azioni previste nel PIAO, nel Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna e nei programmi di formazione e sviluppo delle competenze rivolti al personale.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Gli obiettivi generali e le priorità strategiche dell'Agenzia FoReSTAS per l'annualità 2025 sono desumibili dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 3 del 31 gennaio 2025. Il Piano costituisce il principale strumento di programmazione integrata dell'Agenzia e definisce gli indirizzi strategici, gli obiettivi di performance, il fabbisogno di personale, le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il lavoro agile e le azioni di valorizzazione del capitale umano.
Nel corso dell'esercizio 2025, in attuazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, lettera b), del D.M. 30 giugno 2022, l'Agenzia ha effettuato il monitoraggio intermedio dello stato di attuazione del Piano, procedendo all'aggiornamento delle sottosezioni "Valore Pubblico" e "Performance". Tale aggiornamento è stato approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 51 del 12 settembre 2025 e ha recepito le rimodulazioni intervenute nel Programma Operativo Annuale (POA) 2025-2027 a seguito delle risultanze del monitoraggio semestrale.
Successivamente, con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 52 del 29 settembre 2025, è stato approvato l'aggiornamento n. 1 della Sezione III del PIAO 2025-2027 relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, al fine di adeguare la programmazione del reclutamento, delle capacità assunzionali e delle risorse finanziarie alle mutate esigenze organizzative dell'Agenzia e all'evoluzione del quadro normativo e finanziario di riferimento. L'aggiornamento è stato adottato previo parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti e nell'ambito del percorso di concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

Albero della performance

Si riporta di seguito l'Albero della performance, rappresentato in formato tabellare, dove, per ogni obiettivo strategico di medio periodo, si indicano i corrispondenti Obiettivi Direzionali (ODR) e obiettivi Gestionali operativi (OGO).
Si rimanda al POA 2025 per la visione completa degli Obiettivi, indicatori e Target assegnati ad ogni Centro di Responsabilità, così come aggiornati con il monitoraggio 2025.

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
1. CURA, TUTELA E **CONSERVAZIONE** DEL PATRIMONIO FORESTALE	1.1	Migliorare la conservazione della biodiversità	Monitoraggio della consistenza della popolazione della fauna venatoria stanziale (Pernice sarda, Lepre sarda, Coniglio selvatico) per il calendario venatorio regionale

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
			Monitoraggio della consistenza della popolazione del Muflone in area pilota del Servizio di Lanusei
	1.2	Individuazione delle "fonti di semi" e dei "soprassuoli" presso un congruo numero di aree forestali demaniali per la produzione di materiali di propagazione	Inserimento di nuove unità di ammissione al registro regionale dei materiali di base
	1.3	Miglioramento dello stato fitosanitario e mantenimento dello stato di salute e vitalità degli ecosistemi forestali e miglioramento della biodiversità degli ecosostemi forestali.	Conservazione e valorizzazione dei sistemi forestali litoranei della Sardegna. Esecuzione Programma Pinete Litoranee.
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.	Attuazione del Documento di Pianificazione delle attività anticendio boschivo dell'Agenzia Forestas
	2.2	Realizzazione di un piano di acquisti per il rinnovamento del	Realizzazione di un piano di acquisti per il rinnovamento del parco dei mezzi forestali

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
		parco dei mezzi forestali e AIB	e AIB
3. **VALORIZZAZIONE** PRODUTTIVA, TURISTICO-RICREATIVA E CULTURALE DEL PATRIMONIO NATURALE	3.1	Migliorare la comunicazione e la divulgazione e sensibilizzazione ambientale	Effettuare la comunicazione relativa alla RES secondo il cronoprogramma approvato
	3.2	Gestione forestale sostenibile orientata alla valorizzazione multifunzionale dei sistemi forestali regionali	Valorizzazione multifunzionale delle foreste attraverso la gestione forestale pianificata
	3.3	Potenziamento della RES	Realizzazione /ripristino di rete sentieristica secondo il Piano triennale RES
4. PROMOZIONE DELLA **RICERCA** SCIENTIFICA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA NEL SETTORE FORESTALE	4.,1	Divulgazione scientifica delle attività svolte dall'Agenzia	Partecipazione a Convegni e congressi in materia agro-forestale e ambientale
5. CONSERVAZIONE E MIGLIORAMENTODEI **BENI DEMANIALI** E PATRIMONIALI	5.1	Realizzazione della viabilità forestale	Definizione delle procedure di affidamento dei servizi tecnici esternalizzati per la manutenzione straordinaria della viabilità forestale
6. **RETI TECNOLOGICHE**, SICUREZZA DIGITALE E PROTEZIONE DEI DATI	6.1	Miglioramento delle reti tecnologiche e connessioni digitali	Aggiornamento dei server domain controller da Win Server 2016 a Win Server 2012
			Abilitazione Deshtop virtuali (VDI)
			Miglioramento della connettività SPC della sede territoriale di Nuoro

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
			Miglioramento della connettività SPC della sede territoriale di Oristano
7. INCREMENTARE LA **TRASPARENZA**, PREVENIRE E CONTRASTARE IL RISCHIO DI CORRUZIONE	7.1	Attuazione del piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Acquisizione di un sistema documentale integrato con il sistema di contabilità	Sperimentazione del manuale di gestione documentale finalizzato alla predisposizione degli allegati di dettaglio da sottoporre all'approvazione dell'organo di controllo del nuovo sistema documentale integrato al SIBAR
8. EFFICIENTAMENTO, **DECENTRAMENTO** E RAZIONALIZZAZIONE DEI PROCESSI INTERNI	8.1	Organizzazione delle procedure interne del Servizio Appalti ed economato	Centralizzazione e razionalizzazione delle spese di funzionamento degli uffici di tutti i Servizi centrali e territoriali
			Predisposizione del regolamento di funzionamento del settore appalti in relazione ai rapporti con gli altri Servizi Centrali e Territoriali
	8.2	Riduzione dei tempi di pagamento	Pagamento entro 30 gg delle fatture ricevute durante l'anno 2025 (campione di riferimento 95% dell'ammontare dell'importo dovuto).
	8.3	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Predisposizione del Bilancio pluriennale	Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
		2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)
	8.4	Attuazione della disciplina relativa alla comunicazione delle pubbliche amministrazioni	Predisposizione di un Piano di comunicazione
	8.5	Razionalizzazione della raccolta dei dati relativi alla gestione economico-giuridica del personale	Transito ad un unico sistema di gestione HR
	8.6	Adeguamento dei regolamenti interni di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia al Contratto Regionale	Adeguamento del Manuale di gestione del personale al contratto regionale
	8.7	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Creazione di un sistema di facile e condivisa consultazione di	Creazione di un sistema di facile e condivisa consultazione ad uso del settore legale e per il supporto dei Servizi nelle attività amministrative.

Obiettivo strategico	Numero progressivo obiettivo	OBIETTIVO DIREZIONALE (ODR)	OBIETTIVI GESTIONALI OPERATIVI (OGO)
		provvedimenti giudiziari e di atti di prassi su questioni giuridiche afferenti all'attività dell'Agenzia FoReSTAS.	
9. RIQUALIFICAZIONE DEL **PERSONALE** E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE	9.1	Attuazione del Piano per la Parità di Genere per la Regione Sardegna	Informazione, formazione e sensibilizzazione del personale del sistema regione su tematiche di pari opportunità all'interno dell'ambiente di lavoro regionale

Tab 3. Albero delle Performance – Aggiornato in seguito al monitoraggio 2025.

3.1. Obiettivi strategici

Per l'annualità 2025, nelle more della definizione da parte della Giunta regionale degli obiettivi generali e delle priorità strategiche, l'Agenzia FoReSTAS ha sviluppato la propria programmazione in coerenza con le finalità istituzionali previste dalla legge istitutiva, con gli indirizzi strategici regionali in materia forestale, ambientale e di sviluppo sostenibile, nonché con gli obiettivi contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.

La strategia d'intervento dell'Agenzia è stata articolata nei seguenti nove 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. Reti tecnologiche, sicurezza digitale e protezione dei dati;
7. Incremento della trasparenza, prevenzione e contrasto del rischio di corruzione;
8. Efficientamento, decentramento e razionalizzazione dei processi interni;
9. Riqualificazione del personale e valorizzazione delle competenze.

Tali ambiti strategici hanno orientato l'attività dell'intera organizzazione e sono stati declinati nel Programma Operativo Annuale (POA) 2025-2027 attraverso specifici Obiettivi Direzionali (ODR) e Obiettivi Gestionali Operativi (OGO), assegnati ai Servizi centrali e territoriali dell'Agenzia.

Complessivamente, il POA 2025-2027 ha previsto per l'annualità 2025 **20 Obiettivi Direzionali (ODR)** e **26 Obiettivi Gestionali Operativi (OGO)**, finalizzati a garantire il perseguimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia e la realizzazione delle attività istituzionali programmate.

Per la descrizione dettagliata degli Obiettivi Direzionali, degli Obiettivi Gestionali Operativi, dei relativi indicatori e target, si rinvia al Programma Operativo Annuale (POA) 2025-2027, allegato alla sottosezione Performance del PIAO 2025-2027 e ai successivi aggiornamenti approvati nel corso dell'esercizio.

3.2. Obiettivi gestionali operativi

n coerenza con gli indirizzi strategici contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 e con gli ambiti strategici individuati per l'annualità 2025, sono stati definiti gli obiettivi gestionali operativi finalizzati a garantire il conseguimento dei risultati attesi e il perseguimento della mission istituzionale dell'Ente.

La programmazione operativa è stata sviluppata attraverso il Programma Operativo Annuale (POA) 2025-2027, che ha declinato gli obiettivi strategici in specifici Obiettivi Direzionali (ODR) e Obiettivi Gestionali Operativi (OGO), assegnati ai Servizi centrali e territoriali dell'Agenzia in relazione alle rispettive competenze e responsabilità.

A ciascun obiettivo sono stati associati indicatori di risultato e target quantitativi e qualitativi, definiti al fine di misurare in maniera oggettiva il grado di attuazione delle attività programmate e il livello di conseguimento dei risultati attesi. Gli indicatori hanno riguardato sia aspetti di natura operativa e tecnica sia elementi riconducibili all'efficienza amministrativa, alla qualità dei servizi erogati, alla digitalizzazione dei processi, alla valorizzazione del patrimonio forestale e alla tutela dell'ambiente.

La performance organizzativa è stata misurata a livello di Centro di Responsabilità, corrispondente ai Servizi dell'Agenzia, attraverso la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Gli obiettivi organizzativi si intendono attribuiti al Dirigente responsabile del Servizio e, al contempo, condivisi con il personale assegnato alla struttura, secondo una logica di responsabilità diffusa e di partecipazione al raggiungimento dei risultati.

Nel corso dell'anno è stato effettuato il monitoraggio intermedio dello stato di avanzamento degli obiettivi programmati, che ha consentito di verificare il grado di attuazione delle attività e, ove necessario, di rimodulare alcuni indicatori e target per adeguarli alle effettive condizioni operative e organizzative dell'Agenzia. Le modifiche sono state recepite nell'aggiornamento della sottosezione Performance del PIAO 2025-2027 approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 51 del 12 settembre 2025.

Complessivamente, per l'annualità 2025 il sistema di programmazione e controllo ha previsto **20 Obiettivi Direzionali (ODR)** e **26 Obiettivi Gestionali Operativi (OGO)**, distribuiti tra i Servizi centrali e territoriali dell'Agenzia e finalizzati al perseguimento degli obiettivi strategici individuati nella programmazione annuale.

Il grado di raggiungimento degli Obiettivi Direzionali è stato determinato sulla base dei risultati conseguiti negli Obiettivi Gestionali Operativi collegati, secondo le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Agenzia e vigente per l'esercizio 2025.

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

Codice ODR	OBIETTIVI DIREZIONALI (ODR)		Codice OGO	CdR COMPETENTE (descrizione)			Note Monitoraggio 2025
	Descrizione	Valut. SI/NO			OGO per servizio	Valut. SI/NO	
1.1	Migliorare la conservazione della **biodiversità**	NO	1.1.1	Servizio Tecnico Forestale	1	SI	
			1.1.1	Servizio Sassari	1	SI	
			1.1.1	Servizio Tempio Pausania	1	SI	
			1.1.1	Servizio Oristano	1	SI	
			1.1.1	Servizio Nuoro	1	SI	
			1.1.1	Servizio Lanusei	1	SI	
			1.1.1	Servizio Iglesias	1	SI	
			1.1.1	Servizio Cagliari	1	SI	
		NO	1.1.2	Servizio Lanusei	1	SI	
1.2	Individuazione delle "fonti di semi" e dei "soprassuoli" presso un congruo numero di aree forestali demaniali per la produzione di **materiali di propagazione**	NO	1.2.1	Servizio Tecnico Forestale	1	SI	
			1.2.1	Servizio Sassari	1	SI	
			1.2.1	Servizio Tempio Pausania	1	SI	
			1.2.1	Servizio Oristano	1	SI	
			1.2.1	Servizio Nuoro	1	SI	
			1.2.1	Servizio Lanusei	1	SI	
			1.2.1	Servizio Iglesias	1	SI	
			1.2.1	Servizio Cagliari	1	SI	
1.3	Miglioramento dello stato fitosanitario e mantenimento dello stato di salute e vitalità degli ecosistemi forestali e **miglioramento della biodiversità degli ecosistemi forestali**.	NO	1.3.1	Servizio Tecnico Forestale	1	SI	
			1.3.1	Servizio Tempio Pausania	1	SI	Nota prot. 23961 del 06.06.2025. Modifica del target da 30.06.2025 a 31.12.2025
			1.3.1	Servizio Cagliari	1	SI	
2. 1	Attuazione. in tutto il territorio regionale. delle attività di protezione civile. con particolare riferimento alle campagne antincendio.	NO	2. 1. 1	Servizio Antincendio Protezione Civile e Autoparco	1	SI	

Codice ODR	OBIETTIVI DIREZIONALI (ODR)		Codice OGO	CdR COMPETENTE (descrizione)			Note Monitoraggio 2025
	Descrizione	Valut. SI/NO			OGO per servizio	Valut. SI/NO	
2. 2	Realizzazione di un piano di acquisti per il rinnovamento del **parco dei mezzi forestali e AIB**	**SI**	**2. 2. 1**	**Servizio Antincendio Protezione Civile e Autoparco**	**1**	**SI**	Prot. Prot. 29636 del 09.07.2025. Modifica dell'indicatore da "Avvio Collaudo mezzi della gara Consip (Ford Pickup, Subaru Forester, Fiat Doblò) consegnati entro il 30.09.2025." a "Avvio Collaudo mezzi della gara Consip (Subaru Forester, Fiat Doblò) consegnati entro il 30.09.2025."
3.1	Migliorare la **comunicazione** e la divulgazione e sensibilizzazione ambientale	**NO**	**3.1.1**	**Servizio Affari Generali**	**1**	**SI**	
3.2	**Gestione forestale sostenibile orientata alla valorizzazione** multifunzionale dei **sistemi forestali** regionali	**NO**	**3.2.1**	**Servizio Tecnico Forestale**	**1**	**SI**	
			3.2.1	**Servizio Sassari**	**1**	**SI**	Corretto refuso da 31.07.2020 a 31.07.2025
			3.2.1	**Servizio Oristano**	**1**	**SI**	Corretto refuso da 31.07.2020 a 31.07.2025
			3.2.1	**Servizio Nuoro**	**1**	**SI**	Corretto refuso da 31.07.2020 a 31.07.2025
			3.2.1	**Servizio Lanusei**	**1**	**SI**	
			3.2.1	**Servizio Iglesias**	**1**	**SI**	Corretto refuso da 31.07.2020 a 31.07.2025
3.3	Potenziamento della **RES**	**SI**	**3.3.1**	**Servizio Sassari**	**1**	**SI**	Prot. 31374 del 21.07.2025. Indicatore modificato da "accatastamento nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES) " a "progettazione preliminare nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES)". Target data: 31.12.2025
			3.3.1	**Servizio Tempio Pausania**	**1**	**SI**	Prot. 31374 del 21.07.2025. Indicatore modificato da "accatastamento nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES) " a "progettazione preliminare nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES)". Target data: 31.12.2025

Codice ODR	OBIETTIVI DIREZIONALI (ODR)		Codice OGO	CdR COMPETENTE (descrizione)			Note Monitoraggio 2025
	Descrizione	Valut. SI/NO			OGO per servizio	Valut. SI/NO	
			3.3.1	Servizio Oristano	1	SI	Prot. 31374 del 21.07.2025. Indicatore modificato da "accatastamento nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES) " a "progettazione preliminare nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES)". Target data: 31.12.2025
			3.3.1	Servizio Nuoro	1	SI	Prot. 31374 del 21.07.2025. Indicatore modificato da "accatastamento nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES) " a "progettazione preliminare nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES)". Target data: 31.12.2025
			3.3.1	Servizio Lanusei	1	SI	Prot. 31374 del 21.07.2025. Indicatore modificato da "accatastamento nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES) " a "progettazione preliminare nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES)". Target data: 31.12.2025
			3.3.1	Servizio Iglesias	1	SI	Prot. 31374 del 21.07.2025. Indicatore modificato da "accatastamento nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES) " a "progettazione preliminare nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES)". Target data: 31.12.2025
			3.3.1	Servizio Cagliari	1	SI	Prot. 31374 del 21.07.2025. Indicatore modificato da "accatastamento nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES) " a "progettazione preliminare nuovi sentieri di cui almeno 2% accessibili per persone con disabilità (Allegato H regolamento RES)". Target

Codice ODR	OBIETTIVI DIREZIONALI (ODR)		Codice OGO	CdR COMPETENTE (descrizione)			Note Monitoraggio 2025
	Descrizione	Valut. SI/NO			OGO per servizio	Valut. SI/NO	
							data: 31.12.2025
4.1	**Divulgazione scientifica** delle attività svolte dall'Agenzia	**NO**	**4.1.1**	**Servizio Affari Generali**	**1**	SI	
5. 1	Realizzazione della **viabilità forestale**	**NO**	**5.1.1**	**Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza**	**1**	**SI**	Prot. 31099 del 18.07.2025. Modifica dell'indicatore da "Affidamento servizi tecnici" Target: 100% con suddivisione in tre indicatori distinti: - a) Perfezionamento procedure affidamento servizi tecnici (ST).". Target: 100%. - b) Definizione e contrattualizzazione ST avviati al punto precedente. Target: 30% - c) Indizione affidamento lavori di viabilità forestale. Target: 20%
			~~5.1.2~~	~~**Servizio Sassari**~~	**1**	~~**SI**~~	Nota Prot. 31099 del 18.07.2025. OGO eliminato.
			~~5.1.2~~	~~**Servizio Tempio Pausania**~~	**1**	~~**SI**~~	Nota Prot. 31099 del 18.07.2025. OGO eliminato.
			~~5.1.2~~	~~**Servizio Oristano**~~	**1**	~~**SI**~~	Nota Prot. 31099 del 18.07.2025. OGO eliminato.
			~~5.1.2~~	~~**Servizio Nuoro**~~	**1**	~~**SI**~~	Nota Prot. 31099 del 18.07.2025. OGO eliminato.
			~~5.1.2~~	~~**Servizio Iglesias**~~	**1**	~~**SI**~~	Nota Prot. 31099 del 18.07.2025. OGO eliminato.
			~~5.1.2~~	~~**Servizio Lanusei**~~	**1**	~~**SI**~~	Nota Prot. 31099 del 18.07.2025. OGO eliminato.
			~~5.1.2~~	~~**Servizio Cagliari**~~	**1**	~~**SI**~~	Nota Prot. 31099 del 18.07.2025. OGO eliminato.
6.1	Miglioramento delle **reti tecnologiche e connessioni digitali**	**SI**	**6.1.2**	**Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza**	**1**	**SI**	

Codice ODR	OBIETTIVI DIREZIONALI (ODR)		Codice OGO	CdR COMPETENTE (descrizione)			Note Monitoraggio 2025
	Descrizione	Valut. SI/NO			OGO per servizio	Valut. SI/NO	
			6.1.3	**Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza**	**1**	**SI**	
			6.1.4	**Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza**	**1**	**SI**	
7.1	Attuazione del piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Acquisizione di un **sistema documentale integrato** con il sistema di contabilità	**NO**	**7.1.1**	**Servizio Affari Generali**	**1**	**SI**	
8. 1	Organizzazione delle procedure interne del **Servizio Appalti ed economato**	**NO**	**8. 1. 1**	**Servizio Appalti, Contratti ed Economato**	**1**	**SI**	
			8. 1. 2	**Servizio Appalti, Contratti ed Economato**	**1**	**SI**	
8.2	Riduzione dei **tempi di pagamento**	**SI**	**8.2.1**	**Servizio Contabilità e Bilancio**	**1**	**SI**	
			8.2.1	**Servizio Appalti, Contratti ed Economato**	**1**	**SI**	
			8.2.1	**Servizio Personale**	**1**	**SI**	
			8.2.1	**Servizio Affari Generali**	**1**	**SI**	
			8.2.1	**Servizio Antincendio Protezione Civile e Autoparco**	**1**	**SI**	
			8.2.1	**Servizio Tecnico Forestale**	**1**	**SI**	

Codice ODR	OBIETTIVI DIREZIONALI (ODR)		Codice OGO	CdR COMPETENTE (descrizione)			Note Monitoraggio 2025
	Descrizione	Valut. SI/NO			OGO per servizio	Valut. SI/NO	
			8.2.1	Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza	1	SI	
			8.2.1	Servizio Sassari	1	SI	
			8.2.1	Servizio Tempio Pausania	1	SI	
			8.2.1	Servizio Oristano	1	SI	
			8.2.1	Servizio Nuoro	1	SI	
			8.2.1	Servizio Iglesias	1	SI	
			8.2.1	Servizio Cagliari	1	SI	
			8.2.1	Servizio Lanusei	1	SI	
8. 3	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	NO	8. 3. 1	Servizio Contabilità e Bilancio	1	SI	**Modifica dell'ODR** da "Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Esecutività del Bilancio di previsione 2026-2028 entro 01/01/2026" a "Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)". **Modifica dell'OGO** da "Esecutività del Bilancio di previsione 2026-2028 entro 01/01/2026" a "Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)". **Modifica dell'indicatore** da "Trasmissione alle segreterie della bozza di delibera del Bilancio con gli allegati per l'approvazione e l'invio in RAS" a "Trasmissione alla segreteria della D.G. della bozza di delibera del Bilancio con gli allegati per l'invio all'A.U. ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della
			8. 3. 1		1	SI	

Codice ODR	OBIETTIVI DIREZIONALI (ODR)		Codice OGO	CdR COMPETENTE (descrizione)			Note Monitoraggio 2025
	Descrizione	Valut. SI/NO			OGO per servizio	Valut. SI/NO	
							Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)"
			8. 3. 1	**Servizio Personale**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Affari Generali**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Appalti, Contratti ed Economato**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Antincendio Protezione Civile e Autoparco**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Tecnico Forestale**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Infrastrutture, patrimonio e Sicurezza**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1		**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Sassari**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Tempio Pausania**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Oristano**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Nuoro**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Iglesias**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Cagliari**	**1**	**SI**	
			8. 3. 1	**Servizio Lanusei**	**1**	**SI**	
8.4	Attuazione della disciplina relativa alla **comunicazione delle pubbliche amministrazioni**	**NO**	**8.4.1**	**Servizio Affari Generali**	**1**	**SI**	

Codice ODR	OBIETTIVI DIREZIONALI (ODR)		Codice OGO	CdR COMPETENTE (descrizione)			Note Monitoraggio 2025
	Descrizione	Valut. SI/NO			OGO per servizio	Valut. SI/NO	
8.5	Razionalizzazione della raccolta dei dati relativi alla **gestione economico-giuridica del personale**	NO	8.5.1	Servizio Personale	1	SI	Prot. 27284 del 26.06.202 e Prot. 28803 del 04.07.2025. Modifica dell'indicatore da "Raccolta e bonifica deli dati provenienti dai Servizi Territoriali inerenti la gestione giuridica del personale sul sistema Open ERP finalizzato al riversamento sul programma Zucchetti" a "Predisposizione di un manuale per il trasferimento dei dati inerenti la gestione giuridica del personale dei Servizi Territoriali dal sistema Open ERP al programma Zucchetti". Target modificato da 30,06,2025 a 31,07,2025
			8.5.2		1	SI	Prot. 27284 del 26.06.202 e Prot. 28803 del 04.07.2025. Modifica dell'indicatore da "Trasferimento in HR Zucchetti della gestione giuridica del personale presente in OPEN ERP" a "Trasferimento in HR Zucchetti della gestione giuridica del personale della Direzione Generale presente in OPEN ERP"
			8.5.3		1	SI	
8.6	Adeguamento dei **regolamenti** interni di organizzazione e funzionamento dell'Agenzia al Contratto Regionale	NO	8.6.1	Servizio Personale	1	SI	Prot. 27284 del 26.06.202 e Prot. 28803 del 04.07.2025. Modifica dell'indicatore da "Relazione sull'attività di analisi, approfondimento e raffronto con manualistica adottata da RAS e altre Enti/Agenzie. Relazione predisposta e inviata al DG." a "Predisposizione del Regolamento sull'orario di lavoro. Proposta inviata all'Amministratore Unico"
8.7	Miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione. Creazione di un sistema di facile e condivisa consultazione di **provvedimenti giudiziari** e di atti di prassi su questioni giuridiche afferenti all'attività dell'Agenzia FoReSTAS.	NO	8.7.1	Direzione Generale - Settore Legale	1	SI	Obiettivo inserito a seguito del monitoraggio 2025. Prot. 31071 del 18.07.2025.

Codice ODR	OBIETTIVI DIREZIONALI (ODR)		Codice OGO	CdR COMPETENTE (descrizione)			Note Monitoraggio 2025
	Descrizione	Valut. SI/NO			OGO per servizio	Valut. SI/NO	
9.1	**Attuazione del Piano per la Parità di Genere** per la Regione Sardegna	NO	9.1.1	Direzione Generale - settore Pianificazione e controllo	1	SI	Prot. 33730 del 05.08.2025. modifica dell'indicatore per il Settore Pianificazione e controllo da "Realizzazione laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità" a "Predisposizione e invio al DG del Report sulla realizzazione laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità". Target cad 1.
			9.1.1	Servizio Sassari	1	SI	Prot. 33730 del 05.08.2025. Inserimento dell'indicatore "Realizzazione laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità" Target: cad: 1, per ciascun Servizio Territoriale
			9.1.1	Servizio Tempio Pausania	1	SI	Prot. 33730 del 05.08.2025. Inserimento dell'indicatore "Realizzazione laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità" Target: cad: 1, per ciascun Servizio Territoriale
			9.1.1	Servizio Oristano	1	SI	Prot. 33730 del 05.08.2025. Inserimento dell'indicatore "Realizzazione laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità" Target: cad: 1, per ciascun Servizio Territoriale
			9.1.1	Servizio Nuoro	1	SI	Prot. 33730 del 05.08.2025. Inserimento dell'indicatore "Realizzazione laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità" Target: cad: 1, per ciascun Servizio Territoriale
			9.1.1	Servizio Lanusei	1	SI	Prot. 33730 del 05.08.2025. Inserimento dell'indicatore "Realizzazione laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità" Target: cad: 1, per ciascun Servizio Territoriale
			9.1.1	Servizio Iglesias	1	SI	Prot. 33730 del 05.08.2025. Inserimento dell'indicatore "Realizzazione laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità" Target: cad: 1, per ciascun Servizio Territoriale
			9.1.1	Servizio Cagliari	1	SI	Prot. 33730 del 05.08.2025. Inserimento dell'indicatore "Realizzazione laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità" Target: cad: 1, per ciascun Servizio Territoriale

Tab. 4. -Obiettivi di direzione (ODR) e degli obiettivi gestionali operativi (codice OGO).

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

L'art. 7 del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e successive modifiche e integrazioni stabilisce che le amministrazioni pubbliche adottano e aggiornano annualmente il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

In attuazione di tale disposizione, l'Agenzia FoReSTAS ha provveduto all'aggiornamento del proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2025, approvato con **Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 87 del 15 dicembre 2025**, previo parere favorevole espresso dall'Organismo Unico di Valutazione della Regione Sardegna nella seduta del 3 dicembre 2025.

L'aggiornamento del Sistema è stato sviluppato in un'ottica di progressivo allineamento al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Sardegna (SMIVAP), la cui entrata in vigore è prevista per il 1° gennaio 2027. In sede di espressione del parere, l'OUV ha evidenziato positivamente le modifiche introdotte dall'Agenzia e ha invitato Forestas a garantire la stabilità del sistema in vista del futuro adeguamento al modello regionale.

Tra le principali novità introdotte nel SMVP 2025 si segnalano:

- l'esplicitazione delle finalità della misurazione e valutazione della **customer satisfaction**, quale strumento di miglioramento continuo dei servizi e di rafforzamento del rapporto tra amministrazione, cittadini e utenti;
- la definizione più puntuale delle modalità di predisposizione del Programma Operativo Annuale (POA) e dell'assegnazione degli obiettivi alle strutture organizzative, con specifico riferimento anche ai Settori e ai Complessi forestali;
- l'allineamento dei soggetti coinvolti nel processo di valutazione a quanto previsto dal sistema regionale, con una più chiara individuazione dei ruoli dell'OUV, dell'Amministratore Unico, del Direttore Generale e dei Dirigenti valutatori;
- l'introduzione di specifiche disposizioni per la valutazione del personale in situazioni particolari (assenza prolungata, periodo di servizio limitato, distacco sindacale, incarichi ad interim e casi di incompatibilità o conflitto di interessi);
- il rafforzamento delle attività di rendicontazione dei risultati attraverso l'introduzione della relazione dei Responsabili di Settore e delle Alte Professionalità e della formalizzazione della valutazione della performance collettiva dei Servizi da parte del Direttore Generale;
- l'introduzione della soglia minima di **60/100** per l'accesso alla retribuzione di risultato dei dirigenti, in coerenza con il sistema regionale.

Per quanto riguarda la valutazione della performance organizzativa, il Sistema conferma il collegamento tra gli obiettivi strategici dell'Agenzia, gli Obiettivi Direzionali (ODR) e gli Obiettivi Gestionali Operativi (OGO), definiti nell'ambito del Programma Operativo Annuale allegato al PIAO. La performance organizzativa è misurata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture organizzative.

Particolare rilevanza continua ad assumere la valutazione partecipativa e la rilevazione della soddisfazione degli utenti, che il Sistema considera componente integrante della performance collettiva. L'OUV ha espresso un giudizio particolarmente positivo sull'esplicita valorizzazione della customer satisfaction, ritenendola pienamente coerente con gli orientamenti normativi e con i più recenti indirizzi regionali e nazionali in materia di performance pubblica.

Con riferimento alla performance individuale, il Sistema conferma l'utilizzo di una scala di valutazione decimale e di specifici comportamenti organizzativi differenziati per dirigenti, funzionari, istruttori, assistenti amministrativi e operatori tecnico-forestali, finalizzati a valorizzare il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Relativamente alla distribuzione delle risorse premiali, il Sistema conferma la ripartizione della valutazione complessiva in:

- **70% performance organizzativa**, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura;
- **25% performance individuale**, riferita ai comportamenti organizzativi e professionali del dipendente;
- **5% customer satisfaction**, misurata attraverso il grado di soddisfazione espresso dagli utenti interni ed esterni.

Tale impostazione conferma la volontà dell'Agenzia di rafforzare il collegamento tra risultati organizzativi, qualità dei servizi erogati, valorizzazione delle competenze professionali e soddisfazione degli utenti, in coerenza con i principi di efficacia, efficienza, trasparenza e accountability che caratterizzano il ciclo della performance.

3.4. Valutazione della performance organizzativa

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

3.4.1. Scostamenti dei risultati dagli obiettivi e giustificativi

L'analisi dei risultati conseguiti nel corso del 2025 evidenzia un elevato livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Servizi centrali e territoriali dell'Agenzia. Dalla misurazione finale della performance organizzativa emerge infatti che, su un totale di 26 Obiettivi Gestionali Operativi (OGO), 24 risultano pienamente raggiunti e soltanto 2 risultano non raggiunti, mentre tutti gli Obiettivi Direzionali (ODR) valutabili risultano complessivamente conseguiti sulla base dei risultati ottenuti dagli obiettivi operativi collegati.

Gli scostamenti registrati nel corso dell'esercizio hanno riguardato prevalentemente attività amministrative e procedimentali caratterizzate da una forte interdipendenza tra Servizi e dalla necessità di coordinamento tra strutture diverse dell'Agenzia. Le principali criticità rilevate dall'Organismo Unico di Valutazione attengono infatti a ritardi procedurali interni e a difficoltà di coordinamento connesse, in particolare, alla programmazione finanziaria e alla predisposizione della programmazione triennale dei contratti.

Tra gli scostamenti più rilevanti si segnalano quelli riferiti al Servizio Infrastrutture, Patrimonio e Sicurezza. Nell'ambito dell'obiettivo relativo alla predisposizione del Bilancio pluriennale 2026-2028, il Direttore Generale ha ritenuto accoglibili alcune giustificazioni relative a ritardi procedurali che non hanno compromesso il conseguimento dell'obiettivo finale, riconoscendone pertanto il pieno raggiungimento. Diversamente, per un indicatore concernente la programmazione triennale dei contratti e delle procedure da trasmettere al Servizio Appalti, Contratti ed Economato, non essendo stata riscontrata idonea documentazione a supporto dell'attività dichiarata, il giustificativo non è stato accolto e l'obiettivo è stato considerato non raggiunto.

Sempre con riferimento al medesimo Servizio, è stato registrato uno scostamento parziale nell'obiettivo relativo alla riduzione dei tempi di pagamento, con un risultato finale pari all'85% del target previsto.

Tale scostamento ha comportato una riduzione proporzionale del punteggio attribuito all'indicatore, pur senza incidere in misura significativa sul risultato complessivo della struttura, che si è attestato al 91%.

Per tutti gli altri Servizi territoriali e centrali gli eventuali scostamenti registrati sono stati valutati come marginali e riconducibili a circostanze organizzative o procedimentali che non hanno compromesso il raggiungimento degli obiettivi assegnati. In numerosi casi, infatti, i giustificativi presentati dai dirigenti sono stati accolti in quanto riferiti a ritardi di lieve entità, a dipendenze da attività di altre strutture o a sopravvenute esigenze organizzative, consentendo la normalizzazione del risultato ai fini della valutazione finale.

L'Organismo Unico di Valutazione, esaminata la documentazione prodotta dall'Agenzia e le valutazioni formulate dal Direttore Generale, ha condiviso l'impostazione adottata e ha concluso che gli scostamenti rilevati non hanno inciso sul conseguimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia né sulla complessiva

efficacia dell'azione amministrativa. Il livello generale della performance organizzativa 2025 è stato pertanto giudicato ampiamente positivo, confermando la capacità dell'Agenzia di perseguire gli obiettivi programmati nonostante le persistenti criticità organizzative e gestionali evidenziate nel contesto di riferimento.

3.4.2. Scostamenti e giustificativi presso i Servizi territoriali

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

- ✓ **Servizio Territoriale Cagliari** (attestazione protocollo 11287 del 10.02.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Trasmissione al Servizio ACE dei contratti/procedure da ricomprendere nei programmi triennali (forniture e Servi e opere pubbliche)	data	-3%	*Si veda prot* 11287 del 10.02.2026

- ✓ **Servizio Territoriale Iglesias** (attestazione Prot. 3889 del 20.01.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Trasmissione al Servizio ACE dei contratti/procedure da ricomprendere nei programmi triennali (forniture e Servi e opere pubbliche)	data	-3%	*Si veda prot* 3889 del 20.01.2026

- ✓ **Servizio Territoriale Oristano** (attestazione Prot. 5143 del 23.01.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Trasmissione al Servizio ACE dei contratti/procedure da ricomprendere nei programmi triennali (forniture e Servi e opere pubbliche)	data	-3%	*Si veda prot* 5143 del 23.01.2026

- ✓ **Servizio Territoriale Lanusei** (attestazione Prot. 4557 del 21.01.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Trasmissione al Servizio ACE dei contratti/procedure da ricomprendere nei programmi triennali (forniture e Servi e opere pubbliche)	data	-3%	*Si veda prot* . 4557 del 21.01.2026

- ✓ **Servizio Territoriale Nuoro (**attestazione Protocollo n. 3781 del 20.01.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

✓ **Servizio Territoriale Sassari** (attestazione Prot. 4558 del 21.01.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Trasmissione al Servizio ACE dei contratti/procedure da ricomprendere nei programmi triennali (forniture e Servi e opere pubbliche)	data	-3%	*Si veda prot* 4558 del 21.01.2026

✓ **Servizio Territoriale Tempio** (attestazione Prot. 4413 del 21.01.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Trasmissione al Servizio ACE dei contratti/procedure da ricomprendere nei programmi triennali (forniture e Servi e opere pubbliche)	DATA	-3%	*Si veda prot 4413 del 21.01.2026*

3.4.3. Scostamenti e giustificativi presso i Servizi centrali

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

✓ **Servizio Antincendio Protezione civile Autoparco** (attestazione Prot. 6489 del 27.01.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Trasmissione al Servizio ACE dei contratti/procedure da ricomprendere nei programmi triennali (forniture e Servi e opere pubbliche)	data	-3%	*Si veda prot* Prot. 6489 del 27.01.2026.

✓ **Servizio Personale** (attestazione. Prot. 11492 del 11.02.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

✓ **Servizio Tecnico** (attestazione Prot. 4160 del 21.01.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Predisposizione del	Trasmissione al	data	-3%	*Si veda prot* 4160 del 21.01.2026

Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Servizio ACE dei contratti/procedure da ricomprendere nei programmi triennali (forniture e Servi e opere pubbliche)			

✓ **Servizio Contabilità e Bilancio** (attestazione Prot. 5516 del 23.01.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Trasmissione stanziamenti ai Servizi Centrali e territoriali per atti programmatori	data	-1%	Si veda la nota Prot. 5516 del 23.01.2026
Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Trasmissione ai Revisori del Biancio degli atti programmatori e fondo retribuzione accessorio	data	-1%	Si veda la nota Prot. 5516 del 23.01.2026

✓ **Servizio Appalti Contratti ed economato (**attestazione prot. 5957 del 26.01.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.3.1 Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Trasmissione al Servizio Bilancio degli atti programmatori + prospetti contabili dimostrativi della coerenza finanziaria + relazione tecnica	data	-5%	Si veda la nota prot. 5957 del 26.01.2026

✓ **Servizio Infrastrutture, patrimonio e sicurezza** (attestazione. Prot. 13189 del 18.02.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
8.2.1 Pagamento entro 30 gg delle fatture ricevute durante l'anno 2025 (campione di riferimento 95% dell'ammontare dell'importo dovuto).	Invio al Servizio Bilancio entro 17 gg degli atti di liquidazione delle fatture ricevute durante l'anno 2025 complete di tutti gli allegati (campione di riferimento 95% dell'ammontare dell'importo dovuto).	data	-15%	Si veda la nota Prot. 13189 del 18.02.2026
8.3.1 Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte	Trasmissione proposta di Bilancio al Servizio Bilancio	Data	-10%	Si veda la nota Prot. 13189 del 18.02.2026

della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)				
8.3.1 Predisposizione del Bilancio pluriennale 2026/2028 ai fini dell'adozione che dovrà avvenire entro 20 giorni dalla data di approvazione, da parte della Giunta regionale, della proposta di bilancio regionale (art.4, comma 6, L.R. 14/1995)	Trasmissione al Servizio ACE dei contratti/procedure da ricomprendere nei programmi triennali (forniture e Servi e opere pubbliche)	data	-100%	Si veda la nota Prot. 13189 del 18.02.2026

- ✓ **Servizio Affari generali (**attestazione Prot. 6526 del 27.01.2026)

OGO	Indicatore risultato	UM	Scostamento	Giustificativo sintetico
			NESSUNO	

3.5. Misurazione e Valutazione della Customer satisfaction.

Alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza (c.d. Customer Satisfaction) è collegata l'attribuzione di una quota della retribuzione incentivante pari, per l'anno 2025, al 5% del premio teorico previsto per ciascuna categoria contrattuale. La Customer Satisfaction costituisce uno degli strumenti attraverso i quali l'Agenzia misura la qualità percepita dei servizi erogati e il grado di rispondenza dell'azione amministrativa alle esigenze degli utenti interni ed esterni, in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. e delle Linee Guida ministeriali in materia di valutazione della performance.

Il risultato delle indagini è rilevato per ciascun Servizio Territoriale e Centrale e per l'Agenzia nel suo complesso. La quota di premio collegata alla Customer Satisfaction viene attribuita integralmente qualora il risultato finale del Servizio sia pari o superiore a 3; nella misura del 50% qualora il punteggio sia compreso tra 2 e 3; non viene attribuita qualora il risultato sia pari o inferiore a 2.

Per i Servizi Territoriali, anche nel 2025 sono state previste tre indagini rivolte rispettivamente ai visitatori delle foreste, agli acquirenti del miele (o delle piantine per i Servizi sprovvisti di punti vendita del miele) e ai Comuni beneficiari dei servizi erogati dall'Agenzia. Per il solo Servizio Territoriale di Iglesias è stata confermata l'indagine aggiuntiva relativa agli utenti della mostra itinerante. I risultati delle singole indagini sono stati elaborati separatamente e successivamente aggregati in un valore medio di soddisfazione dell'utenza.

Per i Servizi Centrali (Personale, Affari Generali, Appalti, Contratti ed Economato, Contabilità e Bilancio, Tecnico Forestale, Infrastrutture, Patrimonio e Sicurezza, SAPA) è stata invece realizzata un'indagine finalizzata a misurare il grado di soddisfazione dell'utenza interna rispetto alle attività di informazione, supporto e risoluzione dei problemi. Per il Servizio Affari Generali è stata inoltre confermata l'indagine specifica rivolta agli Organismi universitari, agli Istituti di ricerca e agli altri soggetti con cui l'Agenzia ha collaborato nel corso dell'anno. Al fine di ampliare la base statistica delle rilevazioni, nei mesi di settembre, ottobre, novembre e dicembre 2025 sono state effettuate specifiche campagne di raccolta dei questionari presso tutti i Servizi Territoriali.

I risultati complessivi confermano un elevato livello di soddisfazione dell'utenza. L'Agenzia Forestas ha conseguito nel 2025 un punteggio medio pari a 4,5 su 5, in miglioramento rispetto al valore registrato nel 2024 (4,4). Tutti i Servizi hanno ottenuto punteggi superiori alla soglia massima prevista per l'attribuzione della quota incentivante.

Servizio	Risultato Customer Satisfaction 2025
Servizio Territoriale Cagliari	4,6
Servizio Territoriale Iglesias	4,5
Servizio Territoriale Lanusei	4,5
Servizio Territoriale Nuoro	4,7
Servizio Territoriale Oristano	4,7
Servizio Territoriale Sassari	4,9
Servizio Territoriale Tempio	4,2
Servizio Tecnico Forestale	4,7
Servizio Antincendio, Protezione Civile e Autoparco (SAPA)	4,6
Servizio Personale	4,6
Servizio Affari Generali	4,6
Servizio Appalti, Contratti ed Economato	4,6
Servizio Contabilità e Bilancio	4,3
Servizio Infrastrutture, Patrimonio e Sicurezza	4,1
Agenzia Forestas	**4,5**

Tabella 5: risultati customer satisfaction 2025.

L'analisi delle singole indagini evidenzia livelli di soddisfazione particolarmente elevati per la qualità del miele prodotto dall'Agenzia (4,8), per la pulizia e la cura delle foreste visitate (4,6), per i servizi erogati dai Servizi Centrali (media complessiva pari a 4,5) e per le collaborazioni con Università ed Enti di ricerca, che hanno registrato un punteggio medio pari a 4,7. Complessivamente sono state raccolte oltre 600 schede per l'indagine sui Servizi Centrali, 617 schede relative alla fruizione delle foreste, 263 schede per la vendita del miele e 115 schede per la vendita delle piantine, confermando un'ampia partecipazione degli utenti al processo di valutazione.

Dalle osservazioni formulate dagli utenti emergono alcune indicazioni di miglioramento che l'Agenzia intende valorizzare nei successivi cicli della performance. In particolare, viene evidenziata la necessità di rafforzare ulteriormente la comunicazione istituzionale e la diffusione delle informazioni relative ai servizi offerti, migliorare la segnaletica e le infrastrutture per la fruizione delle foreste, semplificare alcune procedure amministrative, ampliare le modalità di acquisto dei prodotti dell'Agenzia e potenziare il coordinamento tra strutture centrali e territoriali. Le valutazioni espresse confermano comunque un giudizio complessivamente molto positivo sull'operato dell'Agenzia e sulla qualità dei servizi erogati ai

cittadini, agli enti locali, agli istituti di ricerca e agli utenti interni.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia all'"**Allegato 3 – Report sui risultati della Customer Satisfaction 2025**".

3.6. Valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale è finalizzata a misurare il contributo fornito da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia e costituisce una componente essenziale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da FoReSTAS.

Tutto il personale dell'Agenzia, dirigente e non dirigente, è assoggettato alla valutazione della performance individuale. Sono esclusi esclusivamente i dipendenti assenti per l'intero anno di riferimento, per i quali non risulta materialmente possibile procedere alla valutazione.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente per l'annualità 2025 prevede che la valutazione complessiva sia articolata in tre componenti:

- performance organizzativa, cui è attribuito il 70% del punteggio complessivo;
- customer satisfaction, cui è attribuito il 5% del punteggio complessivo;
- performance individuale, cui è attribuito il restante 25%.

La valutazione individuale concorre pertanto in misura significativa alla determinazione del trattamento premiale e rappresenta lo strumento attraverso il quale vengono valorizzati il merito, l'impegno professionale e il contributo fornito da ciascun dipendente al raggiungimento dei risultati dell'Amministrazione.

3.6.1. Obiettivi individuali e comportamenti organizzativi

Per quanto riguarda il personale dirigente, l'Agenzia ha confermato un modello di valutazione orientato a rafforzare la responsabilizzazione sui risultati organizzativi delle strutture dirette. Gli obiettivi assegnati ai Servizi costituiscono pertanto, per i rispettivi Direttori, gli obiettivi individuali oggetto di valutazione.

Ciascun Direttore di Servizio risponde dei risultati conseguiti dalla struttura organizzativa di competenza, mentre il Direttore Generale risponde dei risultati complessivamente conseguiti dall'intera Agenzia. La valutazione individuale dei dirigenti è inoltre integrata dalla misurazione dei comportamenti organizzativi, finalizzata a verificare la capacità di programmazione, coordinamento, gestione delle risorse umane e orientamento al risultato.

Per il personale non dirigente la valutazione individuale è basata sui comportamenti organizzativi effettivamente manifestati nello svolgimento dell'attività lavorativa e sul contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza.

Con nota del Direttore Generale prot. n. 22149 del 27 marzo 2026 è stato formalmente avviato il procedimento di valutazione della performance individuale relativa all'anno 2025, fornendo ai valutatori

le indicazioni operative necessarie per l'applicazione uniforme dei criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La valutazione dei comportamenti organizzativi è stata effettuata nel corso del 2026, successivamente alla conclusione delle attività di misurazione della performance organizzativa e della customer satisfaction e prima della definizione dei punteggi finali utili all'attribuzione del trattamento premiale.

La valutazione avviene mediante una scala di giudizio da 1 a 10, alla quale corrispondono differenti livelli di possesso del comportamento osservato:

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

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

Per il personale appartenente alla categoria degli operatori tecnico-forestali la valutazione è effettuata sulla base di cinque comportamenti organizzativi: impegno e accuratezza nello svolgimento delle attività, rispetto delle scadenze, flessibilità operativa, capacità di lavorare in gruppo e rispetto del patrimonio e delle attrezzature dell'Agenzia.

Per il personale appartenente alle categorie degli assistenti amministrativi, istruttori e funzionari la valutazione è effettuata sulla base di sette comportamenti organizzativi, comprendenti, oltre ai precedenti, anche l'aggiornamento professionale e la capacità di innovazione.

Per il personale dirigente la valutazione individuale si fonda invece su nove comportamenti organizzativi, riguardanti in particolare la capacità di controllo e programmazione, la consapevolezza della mission istituzionale, la collaborazione interfunzionale, la gestione dei collaboratori, l'assunzione di responsabilità, la capacità decisionale, la gestione dei gruppi di lavoro e l'aggiornamento professionale.

Particolare rilevanza assume la competenza manageriale relativa alla capacità di valutazione dei collaboratori. Il Sistema prevede infatti che la differenziazione dei giudizi espressi dai dirigenti costituisca uno specifico elemento di valutazione, misurato anche attraverso l'analisi statistica della distribuzione dei punteggi attribuiti all'interno delle diverse strutture organizzative.

Gli esiti della valutazione individuale del personale dirigente e non dirigente sono stati successivamente elaborati dal Settore Pianificazione e Controllo in forma aggregata e anonima, distintamente per ciascun Servizio Centrale e Territoriale, al fine di analizzare la distribuzione dei punteggi e il grado di differenziazione delle valutazioni espresse dai valutatori.

I risultati sono rappresentati mediante appositi istogrammi e riportati nell'Allegato tecnico n. 2 "Performance Individuale" alla presente Relazione sulla Performance.

In conformità a quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, la quota di retribuzione incentivante collegata alla performance individuale è attribuita in misura proporzionale ai punteggi conseguiti dai singoli dipendenti. La differenziazione delle valutazioni individuali assume pertanto particolare rilevanza, in quanto incide direttamente sulla distribuzione delle risorse premiali e consente di valorizzare il contributo effettivamente apportato da ciascun lavoratore al perseguimento degli obiettivi dell'Agenzia.

Il sistema adottato da FoReSTAS mira, pertanto, a promuovere il miglioramento continuo delle prestazioni individuali, la responsabilizzazione del personale, la valorizzazione del merito e il rafforzamento della cultura organizzativa orientata ai risultati, in coerenza con i principi di efficacia, efficienza, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa.

3.6.2. Valutazione personale Dirigente

Relativamente alla valutazione dei Dirigenti sulla competenza manageriale “valutazione”, il Direttore generale e i suoi sostituti si sono attenuti alla scala di valutazione (Allegato G del SMVP 2024), proporzionale alla deviazione standard riscontrata nelle valutazioni del personale del Servizio di pertinenza.

Il parametro non è stato preso in considerazione per un numero di valutati compreso fra 1 e 5 unità. In caso di un numero di valutati compreso fra 6 e 10 unità il valore di deviazione standard è stato moltiplicato per 2. Per un numero di valutati superiore a 10 si è applicata la scala di valutazione riportata in tabella.

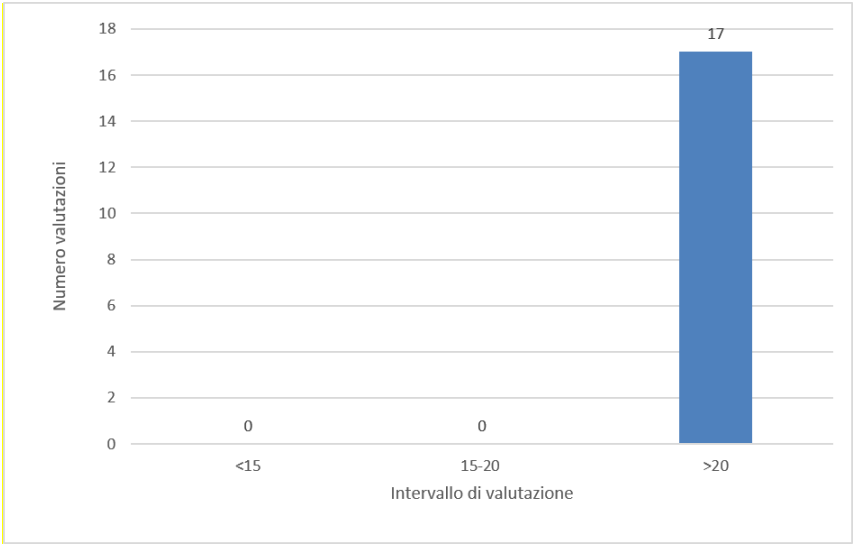
Intervallo Deviazione standard (D_s)	Punteggio
$D_s = 0,00$	1
$0,00 < D_s \leq 0,25$	2
$0,25 < D_s \leq 0,50$	3
$0,50 < D_s \leq 0,75$	4
$0,75 < D_s \leq 1,00$	5
$1,00 < D_s \leq 1,25$	6
$1,25 < D_s \leq 1,50$	7
$1,50 < D_s \leq 1,75$	8
$1,75 < D_s \leq 2,00$	9
$D_s > 2,00$	10

Tab.7. Valori di deviazione standard e corrispondenti punteggi.

La compilazione delle *schede personali di valutazione* è avvenuta attraverso il modulo dedicato del Sistema informatico di gestione del personale.

Per quanto riguarda il *personale dirigente* dell'Agenzia (II fascia), sono stati valutati in totale 8 dipendenti. Ciascun Dirigente è stato però valutato separatamente per ciascun Servizio diretto nel 2025, compresi gli interim, per un totale di 17 valutazioni totali. La valutazione media è stata di 24,03/25 con una deviazione standard di 1,99.

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



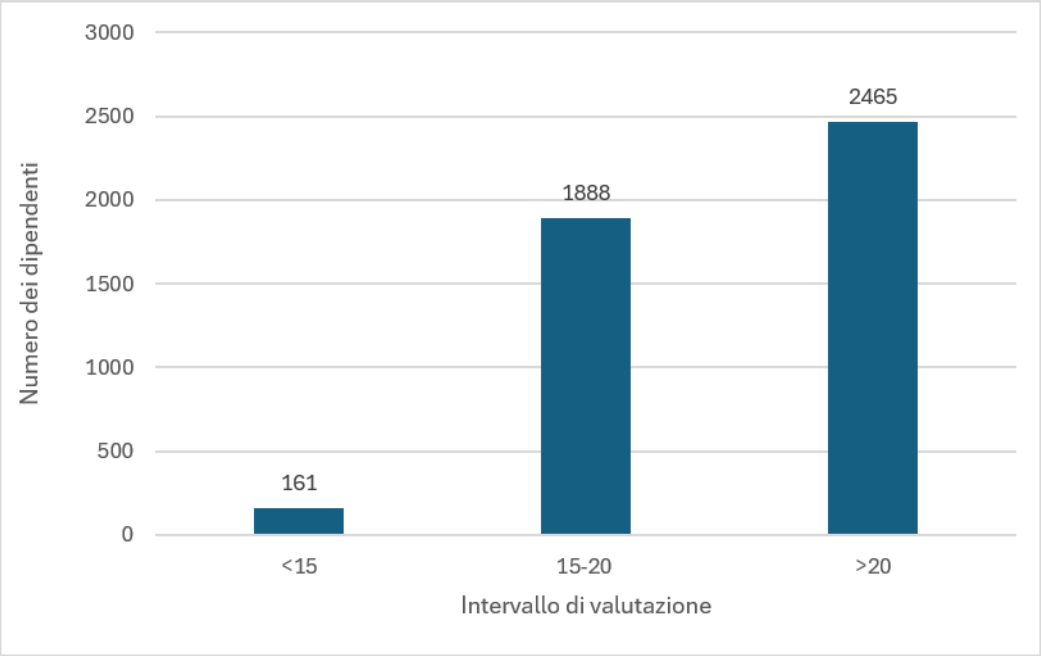
Graf. 1: valutazioni individuali del personale dirigente

Dal grafico emerge che tutti gli 8 dirigenti hanno conseguito una valutazione superiore a 20/25.

3.6.3. Valutazione personale non Dirigente

Per quanto riguarda il *personale non dirigente* dell'intera Agenzia, sono stati valutati 4514 dipendenti, con una valutazione media di 20,68/25 ed una deviazione standard di 2,76.

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



Graf. 2: valutazioni individuali del personale non dirigente

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

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Dal Bilancio pluriennale di previsione 2025-2027 emerge che per l'esercizio 2025 sono state previste risorse complessive pari a **euro 356.537.893,86**, comprensive dell'utilizzo dell'avanzo di amministrazione, del Fondo Pluriennale Vincolato (FPV) e delle partite di giro. Le risorse destinate alle attività istituzionali dell'Agenzia confermano il ruolo strategico svolto da FoReSTAS nell'ambito delle politiche regionali di tutela del territorio, gestione forestale, protezione civile e antincendio boschivo.

A seguire si riporta il quadro riassuntivo delle risorse stanziate nel triennio 2025-2027 per le principali missioni di bilancio riconducibili agli obiettivi strategici dell'Agenzia.

Tabella 9. Quadro sinottico delle Missioni del Bilancio e relative risorse stanziate

MISSIONE	Stanziamento 2025	Stanziamento 2026	Stanziamento 2027	Obiettivi strategici
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	€ 92.888.882,35	€ 72.762.535,33	€ 72.511.569,64	4, 5, 6, 7, 8, 9
09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	€ 137.917.562,78	€ 133.020.634,57	€ 129.738.755,36	1, 3
11 - Soccorso civile	€ 65.137.497,58	€ 64.571.066,34	€ 63.981.066,34	2
14 - Sviluppo economico e competitività	€ 105.000,00	€ 99.000,00	€ 99.000,00	3, 4
Totale Missioni operative	**€ 296.048.942,71**	**€ 270.453.236,24**	**€ 266.330.391,34**	

Tab. 8. Quadro sinottico delle Missioni del Bilancio e relative risorse stanziate, riconducibili agli Obiettivi strategici dell'Agenzia per il triennio 2025-2027.

La distribuzione delle risorse evidenzia come la quota prevalente del bilancio sia destinata alle attività direttamente connesse alla gestione forestale, alla tutela ambientale e alle attività di protezione civile. La **Missione 09** rappresenta infatti circa il 46,6% delle risorse destinate alle attività operative dell'Agenzia, mentre la **Missione 11** assorbe oltre il 22%, confermando la rilevanza delle attività di prevenzione e lotta agli incendi boschivi e delle funzioni di protezione civile. La **Missione 01** finanzia invece le attività trasversali di supporto, programmazione, gestione del personale, sistemi informativi e funzionamento generale dell'Ente.

A seguire si riporta il quadro generale delle entrate previste nel triennio.

Titolo	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
Fondo Pluriennale Vincolato (FPV)	€ 15.450.595,18	€ 8.835.336,01	€ 5.518.524,15
Utilizzo avanzo di amministrazione	€ 18.500.929,07	€ 0,00	€ 0,00
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	€ 253.258.069,61	€ 252.905.801,38	€ 252.532.258,34
Titolo 3 - Entrate extratributarie	€ 10.128.300,00	€ 10.124.970,00	€ 9.692.480,00
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	€ 200.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Titolo 6 - Accensione di prestiti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Titolo 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	€ 59.000.000,00	€ 59.000.000,00	€ 59.000.000,00
Totale complessivo Entrate	**€ 356.537.893,86**	**€ 330.866.107,39**	**€ 326.743.262,49**

Tab. 9. Riepilogo generale delle Entrate di competenza per Titoli – Bilancio pluriennale di previsione 2025-2027.

L'analisi delle entrate evidenzia come il principale canale di finanziamento dell'Agenzia continui ad essere rappresentato dai trasferimenti correnti regionali, che ammontano a oltre 253 milioni di euro nel 2025 e rappresentano circa il 71% delle entrate complessive. Tale dato conferma la natura prevalentemente istituzionale delle attività svolte da FoReSTAS e la forte integrazione dell'Agenzia nell'ambito delle politiche regionali di tutela e valorizzazione del patrimonio ambientale.

A seguire si riporta il quadro generale delle spese previste.

Tabella 11. Riepilogo generale delle Spese di competenza per Titoli

Titolo	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
Titolo 1 - Spese correnti	€ 271.349.769,32	€ 258.384.900,57	€ 257.590.218,94
Titolo 2 - Spese in conto capitale	€ 26.188.124,54	€ 13.481.206,82	€ 10.153.043,55
Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Titolo 4 - Rimborso di prestiti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Titolo 5 - Chiusura anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	€ 59.000.000,00	€ 59.000.000,00	€ 59.000.000,00
Totale complessivo Spese	**€ 356.537.893,86**	**€ 330.866.107,39**	**€ 326.743.262,49**

Tab. 10. Riepilogo generale delle Spese di competenza per Titoli – Bilancio pluriennale di previsione 2025-2027.

La struttura della spesa conferma il carattere fortemente labour intensive dell'Agenzia. Le spese correnti rappresentano infatti oltre il 76% della spesa complessiva prevista per il 2025 e comprendono prevalentemente i costi del personale, che costituiscono la componente più rilevante del bilancio.

Come evidenziato nei documenti contabili dell'Agenzia, la quota di spesa destinata al personale continua a rappresentare la componente prevalente della spesa corrente, con un'incidenza prossima al 90%. Tale dato è coerente con la natura delle attività svolte da FoReSTAS, che realizza prevalentemente in amministrazione diretta gli interventi di sistemazione idraulico-forestale, gestione dei compendi forestali, tutela della biodiversità, prevenzione e lotta agli incendi boschivi e attività di protezione civile.

L'elevata incidenza della spesa del personale è inoltre influenzata dall'applicazione del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro e dagli oneri derivanti dall'adeguamento delle indennità e dai rinnovi contrattuali intervenuti negli ultimi anni. Permangono inoltre gli effetti economici derivanti dal disconoscimento delle agevolazioni contributive da parte dell'INPS per il personale operaio forestale, che continuano a incidere significativamente sul fabbisogno finanziario dell'Agenzia.

Le risorse residue, al netto delle spese di personale, sono state destinate principalmente al finanziamento delle attività istituzionali di forestazione, manutenzione e valorizzazione del patrimonio forestale, alla campagna regionale antincendio, alle attività di protezione civile, agli investimenti per infrastrutture e mezzi operativi e ai progetti di innovazione e sviluppo tecnologico.

Nel complesso, il quadro finanziario conferma la capacità dell'Agenzia di sostenere le proprie funzioni istituzionali e di garantire il perseguimento degli obiettivi strategici definiti dalla Regione Sardegna, mantenendo un equilibrio tra le esigenze di funzionamento ordinario, gli investimenti e le attività operative sul territorio

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L'analisi in chiave di genere parte dalla definizione del contesto interno all'Amministrazione e consente di valutare il grado di equilibrio nella distribuzione delle risorse umane, delle responsabilità organizzative e delle opportunità di crescita professionale tra uomini e donne.

L'analisi può essere condotta secondo due direttrici principali:

analisi statistica della composizione del personale per genere, qualifica e posizione organizzativa;

analisi delle condizioni di lavoro e delle opportunità di sviluppo professionale offerte al personale.

In questa sede si procede all'esame della composizione del personale, della rappresentanza femminile nelle posizioni di responsabilità e dei principali dati relativi alle assunzioni e alla formazione.

Al 31 dicembre 2025 l'Agenzia FoReSTAS conta complessivamente 4.439 dipendenti, di cui 783 donne e 3.656 uomini. La componente femminile rappresenta pertanto il 17,64% del personale complessivo, mentre quella maschile l'82,36%.

Qualifica	F	M	Totale	% totale	% donne
Dirigenti	3	11	14	0,32%	21,43%
Funzionari	73	60	133	3,00%	54,89%
Istruttori	114	248	362	8,15%	31,49%
Assistenti amministrativi	20	62	82	1,85%	24,39%
Operatori tecnico-forestali	573	3.275	3.848	86,69%	14,89%
Totale	**783**	**3.656**	**4.439**	**100%**	**17,64%**

Tab. 11. Consistenza del personale dell'Agenzia FoReSTAS suddiviso per genere (dati aggiornati al 31.12.2025. Fonte: Servizio Personale).

L'Agenzia presenta una distribuzione del personale ancora fortemente sbilanciata a favore della componente maschile, fenomeno strettamente connesso alla natura delle attività svolte e alla storica prevalenza maschile nelle professioni forestali e operaie. Lo squilibrio risulta particolarmente evidente tra gli operatori tecnico-forestali, categoria che rappresenta oltre l'86% dell'intero organico e nella quale la presenza femminile si attesta al 14,89%.

La situazione appare invece maggiormente equilibrata nelle categorie amministrative e tecniche. In particolare, le donne rappresentano il 54,89% dei funzionari e il 31,49% degli istruttori. Anche nelle posizioni dirigenziali si registra un miglioramento rispetto agli anni precedenti: al 31 dicembre 2025 risultano infatti in servizio 3 dirigenti donne su 14 posizioni complessive (21,43%), dato che rappresenta il valore più elevato registrato dall'Agenzia dalla sua istituzione.

Con riferimento alle posizioni di responsabilità, la presenza femminile continua a essere più significativa nei livelli intermedi dell'organizzazione rispetto ai livelli apicali, confermando un fenomeno che caratterizza anche **l'intero Sistema Regione**[2]. Pur essendo le donne ampiamente rappresentate nelle categorie professionali che costituiscono il bacino naturale di accesso alla dirigenza, la loro presenza nelle posizioni di vertice risulta ancora inferiore rispetto a quella maschile, evidenziando la persistenza di elementi riconducibili al cosiddetto "soffitto di cristallo".

Un ulteriore elemento di analisi riguarda le assunzioni effettuate nel corso del 2025. Nell'ambito del piano di reclutamento dell'Agenzia sono state assunte complessivamente 571 unità di personale, di cui 32 donne e 538 uomini. La componente femminile rappresenta pertanto il **5,6% delle nuove assunzioni**. Tale dato è fortemente influenzato dal reclutamento di personale operaio forestale destinato ai cantieri e alle attività operative sul territorio, settore nel quale permane una prevalenza maschile particolarmente marcata.

Particolare attenzione è stata inoltre dedicata alle attività formative e di aggiornamento professionale. Dall'analisi della partecipazione ai principali percorsi formativi realizzati nel corso del 2025 emerge una significativa presenza femminile, spesso superiore alla percentuale di donne presenti nell'organico complessivo. Nel corso "Privacy Base", ad esempio, hanno partecipato 58 donne e 42 uomini, con una presenza femminile pari al 58% dei partecipanti. Analoga partecipazione si riscontra nei corsi dedicati all'anticorruzione, alla trasparenza e agli altri percorsi di formazione trasversale rivolti al personale amministrativo e tecnico.

I dati evidenziano pertanto come, nonostante il permanere di un significativo squilibrio nella composizione complessiva dell'organico dovuto alla prevalenza delle figure operaie forestali, l'Agenzia stia progressivamente rafforzando la presenza femminile nei ruoli tecnici, amministrativi e dirigenziali e garantendo pari opportunità di accesso alle attività formative e ai percorsi di crescita professionale.

[2]Tali dati risultano in linea con quelli riportati nel Bilancio di Genere della Regione Autonoma della Sardegna che rileva come, per quanto riguarda il conferimento di incarichi di responsabilità, "*rapportando il numero degli incarichi al totale degli uomini e al totale delle donne, l'incidenza femminile risulta più elevata*".*Tuttavia, con riferimento alla distribuzione delle donne nei percorsi di carriera, occorre notare che in tutte le realtà regionali (Regione, Enti, Agenzie), ……ci si trova di fronte ad un significativo calo nell'accesso alle posizioni di vertice.* ***Le dirigenti donne****, a livello di sistema regionale (Regione, Enti e Agenzie), sono presenti con percentuali significativamente inferiori rispetto al personale di categoria D: a riprova del fatto che* ***il soffitto di cristallo del personale regionale di genere femminile si colloca a livello di accesso alle carriere dirigenziali****, pur essendo la maggior parte del personale di categoria D dotato dei titoli di studio e di esperienza professionale necessari.* Pag. 52- 53 - Piano per la Parità di genere della Regione Autonoma della Sardegna. Allegato alla Delib G.R. n.4/77 del 15.02.2024

Nel corso del 2025 l'Agenzia Forestas ha dato attuazione agli obiettivi in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni previsti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 3 del 31 gennaio 2025 e successivamente aggiornato, per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance, con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 51 del 12 settembre 2025. Le azioni programmate sono state sviluppate in coerenza con il Piano per la Parità di Genere della Regione Autonoma della Sardegna approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 4/77 del 15 febbraio 2024.

Il Piano è strutturato in due sezioni:

1) il **Bilancio di genere**, che restituisce la dimensione di genere all'interno dell'organizzazione del sistema Regione e costituisce la base per la predisposizione delle azioni attinenti alle politiche di genere;

2) il **Gender Equality Plan** (**GEP**), nel quale sono inserite le azioni da intraprendere nella prospettiva del raggiungimento della parità di genere all'interno dell'Organizzazione.

La promozione delle pari opportunità è stata inserita tra gli obiettivi della sottosezione Performance del PIAO e del Programma Operativo Annuale (POA) 2025 attraverso specifiche azioni finalizzate alla diffusione della cultura dell'inclusione, alla prevenzione delle discriminazioni, al miglioramento del benessere organizzativo e alla valorizzazione del contributo delle donne all'interno dell'Agenzia e del Sistema Regione.

Le attività realizzate nel corso dell'anno si sono sviluppate lungo due direttrici complementari: da un lato la partecipazione alle iniziative promosse a livello di Sistema Regione nell'ambito del Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna, dall'altro la realizzazione di specifiche azioni rivolte al personale dell'Agenzia Forestas.

Attività realizzate nell'ambito del Sistema Regione

L'Agenzia Forestas ha partecipato attivamente all'attuazione del Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna attraverso la rete dei referenti del Sistema Regione coordinati dal Centro Regionale Programmazione.

Particolare rilievo ha assunto l'attuazione della misura B.3.3 del Piano regionale, finalizzata alla valorizzazione della memoria femminile attraverso l'intitolazione di luoghi pubblici a donne illustri della Sardegna. In attuazione di tale misura, con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 75 del 24 novembre 2025, l'Agenzia Forestas ha approvato l'intitolazione di tre luoghi aperti al pubblico a figure femminili che si sono distinte per meriti scientifici, culturali e sociali, contribuendo al raggiungimento integrale del target assegnato all'Agenzia nell'ambito del Piano regionale.

Con successiva Deliberazione della Giunta Regionale n. 66/7 del 17 dicembre 2025, insieme ai tre luoghi individuati da Forestas, sono state intitolate altre 5 sale individuate dall'Amministrazione regionale.

Le tre intitolazioni hanno riguardato:

- la **Garìga costiera del litorale algherese (Porticciolo – Bantine Sale)** presso il Presidio Forestale Demaniale di Porto Conte nel Comune di Alghero, intitolata a **Franca Valsecchi (1931-2020)**, botanica, docente universitaria e tra le maggiori studiose della flora e della vegetazione della Sardegna, che ha dedicato oltre sessant'anni della propria attività scientifica alla ricerca botanica e alla tutela dell'ambiente;
- la **Sala didattica della Foresta Demaniale Monte Ortobene – Jacu Piu**, nel Comune di Nuoro, intitolata a **Maria Giacobbe (1928-2024)**, scrittrice e saggista nuorese, vincitrice del Premio Viareggio e figura di rilievo della cultura sarda e internazionale, che attraverso le sue opere ha contribuito alla diffusione della storia e dell'identità della Sardegna nel mondo;
- il **Piccolo Museo "Casa Natura" del Presidio Forestale Demaniale Marganai**, nel Comune di Iglesias, intitolato a **Eva Mameli Calvino (1886-1978)**, botanica e naturalista, prima donna in Italia a conseguire la libera docenza in Botanica e protagonista della ricerca scientifica, della divulgazione ambientale e della promozione del ruolo delle donne nella scienza.

Nel mese di dicembre 2025 è stata organizzata una prima iniziativa pubblica di presentazione del progetto presso la Manifattura Tabacchi di Cagliari, avviando il percorso che porterà successivamente alle inaugurazioni ufficiali dei luoghi nel corso del 2026. L'azione ha consentito di promuovere la conoscenza di figure femminili che hanno contribuito allo sviluppo scientifico, culturale e sociale della Sardegna e di rafforzare il valore simbolico degli spazi pubblici dell'Agenzia come luoghi di memoria, inclusione e cittadinanza.

Nel corso dell'anno il Sistema Regione ha inoltre approvato il nuovo Regolamento del Comitato Unico di Garanzia della Regione Sardegna, adottato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 57/4 del 5 novembre 2025, che ha aggiornato il ruolo e le funzioni del CUG alla luce della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, rafforzandone il ruolo nelle politiche di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni.

L'Agenzia Forestas ha invece partecipato attivamente, attraverso i propri rappresentanti nel gruppo di lavoro regionale, alla predisposizione del nuovo **Codice Etico contro ogni forma di violenza, molestia e discriminazione**, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 68/15 del 31 dicembre 2025. Tra le principali innovazioni introdotte dal Codice Etico assume particolare rilevanza la previsione della figura della **Consigliera di Fiducia**, quale soggetto terzo e indipendente deputato a fornire ascolto, consulenza e supporto alle persone che ritengano di essere vittime di

discriminazioni, molestie o comportamenti lesivi della dignità personale nei luoghi di lavoro. Tali strumenti rappresentano un importante rafforzamento delle politiche regionali di prevenzione delle discriminazioni, promozione del benessere organizzativo e tutela della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni del Sistema Regione.

Attività realizzate dall'Agenzia Forestas

Nell'ambito delle attività direttamente promosse dall'Agenzia, particolare rilevanza ha assunto la realizzazione dei laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sulla non discriminazione previsti dall'obiettivo 9.1.1 del Programma Operativo Annuale 2025.

L'Agenzia Forestas ha realizzato un articolato programma di informazione, formazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità e della non discriminazione, in attuazione del Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna. L'attività è stata coordinata dal Settore Pianificazione e Controllo con il supporto della rete dei referenti territoriali nominati dal Direttore Generale per l'attuazione del Piano.

Nel corso del 2025 sono stati realizzati **10 laboratori di sensibilizzazione**, superando significativamente il target programmato di 7 laboratori (+43%), e sono stati coinvolti tutti i **7 Servizi Territoriali dell'Agenzia**, raggiungendo integralmente l'obiettivo previsto.

Complessivamente sono stati convocati **308 dipendenti**, dei quali **244 hanno partecipato alle attività formative**, con un tasso medio di partecipazione pari al **79%**, dato che evidenzia il forte interesse del personale verso le tematiche affrontate.

I laboratori hanno interessato l'intero territorio regionale, coinvolgendo i Servizi Territoriali di Sassari, Iglesias, Lanusei, Oristano, Tempio Pausania, Nuoro e Cagliari. I temi trattati hanno riguardato la parità di genere, il principio costituzionale di uguaglianza, l'evoluzione dei diritti civili in Italia, le pari opportunità nei luoghi di lavoro, il Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna, nonché i concetti di discriminazione, molestia e mobbing. In occasione dei laboratori svolti nel Servizio Territoriale di Lanusei è inoltre intervenuta la Consigliera Provinciale di Parità della Provincia di Nuoro, contribuendo ad approfondire gli strumenti di tutela previsti dall'ordinamento.

Particolarmente significativo risulta il dato relativo alla partecipazione femminile. Le donne hanno rappresentato il **34% dei partecipanti**, una percentuale quasi doppia rispetto alla loro incidenza nell'organico complessivo dell'Agenzia, pari al 18%, a testimonianza dell'interesse e del coinvolgimento del personale femminile nelle iniziative promosse.

I risultati dell'iniziativa evidenziano inoltre che molti partecipanti non erano inizialmente a conoscenza del Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna e che i laboratori hanno contribuito a diffonderne la conoscenza e ad accrescere la consapevolezza sui temi del rispetto delle differenze, della prevenzione delle discriminazioni e della promozione di ambienti di lavoro

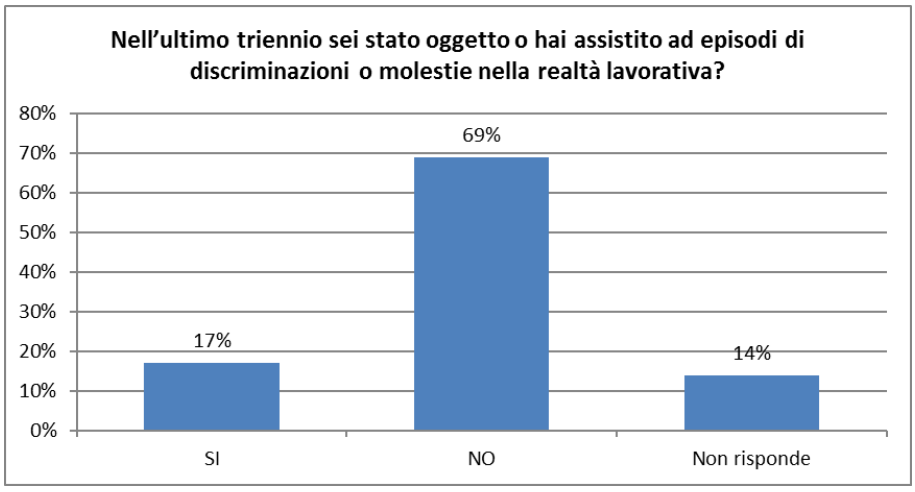
inclusivi. Dal confronto con i partecipanti è emerso un generale apprezzamento per l'attività svolta e per l'utilizzo di formatori interni, ritenuto particolarmente efficace per favorire il dialogo e il confronto diretto sui temi trattati.

L'esperienza maturata nel 2025 ha confermato l'efficacia dei laboratori quale strumento di sensibilizzazione diffusa del personale e costituisce la base per la prosecuzione delle attività nel 2026, con l'obiettivo di raggiungere un numero ancora maggiore di dipendenti e di coinvolgere il personale neoassunto.

Sempre nel 2025 è stato costituito, con Determinazione del Direttore Generale n. 2868 del 30 settembre 2025, il **Gruppo di lavoro per la realizzazione di un'indagine sui fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing nell'Agenzia Forestas**, coordinato dal Settore Pianificazione e Controllo e composto da rappresentanti della Direzione Generale e di tutti i Servizi Territoriali.

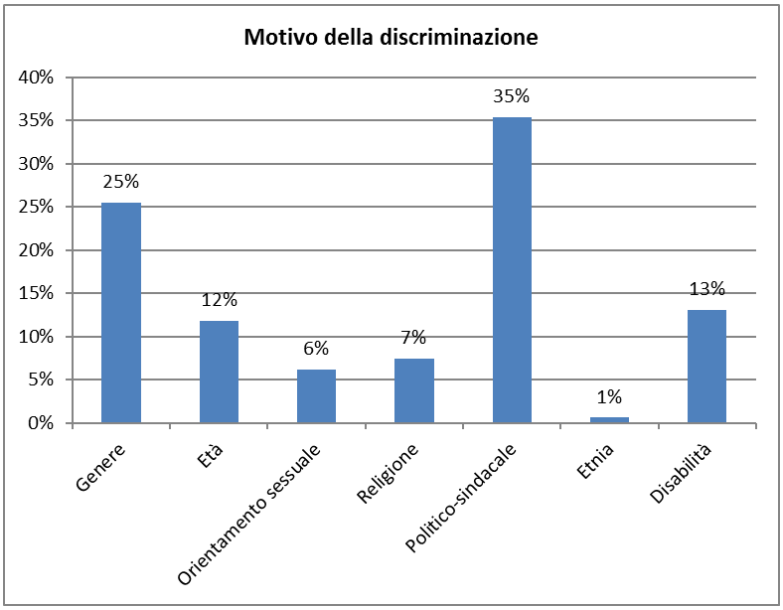
L'indagine ha rappresentato la più ampia rilevazione realizzata dall'Agenzia negli ultimi anni su tali tematiche. Il questionario, diffuso nel mese di maggio 2025 a tutto il personale attraverso una piattaforma anonima, ha raccolto **1.292 questionari**, pari a circa il **30% dell'intero organico dell'Agenzia**, garantendo una base statistica particolarmente significativa. Il campione risulta composto prevalentemente da uomini (70%), da personale con età superiore ai 50 anni (81%) e da operai forestali (68%).

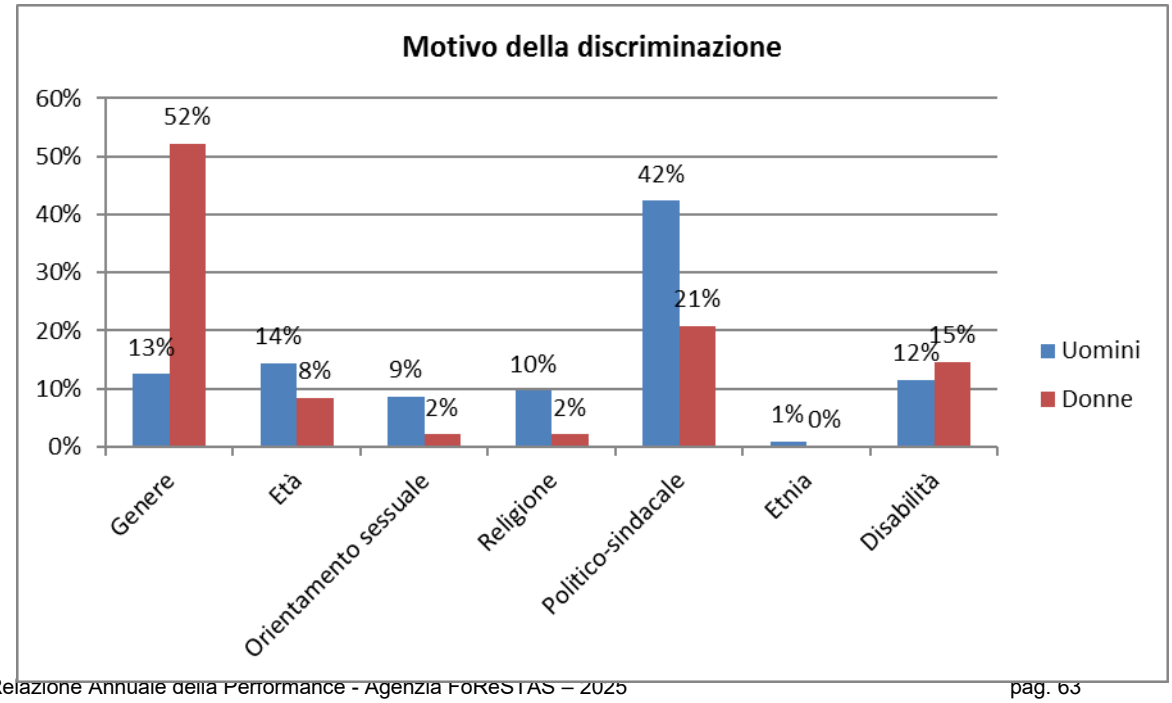
I risultati evidenziano un quadro complessivamente positivo sotto il profilo delle relazioni lavorative. Il **69% degli intervistati** ha dichiarato di non essere stato vittima né di aver assistito ad episodi di discriminazione o molestia nel proprio ambiente di lavoro. Tuttavia, il **17% del campione** ha dichiarato di aver subito o assistito ad episodi discriminatori o molestie, con una percezione significativamente più elevata tra le donne (**27%**) rispetto agli uomini (**16%**).



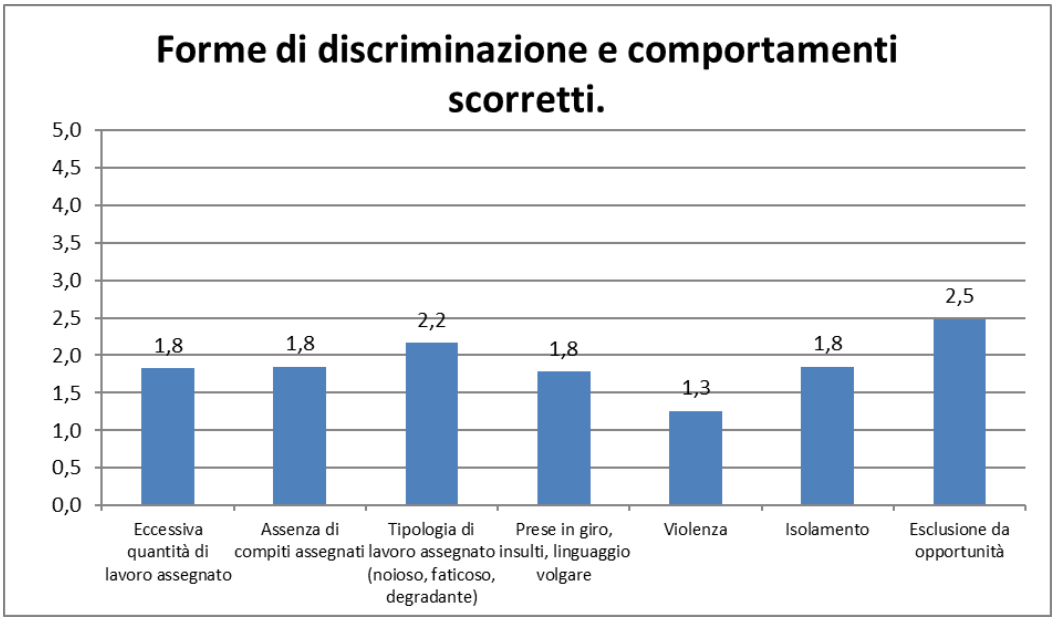
L'analisi territoriale evidenzia una maggiore percezione di fenomeni discriminatori presso il Servizio Territoriale di Cagliari (46%), la Direzione Generale (42%) e il Servizio Territoriale di Oristano (39%), mentre percentuali più contenute si registrano negli altri territori.

Per quanto riguarda le motivazioni percepite alla base delle discriminazioni, il campione individua come principale fattore quello **politico-sindacale (35%)**, seguito dalla **discriminazione di genere (25%)** e dalla **disabilità (13%)**. L'analisi per genere evidenzia differenze significative: per le donne il principale motivo di discriminazione risulta essere il genere (52%), mentre per gli uomini prevale l'appartenenza politico-sindacale (42%). Particolarmente rilevante risulta inoltre il dato relativo alla discriminazione nei confronti delle persone con disabilità, che si attesta tra il 12% e il 15% delle risposte.

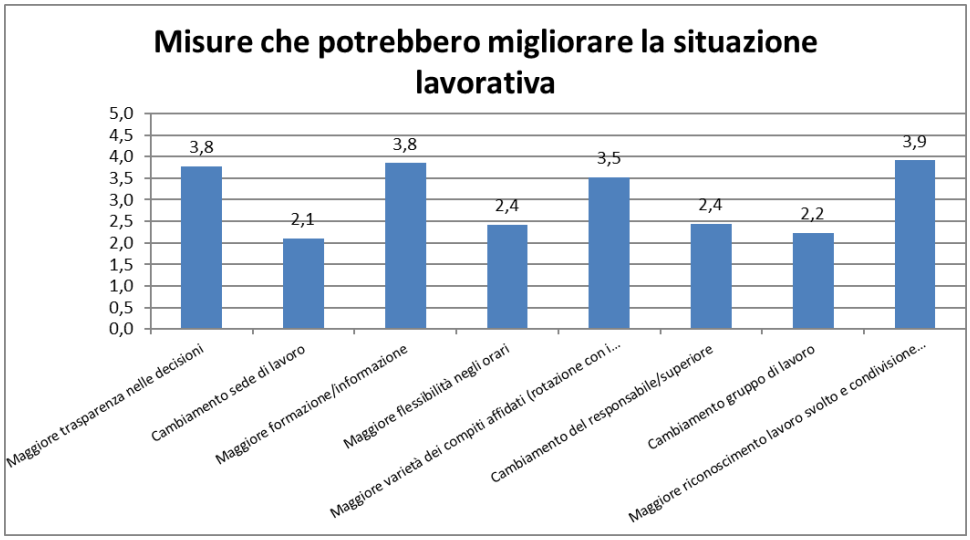




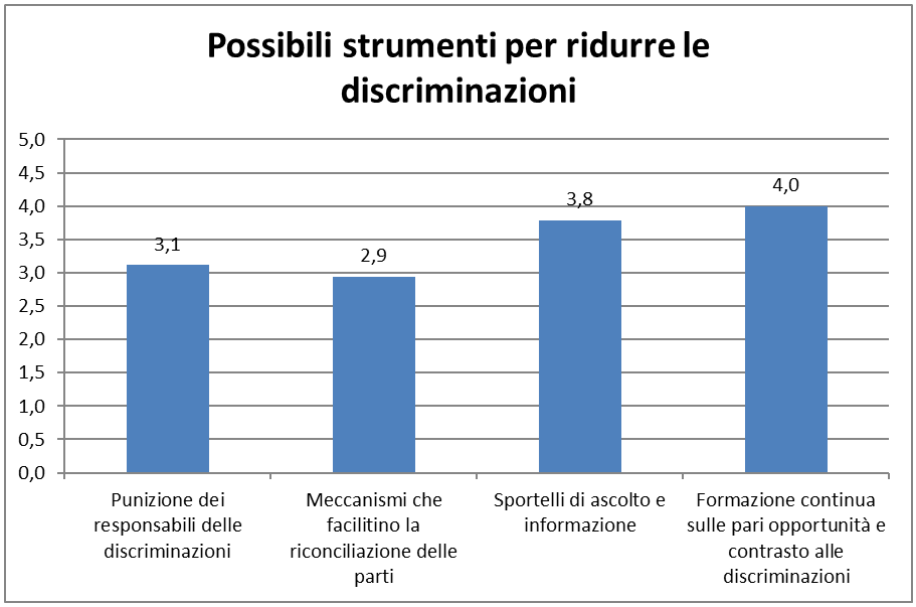
Tra le forme con cui la discriminazione si manifesta più frequentemente emergono l'**esclusione da opportunità professionali** (punteggio medio 2,5 su 5) e l'assegnazione di attività percepite come particolarmente gravose, ripetitive o degradanti (2,2 su 5). Seguono l'assenza di compiti assegnati, l'isolamento, le prese in giro o l'utilizzo di linguaggio offensivo e l'eccessivo carico di lavoro.



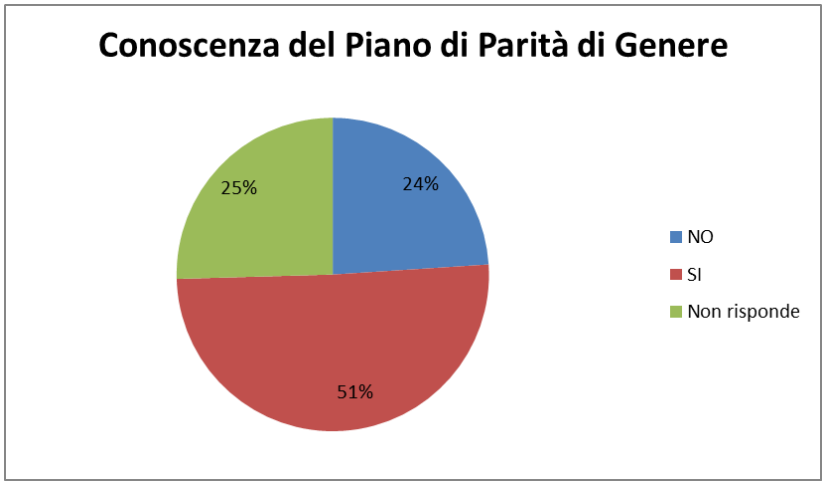
L'indagine ha inoltre consentito di individuare le principali azioni ritenute utili dal personale per migliorare il clima organizzativo. Le misure considerate più efficaci sono risultate il **maggiore riconoscimento del lavoro svolto e la condivisione dei risultati raggiunti** (3,9 su 5), una **maggiore formazione e informazione** (3,8 su 5) e una **maggiore trasparenza nelle decisioni organizzative** (3,8 su 5).



Relativamente agli strumenti di prevenzione delle discriminazioni, il personale individua come prioritari la **formazione continua sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni** (4,0 su 5) e l'istituzione di **sportelli di ascolto e informazione** (3,8 su 5).



Particolarmente significativo risulta inoltre il dato relativo alla diffusione delle politiche regionali di genere: il **51% degli intervistati** dichiara di conoscere il Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna, risultato che appare strettamente correlato alle attività informative e ai laboratori di sensibilizzazione realizzati nel corso dell'anno.



In occasione della **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne** del 25 novembre 2025, l'Agenzia ha inoltre promosso una specifica campagna di sensibilizzazione rivolta a tutto il personale, richiamando l'attenzione sul fenomeno della violenza di genere e ribadendo il principio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza, molestia o discriminazione nei luoghi di lavoro.

Nel complesso, le attività realizzate nel corso del 2025 hanno consentito di rafforzare la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Agenzia, consolidare il raccordo con le politiche regionali di genere, aumentare la consapevolezza del personale sui fenomeni discriminatori e porre le basi per ulteriori interventi finalizzati al miglioramento del benessere organizzativo, dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze. I risultati conseguiti evidenziano inoltre l'efficacia delle azioni di sensibilizzazione realizzate e forniscono elementi conoscitivi utili alla programmazione delle future iniziative dell'Agenzia in materia di pari opportunità e benessere organizzativo per il triennio 2026-2028.

Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno consente di comprendere la situazione della Sardegna sotto il profilo della parità di genere e delle dinamiche demografiche, sociali ed economiche che caratterizzano il territorio nel quale opera l'Agenzia Forestas. Sebbene l'Agenzia non svolga direttamente funzioni istituzionali in materia di pari opportunità, la conoscenza del contesto di riferimento costituisce un elemento utile per interpretare i fenomeni che incidono sulla composizione del personale e sull'efficacia delle politiche organizzative rivolte alla valorizzazione delle differenze e all'inclusione.

Per la descrizione del contesto esterno sono stati utilizzati i dati del Censimento permanente della popolazione della Sardegna – Anno 2024, pubblicato dall'ISTAT nel 2026, integrati con i dati demografici regionali disponibili al 1° gennaio 2025.

Popolazione residente

La Sardegna continua a registrare una progressiva diminuzione della popolazione residente e un costante processo di invecchiamento demografico. La popolazione residente al 31 dicembre 2024 ammonta a 1.562.381 abitanti, in diminuzione rispetto ai 1.570.453 residenti rilevati al 31 dicembre 2023 (-8.072 unità; -0,5%).

Anno	Femmine	%	Maschi	%	Totale
2023	799.171	50,9%	771.282	49,1%	1.570.453
2024	794.984	50,9%	767.397	49,1%	1.562.381

Tabella 12 – Popolazione residente in Sardegna al 31 dicembre 2023 e 2024. Fonte: elaborazione Settore Pianificazione e Controllo FoReSTAS su dati ISTAT – Censimento permanente della popolazione 2024.

La struttura per genere conferma la prevalenza della componente femminile, che rappresenta circa il 51% della popolazione residente. Tale differenza è principalmente riconducibile alla maggiore longevità delle donne e diviene particolarmente evidente nelle fasce di età più avanzate.

Popolazione per genere e classi di età

Al 1° gennaio 2025 la popolazione residente risulta pari a 1.561.339 abitanti, di cui 793.639 donne (50,8%) e 767.700 uomini (49,2%).

Fascia di età	Maschi	Femmine	Totale
0-10 anni	52.547	48.751	101.298
11-20 anni	69.069	63.755	132.824
21-30 anni	74.599	66.571	141.170
31-40 anni	85.223	80.633	165.856
41-50 anni	113.266	110.330	223.596
51-60 anni	132.679	134.712	267.391
61-70 anni	113.711	122.127	235.838
71-80 anni	82.387	95.425	177.812
81-90 anni	38.360	57.794	96.154
91 anni e oltre	5.859	13.541	19.400
Totale	767.700	793.639	1.561.339

Tabella 13 – Popolazione residente in Sardegna al 1° gennaio 2025 per genere e classi di età . Fonte: elaborazione Settore Pianificazione e Controllo FoReSTAS su dati ISTAT.

L'analisi per classi di età evidenzia come la popolazione femminile sia numericamente inferiore a quella maschile fino ai 50 anni, mentre diventi progressivamente prevalente nelle classi di età superiori. Nella fascia 81-90 anni le donne rappresentano circa il 60% della popolazione e tra gli ultra novantenni il loro numero è più che doppio rispetto agli uomini, confermando il significativo divario di aspettativa di vita tra i due generi.

Livello di istruzione

Un ulteriore elemento di interesse riguarda il livello di istruzione. I dati ISTAT confermano che le donne sarde presentano livelli di istruzione mediamente più elevati rispetto agli uomini.

Titolo di studio	Femmine	Maschi	Totale
Nessun titolo / Licenza elementare	145	102	247
Licenza media	251	304	555
Diploma professionale (2-3 anni)	13	18	31
Diploma di maturità	216	201	417
Laurea e post-laurea	114	78	192
Totale	739	703	1.442

Tabella 14 – Popolazione residente di 15 anni e oltre per titolo di studio e sesso (migliaia di persone). Fonte: elaborazione Settore Pianificazione e Controllo FoReSTAS su dati ISTAT.

Fra i possessori dei titoli di studio più elevati (diploma di maturità, laurea e titoli post-laurea) le donne risultano rappresentate in misura superiore rispetto agli uomini. In particolare, le donne laureate o in possesso di titoli post-laurea superano gli uomini di oltre il 45%, confermando il progressivo rafforzamento della componente femminile nei percorsi di istruzione più qualificati.

Occupazione e partecipazione al mercato del lavoro

Nonostante i più elevati livelli di istruzione, permangono significative differenze nelle condizioni occupazionali. Sebbene negli ultimi anni si siano registrati miglioramenti nei livelli di partecipazione femminile al mercato del lavoro, il tasso di occupazione delle donne continua a essere inferiore a quello maschile e permane un divario sia nell'accesso alle posizioni dirigenziali sia nelle attività imprenditoriali e professionali autonome.

Condizione professionale	Maschi	Femmine	Totale
Forze di lavoro	372	277	649
Occupati	323	240	563
Disoccupati	50	36	86
Inattivi	331	463	794
Totale	703	739	1.442

Tabella 15 – Condizione professionale della popolazione residente in Sardegna per genere (migliaia di persone). Fonte: elaborazione Settore Pianificazione e Controllo FoReSTAS su dati ISTAT.

Dall'analisi emerge che le donne rappresentano circa il 43% degli occupati, a fronte del 57% degli uomini, mentre risultano maggiormente presenti tra gli inattivi. Permane inoltre una minore presenza femminile nelle attività autonome e imprenditoriali e una maggiore incidenza del lavoro a tempo parziale rispetto alla componente maschile.
Il quadro complessivo evidenzia una situazione caratterizzata da elementi di progresso, quali il crescente livello di istruzione femminile e una maggiore presenza delle donne nei percorsi formativi qualificati, ma anche da persistenti criticità legate alla partecipazione al mercato del lavoro, alla rappresentanza nei ruoli decisionali e agli effetti dell'invecchiamento della popolazione.
Tali dinamiche costituiscono un importante elemento di riferimento per le politiche di pari opportunità e per le iniziative di valorizzazione del capitale umano promosse dall'Agenzia Forestas, che opera in un contesto territoriale caratterizzato da forti trasformazioni demografiche e sociali e da una crescente attenzione ai temi dell'inclusione, della parità di genere e della sostenibilità sociale.

5.1. L'impegno dell'Agenzia FoReSTAS per la parità di genere: azioni implementate nell'anno 2025.

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

- se siano stati assegnati all'Amministrazione obiettivi specificamente finalizzati alla promozione delle pari opportunità e della parità di genere;
- se vi siano ulteriori obiettivi che, alla luce dell'analisi di contesto svolta, possano rafforzare l'azione dell'Amministrazione in una prospettiva di genere;
- quali fra gli obiettivi assegnati all'Amministrazione siano gender sensitive, ovvero possano avere un impatto diretto o indiretto sulle pari opportunità e sulla parità di genere;
- eventuali azioni di promozione delle pari opportunità che possano essere inserite nell'ambito di obiettivi non direttamente finalizzati.

Gli obiettivi dell'Amministrazione sono definiti nel **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027**, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 3 del 31 gennaio 2025 e successivamente aggiornato, per le sottosezioni Valore Pubblico e Performance, con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 51 del 12 settembre 2025, in attuazione dell'art. 5, comma 2, lettera b), del D.M. 30 giugno 2022.
Le azioni in materia di pari opportunità sono state programmate in coerenza con il **Piano per la Parità di Genere della Regione Autonoma della Sardegna 2024-2026**, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 4/77 del 15 febbraio 2024 e successivamente aggiornato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 66/7 del 17 dicembre 2025.
Per l'anno 2025 il PIAO e il Programma Operativo Annuale hanno previsto le seguenti principali linee di intervento:

1. Attuazione delle misure del Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna;
2. Realizzazione di laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sulla non discriminazione;

3. Realizzazione di un'indagine sul benessere organizzativo e sui fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing;
4. Attuazione della misura B.3.3 del Piano regionale attraverso l'intitolazione di luoghi aperti al pubblico a donne illustri della Sardegna;
5. Collaborazione alle attività regionali finalizzate alla predisposizione del nuovo Codice Etico contro ogni forma di violenza, molestia e discriminazione.

L'Agenzia FoReSTAS non ha tra le proprie finalità istituzionali specifiche competenze in materia di pari opportunità. Tuttavia, la presenza di oltre 4.400 dipendenti distribuiti sull'intero territorio regionale attribuisce particolare rilevanza alle azioni rivolte al personale.

Le iniziative realizzate nel corso del 2025 hanno consentito di rafforzare la cultura del rispetto e dell'inclusione, migliorare la conoscenza delle politiche regionali di genere, acquisire elementi conoscitivi utili sul benessere organizzativo e promuovere modelli femminili di riferimento attraverso azioni di valorizzazione della memoria storica e culturale della Sardegna. Le risultanze ottenute costituiranno la base per la programmazione delle successive azioni positive dell'Agenzia e per l'attuazione delle misure previste dal Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna.

5.2. La riclassificazione del conto consuntivo 2025 secondo una prospettiva di genere.

L'analisi dell'impatto finanziario dell'attività dell'Agenzia secondo una prospettiva di genere presuppone la possibilità di individuare le risorse economiche impiegate per la realizzazione delle azioni positive e delle iniziative finalizzate alla promozione delle pari opportunità, nonché i relativi costi diretti e indiretti sostenuti nel corso dell'esercizio finanziario.

Alla data di redazione del presente documento il Rendiconto della gestione 2025 non risulta ancora approvato. Inoltre, il sistema di contabilità finanziaria dell'Agenzia non prevede specifici capitoli o centri di costo dedicati alle politiche di genere, circostanza che non consente una puntuale riclassificazione delle spese sostenute secondo una prospettiva di genere.

Permangono pertanto le criticità già evidenziate nei precedenti esercizi, riconducibili principalmente all'assenza di una contabilità analitica dedicata e alla difficoltà di isolare, all'interno delle attività ordinarie dell'Amministrazione, le quote di spesa riferibili alle politiche di pari opportunità.

Ciò nonostante, sulla base delle attività programmate nel PIAO 2025-2027, nel Programma Operativo Annuale 2025 e nel Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna, è possibile individuare le principali azioni che hanno comportato l'impiego di risorse umane, organizzative e finanziarie nel corso dell'anno.

Le attività realizzate nel 2025 hanno riguardato in particolare:

- il coordinamento della rete dei referenti dell'Agenzia per l'attuazione del Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna;
- la progettazione e realizzazione di 10 laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità e la non discriminazione nei sette Servizi Territoriali dell'Agenzia;
- la realizzazione dell'indagine sui fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing, che ha coinvolto oltre 1.200 dipendenti;
- l'attuazione della misura B.3.3 del Piano regionale mediante l'intitolazione di tre luoghi aperti al pubblico a figure femminili che si sono distinte nella scienza, nella cultura e nella tutela dell'ambiente;
- la partecipazione ai gruppi di lavoro regionali per la predisposizione del nuovo Codice Etico contro ogni forma di violenza, molestia e discriminazione.

Le spese sostenute per tali attività sono state prevalentemente di natura indiretta e hanno riguardato principalmente il costo del personale interno coinvolto nelle attività di coordinamento, progettazione, organizzazione e docenza, nonché le spese di missione e trasferta sostenute dai referenti territoriali per la realizzazione dei laboratori e delle iniziative previste dal Piano di Parità di Genere.

Particolarmente significativo risulta il fatto che gran parte delle attività sia stata realizzata mediante il ricorso a competenze interne all'Agenzia, senza affidamenti esterni o specifici finanziamenti aggiuntivi, consentendo il raggiungimento degli obiettivi programmati con un impatto economico estremamente contenuto rispetto alla dimensione complessiva del bilancio dell'Ente e all'elevato numero di dipendenti coinvolti.

Come già evidenziato nelle precedenti edizioni del Bilancio di Genere, la limitata incidenza finanziaria delle politiche di genere non deve essere interpretata come una ridotta rilevanza delle stesse. Al contrario, le principali azioni positive attuate dall'Agenzia sono basate su interventi organizzativi, culturali e formativi che producono effetti diffusi sull'intera popolazione aziendale pur richiedendo risorse economiche relativamente contenute.

L'analisi in prospettiva di genere è stata condotta esclusivamente sul lato della spesa. Per quanto riguarda le entrate, non risulta possibile effettuare una valutazione analoga poiché l'Agenzia non dispone di autonomia impositiva e la principale fonte di finanziamento è costituita dai trasferimenti regionali. Le entrate proprie derivano prevalentemente dalla vendita di prodotti e servizi connessi alle attività istituzionali dell'Ente e non presentano elementi tali da consentire una significativa analisi differenziata per genere.

In prospettiva futura, l'implementazione di strumenti di controllo di gestione e di monitoraggio più evoluti potrà consentire una più accurata rilevazione delle risorse impiegate nelle politiche di pari opportunità,

rafforzando la capacità dell'Agenzia di misurare non solo i risultati raggiunti ma anche l'effettivo investimento economico destinato alla promozione della parità di genere e dell'inclusione organizzativa.

5.3. Analisi dei risultati in una prospettiva di gender budgeting

Nel 2025 l'Agenzia Forestas ha consolidato l'integrazione delle politiche di pari opportunità all'interno del ciclo della performance, attraverso l'attuazione degli obiettivi previsti nella sottosezione Performance del PIAO 2025-2027 e nel Programma Operativo Annuale 2025.

Le azioni realizzate si inseriscono nel quadro del Piano per la Parità di Genere della Regione Autonoma della Sardegna 2024-2026, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 4/77 del 15 febbraio 2024 e successivamente aggiornato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 66/7 del 17 dicembre 2025. Il Piano costituisce il principale strumento di programmazione delle politiche di genere del Sistema Regione e comprende sia il Bilancio di Genere sia il Gender Equality Plan (GEP), coinvolgendo l'Amministrazione regionale, gli enti e le agenzie regionali.

Nel corso dell'anno l'Agenzia ha dato concreta attuazione alle misure di propria competenza previste dal Piano regionale, conseguendo risultati significativi in termini di sensibilizzazione del personale, diffusione della cultura delle pari opportunità e valorizzazione del contributo femminile nella società e nelle istituzioni.

Tra i principali risultati conseguiti si segnalano:

- la realizzazione di **10 laboratori di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sulla non discriminazione**, superando il target programmato e coinvolgendo tutti i sette Servizi Territoriali dell'Agenzia;
- il coinvolgimento di **244 dipendenti**, con un tasso di partecipazione pari al 79% dei lavoratori convocati;
- la realizzazione della prima indagine strutturata sui fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing, che ha raccolto **1.292 questionari**, pari a circa il 30% dell'intero organico dell'Agenzia;
- il raggiungimento integrale degli obiettivi assegnati nell'ambito della misura B.3.3 del Piano regionale mediante l'intitolazione di tre luoghi aperti al pubblico a figure femminili che si sono distinte nella scienza, nella cultura e nella tutela dell'ambiente;
- la partecipazione ai gruppi di lavoro regionali che hanno portato all'approvazione del nuovo Codice Etico contro ogni forma di violenza, molestia e discriminazione, che introduce tra le principali innovazioni la figura della Consigliera di Fiducia.

L'analisi dei risultati evidenzia come gli interventi realizzati abbiano prodotto effetti rilevanti pur in assenza di specifici stanziamenti dedicati. Le attività sono state infatti attuate prevalentemente mediante l'impiego

di risorse professionali interne e attraverso il coinvolgimento della rete dei referenti territoriali, dimostrando come le politiche di pari opportunità possano generare impatti significativi anche con investimenti finanziari limitati.

Particolarmente significativo risulta il dato emerso dall'indagine sul clima organizzativo, secondo cui il 51% del personale dichiara di conoscere il Piano per la Parità di Genere della Regione Sardegna. Tale risultato evidenzia l'efficacia delle attività informative e formative realizzate nel corso dell'anno e testimonia una crescente diffusione della cultura delle pari opportunità all'interno dell'Agenzia.

L'esperienza maturata nel 2025 conferma, inoltre, l'importanza di integrare progressivamente la prospettiva di genere nei sistemi di programmazione, monitoraggio e valutazione dell'Ente. In tale prospettiva, l'Agenzia proseguirà nel rafforzamento degli strumenti di rilevazione e analisi, promuovendo una maggiore attenzione agli impatti differenziati delle proprie politiche e dei propri servizi su donne e uomini.

Particolare attenzione sarà dedicata allo sviluppo di strumenti di monitoraggio del benessere organizzativo e della soddisfazione dell'utenza che consentano, ove possibile, la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere, al fine di migliorare la capacità dell'Amministrazione di valutare l'efficacia delle proprie politiche in una prospettiva di gender budgeting e di gender mainstreaming.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il ciclo della performance 2025 dell'Agenzia FoReSTAS è stato sviluppato in conformità alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., della L.R. n. 31/1998, della L.R. n. 8/2016, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 e del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia.

La programmazione degli obiettivi

La programmazione delle attività per l'anno 2025 è stata definita nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 3 del 31 gennaio 2025. Il Piano è stato predisposto in attuazione dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e secondo le indicazioni del D.M. 30 giugno 2022, integrando in un unico documento la programmazione della performance, della prevenzione della corruzione e trasparenza, dell'organizzazione e del capitale umano.

In assenza di specifici indirizzi annuali della Giunta regionale rivolti all'Agenzia per il 2025, gli obiettivi strategici sono stati costruiti sulla base del mandato istituzionale attribuito dalla L.R. n. 8/2016 e degli strumenti di pianificazione e programmazione regionale richiamati nel Programma Operativo Annuale (POA) 2025.

La definizione degli obiettivi strategici è stata effettuata attraverso una ricognizione sistematica dei principali strumenti di pianificazione e programmazione regionale afferenti ai diversi ambiti di attività dell'Agenzia.

Per quanto concerne la linea strategica relativa alla **cura, tutela e conservazione del patrimonio forestale** e della biodiversità, la programmazione ha trovato fondamento principalmente nella Legge Regionale n. 23 del 29 luglio 1998 recante "Norme per la protezione della fauna selvatica e per l'esercizio della caccia in Sardegna", nelle disposizioni attuative del Piano Forestale Ambientale Regionale e nella Deliberazione della Giunta Regionale n. 38/11 del 18 settembre 2012 concernente l'attuazione del D.Lgs. n. 386/2003 e della Direttiva 1999/105/CE in materia di produzione e commercializzazione del materiale di propagazione forestale. Tali atti hanno costituito il riferimento per gli obiettivi relativi al monitoraggio della fauna selvatica, alla conservazione della biodiversità e alla gestione delle risorse genetiche forestali.

Le attività riconducibili alla **valorizzazione produttiva, turistico-ricreativa e culturale** del patrimonio naturale sono state programmate in coerenza con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 34/45 del 18 settembre 2024 concernente il nulla osta al rendiconto dell'esercizio 2023 dell'Agenzia e con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 29/33 del 7 agosto 2024 relativa al Programma Regionale FESR

2021-2027 e al potenziamento della Rete Escursionistica della Sardegna secondo i principi del "Design for All", nonché con il Piano triennale della RES 2024-2026. In tale ambito si collocano gli obiettivi relativi alla gestione forestale pianificata, alla valorizzazione multifunzionale delle foreste regionali, all'implementazione della rete escursionistica e alla fruizione sostenibile del patrimonio naturale.

La linea strategica relativa alla **promozione della ricerca scientifica**, dell'innovazione tecnologica e del trasferimento delle conoscenze è stata sviluppata in coerenza con gli indirizzi contenuti nel Programma Regionale di Sviluppo 2024-2029 approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 4/13 del 22 gennaio 2025, che individua tra gli obiettivi regionali il rafforzamento della capacità di innovazione, della ricerca applicata e della cooperazione tra amministrazioni, università e istituti di ricerca.

Gli obiettivi inerenti alla **conservazione e valorizzazione del patrimonio immobiliare** e infrastrutturale dell'Agenzia, con particolare riferimento alla manutenzione della viabilità forestale, delle infrastrutture di servizio e delle opere funzionali alla gestione forestale, sono stati definiti tenendo conto delle precedenti programmazioni regionali in materia di investimenti sul patrimonio dell'Agenzia e degli interventi finanziati attraverso le risorse regionali destinate alla valorizzazione del patrimonio forestale pubblico.

Per quanto riguarda la **digitalizzazione dei processi, il miglioramento delle infrastrutture tecnologiche** e la sicurezza informatica, la programmazione è stata sviluppata in coerenza con gli indirizzi contenuti nel Programma Regionale di Sviluppo 2024-2029, che individua la trasformazione digitale della pubblica amministrazione come elemento strategico per il miglioramento dell'efficienza amministrativa, dell'accessibilità dei servizi e della capacità di risposta ai cittadini e alle imprese.

Gli obiettivi in materia di **prevenzione della corruzione e trasparenza** sono stati definiti in coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione e con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 2/4 del 17 gennaio 2023 concernente la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per il Sistema Regione. Tali indirizzi sono stati recepiti nella specifica sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2025-2027.

La programmazione relativa **all'efficientamento e alla semplificazione dei processi amministrativi** è stata definita sulla base delle esigenze organizzative emerse nel corso dell'esercizio e delle attività di miglioramento continuo promosse dall'Agenzia al fine di incrementare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, rafforzare la capacità di coordinamento delle strutture e favorire la condivisione delle conoscenze e delle buone pratiche tra i diversi livelli organizzativi.

Particolare rilievo è stato inoltre attribuito alle politiche di **sviluppo del capitale umano**, alla formazione e alla promozione delle pari opportunità, in coerenza con il Piano per la Parità di Genere della Regione Autonoma della Sardegna approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 4/77 del 15 febbraio 2024, con le azioni previste dal Gender Equality Plan regionale e con gli obiettivi di valorizzazione delle competenze professionali e di miglioramento del benessere organizzativo previsti dal PIAO dell'Agenzia.

Gli obiettivi strategici sono stati declinati in Obiettivi Direzionali (ODR) e Obiettivi Gestionali Operativi (OGO), assegnati ai Servizi Centrali e Territoriali e collegati agli specifici documenti di programmazione

richiamati nel POA. L'implementazione del *Ciclo di gestione della Performance* ha consentito di definire gli o*biettivi* di breve (OUTPUT) e medio (OUTCOME) periodo attesi dell'Amministrazione e le relative *risorse* allocate (IMPUT), consentendo la redazione del Piano.

Il monitoraggio intermedio

In attuazione dell'art. 6 del D.Lgs. n. 150/2009 e delle previsioni contenute nel PIAO, il Settore Pianificazione e Controllo ha avviato il monitoraggio intermedio degli obiettivi con nota del Direttore Generale prot. n. 28355 del 2 luglio 2025, indirizzata a tutti i Servizi Centrali e Territoriali dell'Agenzia e trasmessa per conoscenza all'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Sardegna e all'Amministratore Unico.

L'attività di monitoraggio ha consentito di verificare lo stato di avanzamento degli obiettivi, l'adeguatezza degli indicatori e dei target individuati in fase di programmazione e la permanenza delle condizioni organizzative e finanziarie poste alla base della programmazione iniziale.

A conclusione del monitoraggio, l'Agenzia ha proceduto all'aggiornamento delle sottosezioni Valore Pubblico e Performance del PIAO 2025-2027 e del Programma Operativo Annuale 2025, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 51 del 12 settembre 2025. Le modifiche hanno riguardato principalmente l'aggiornamento di indicatori, target e modalità di misurazione di specifici obiettivi, mantenendo invariato l'impianto strategico complessivo.

Successivamente, con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 52 del 29 settembre 2025, il PIAO è stato ulteriormente integrato con l'aggiornamento del Piano del Fabbisogno del Personale.

L'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 87 del 15 dicembre 2025 è stato approvato l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia FoReSTAS per l'annualità 2025, previo coinvolgimento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Sardegna ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009. A tal fine, con nota del Direttore Generale prot. n. 54031 del 21 novembre 2025 indirizzata all'OIV della Regione Sardegna, è stata trasmessa la proposta di aggiornamento del Sistema corredata dall'illustrazione delle modifiche introdotte rispetto alla versione precedente.

L'aggiornamento del Sistema è stato predisposto con l'obiettivo di rafforzare il collegamento tra programmazione, monitoraggio, misurazione e valutazione della performance, assicurando una maggiore coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Sardegna e con le più recenti evoluzioni normative in materia di performance management.

Il Sistema ha confermato la struttura della valutazione articolata nelle tre componenti della performance organizzativa (70%), della performance individuale (25%) e della customer satisfaction (5%), mantenendo pertanto l'impianto introdotto negli anni precedenti e rafforzando ulteriormente il ruolo della valutazione del grado di soddisfazione degli utenti quale elemento integrante del ciclo della performance.

Tra le principali innovazioni introdotte nel ciclo della performance 2025 si evidenziano:

- l'integrazione delle finalità della misurazione e valutazione della customer satisfaction all'interno del Sistema, al fine di rafforzare il collegamento tra qualità percepita dei servizi erogati e valutazione della performance dell'Agenzia;
- la revisione dei parametri relativi alla performance organizzativa, con una più puntuale descrizione delle fasi di predisposizione del Programma Operativo Annuale (POA) e con la previsione di specifici obiettivi per il Settore Pianificazione e Controllo e per il Settore Legale della Direzione Generale;
- l'allineamento della terminologia utilizzata per la valutazione del personale dirigente a quella adottata dalla Regione Sardegna, sostituendo il riferimento alle "competenze manageriali" con quello ai "comportamenti organizzativi", al fine di uniformare i criteri di valutazione tra personale dirigente e non dirigente;
- la revisione dei soggetti della valutazione e dei rispettivi ruoli, con il recepimento del modello regionale che attribuisce all'Organismo Indipendente di Valutazione la valutazione della performance collettiva della Direzione Generale, la proposta di valutazione della Performance organizzativa del Direttore Generale all'Amministratore Unico e dell'Amministratore Unico all'Assessore competente in materia ambientale;
- la definizione più puntuale delle competenze valutative dell'Amministratore Unico, del Direttore Generale e dei dirigenti, nonché l'introduzione di specifiche disposizioni per la gestione dei casi di conflitto di interessi, incompatibilità, assenze prolungate, distacco sindacale e periodi di servizio inferiori ad un mese;
- il rafforzamento delle procedure di rendicontazione e misurazione della performance organizzativa attraverso una più dettagliata descrizione delle fasi istruttorie e documentali;
- l'introduzione, per tutti i Servizi Centrali e Territoriali, dell'obbligo di predisposizione di specifiche relazioni da parte dei Responsabili di Settore e dei titolari di incarico di Alta Professionalità, in analogia con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Sardegna. Tale innovazione ha affiancato le tradizionali relazioni predisposte dai Direttori di Servizio, consentendo una più puntuale ricostruzione del contributo fornito dai diversi livelli organizzativi al raggiungimento degli obiettivi assegnati e rafforzando la tracciabilità delle attività svolte;
- l'introduzione della valutazione della performance collettiva dei Servizi da parte del Direttore Generale, formalizzata mediante specifica determinazione dirigenziale, in coerenza con il modello adottato dalla Regione Sardegna;
- l'introduzione di una soglia minima di accesso alla retribuzione di risultato per il Direttore Generale e per i dirigenti, stabilendo che nessuna retribuzione di risultato possa essere

corrisposta in presenza di una valutazione complessiva inferiore a 60/100, in coerenza con quanto previsto dal Sistema regionale;

- la disciplina delle modalità di valutazione dei dirigenti incaricati della direzione ad interim di Servizi e dei dirigenti non valutatori;
- la specificazione delle modalità di attribuzione del punteggio di customer satisfaction ai Settori Pianificazione e Controllo e Legale della Direzione Generale, per i quali viene assunto il valore complessivo dell'Amministrazione;
- il rafforzamento delle procedure di riesame delle valutazioni individuali attraverso l'introduzione dell'obbligo di allegare la scheda di valutazione all'istanza di riesame, la definizione delle modalità di gestione dei riesami relativi al personale assegnato alla Direzione Generale e ai Servizi diretti ad interim dal Direttore Generale e la predisposizione di nuovi modelli istruttori dedicati al valutatore e all'esaminatore.

Nel corso della seduta del 3 dicembre 2025 l'OUV ha esaminato la documentazione trasmessa dall'Agenzia, esprimendo una valutazione positiva dell'impianto complessivo dell'aggiornamento proposto e, in particolare, della valorizzazione della customer satisfaction quale componente integrante del sistema di misurazione e valutazione della performance. L'Organismo ha ritenuto tale innovazione pienamente coerente con gli orientamenti normativi e con i più recenti indirizzi nazionali e regionali in materia di misurazione della performance, non formulando osservazioni ostative all'approvazione del Sistema aggiornato. Con nota prot. n. 471 dell'11 dicembre 2025 il Presidente dell'Organismo Unico di Valutazione, ha pertanto trasmesso il parere favorevole all'approvazione dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia FoReSTAS.

Nel proprio verbale l'Organismo Unico di Valutazione ha infine richiamato l'attenzione dell'Agenzia sul percorso di definizione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Autonoma della Sardegna (SMIVAP), destinato a costituire il riferimento unitario per tutti gli Enti del Sistema Regione a decorrere dal 1° gennaio 2027. In tale prospettiva l'Organismo ha raccomandato all'Agenzia di limitare ulteriori modifiche del proprio Sistema a quelle strettamente necessarie, al fine di garantire la stabilità del modello valutativo e favorire un ordinato percorso di convergenza verso il futuro sistema regionale.

Le modifiche introdotte nel SMVP 2025 hanno pertanto rappresentato un importante passo nel processo di rafforzamento del ciclo della performance dell'Agenzia, incrementando la trasparenza delle procedure, la responsabilizzazione dei diversi livelli organizzativi, la qualità della rendicontazione e il progressivo allineamento del sistema valutativo dell'Agenzia al modello adottato dalla Regione Sardegna.

La misurazione della performance organizzativa

La misurazione della performance organizzativa è stata avviata con nota prot. n. 60991 del 18 dicembre 2025. La nota è stata indirizzata ai Servizi Centrali e Territoriali, ai Responsabili di Settore, ai

Responsabili di Complesso Forestale, ai titolari di incarico di Alta Professionalità e ai Referenti Performance.

Per la prima volta il processo di rendicontazione non è stato basato esclusivamente sulle relazioni dei Direttori di Servizio ma ha previsto l'acquisizione di relazioni e attestazioni provenienti dai diversi livelli organizzativi dell'Agenzia, al fine di migliorare la tracciabilità delle attività svolte e la verificabilità dei risultati dichiarati.

La misurazione della performance organizzativa è stata effettuata sulla base delle risultanze del Programma Operativo Annuale 2025, attraverso l'analisi degli Obiettivi Direzionali (ODR) e degli Obiettivi Gestionali Operativi (OGO), delle relazioni predisposte dai Direttori dei Servizi, delle relazioni dei Responsabili di Settore, delle schede di consuntivazione degli obiettivi, della documentazione probatoria prodotta a supporto dei risultati dichiarati e dei report relativi alla customer satisfaction.

L'attività istruttoria è stata svolta dal Settore Pianificazione e Controllo che ha provveduto all'aggregazione dei risultati a livello di Direzione Generale e alla predisposizione della proposta di misurazione della performance organizzativa dell'Agenzia.

Gli esiti della misurazione della performance organizzativa e della customer satisfaction sono stati approvati con Determinazione del Direttore Generale n. 604 del 20 febbraio 2026 e contestualmente, la documentazione è stata trasmessa all'Organismo Unico di Valutazione della Regione Sardegna per le valutazioni di competenza.

A seguito della nota di convocazione dell'OIV prot. n. 114 del 19.03.2025, nella giornata del 25.02.2026 si è tenuta presso la Presidenza della Regione una riunione bilaterale fra il Presidente dell'OIV e il Direttore Generale di FoReSTAS per la consuntivazione finale degli obiettivi 2025. In tale riunione sono stati analizzati i risultati delle strutture organizzative dell'Agenzia con un focus particolare sugli obiettivi parzialmente raggiunti e i giustificativi presentati dai Direttori dei Servizi per ognuno di essi.

L'OUV ha esaminato la documentazione acquisita, comprensiva della Relazione conclusiva sugli obiettivi, delle attestazioni rese dai responsabili delle strutture organizzative, delle schede di consuntivazione degli obiettivi, della documentazione a supporto delle attività svolte, delle giustificazioni relative agli eventuali scostamenti e dei risultati delle indagini di customer satisfaction. In particolare, l'Organismo ha verificato la coerenza tra gli obiettivi programmati nel POA 2025, i risultati dichiarati dalle strutture e le evidenze documentali prodotte dall'Amministrazione.

Dall'analisi effettuata è emerso un quadro complessivamente positivo, caratterizzato dal raggiungimento della quasi totalità degli obiettivi gestionali programmati. In particolare, su 26 Obiettivi Gestionali Operativi (OGO) previsti dal POA 2025, 24 risultano pienamente raggiunti e 2 non raggiunti, mentre gli Obiettivi Direzionali (ODR) valutabili risultano complessivamente conseguiti sulla base delle risultanze degli obiettivi gestionali sottostanti.

L'OUV ha rilevato che il sistema di programmazione, monitoraggio e misurazione della performance è stato correttamente applicato e che le criticità emerse risultano prevalentemente riconducibili a fattori

organizzativi e di coordinamento tra strutture. Tra gli elementi di attenzione evidenziati figurano alcuni ritardi procedurali nella programmazione finanziaria, criticità di coordinamento tra servizi e la persistente carenza di personale amministrativo a supporto delle attività gestionali.

Sulla base delle valutazioni effettuate, l'Organismo Unico di Valutazione ha espresso, con prot. 140 del 25.03.2026, parere favorevole in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Direzione Generale dell'Agenzia Fo.Re.S.T.A.S. per l'anno 2025.

Nel proprio parere l'OUV ha formulato alcune raccomandazioni finalizzate al miglioramento del sistema di performance dell'Agenzia, invitando l'Amministrazione a rafforzare i meccanismi di coordinamento tra servizi, migliorare la tempestività dei flussi informativi interni, proseguire nel rafforzamento delle strutture amministrative a supporto delle attività gestionali e consolidare ulteriormente il sistema di monitoraggio della performance. L'Organismo ha inoltre suggerito di rafforzare progressivamente la struttura del sistema di performance prevedendo un numero più limitato di obiettivi direzionali direttamente misurabili e valutabili.

Gli esiti della performance organizzativa e della customer satisfaction, approvati con Determinazione del Direttore Generale n. 604 del 20 febbraio 2026 e positivamente valutati dall'OUV, sono stati successivamente trasmessi alle strutture organizzative dell'Agenzia con nota prot. n. 16920 del 4 marzo 2026, costituendo il presupposto per l'avvio della valutazione della performance individuale del personale dirigente e non dirigente, avviata con nota prot. n. 22149 del 27 marzo 2026.

La misurazione della Customer Satisfaction

Con nota prot. n. 61111 del 18 dicembre 2025 è stata avviata la misurazione della Customer Satisfaction relativa all'annualità 2025. La rilevazione è stata effettuata secondo le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con Delibera AU n. 87/2025.

I risultati delle rilevazioni sono stati raccolti nel Report sulla Customer Satisfaction 2025 (**Allegato 3**) e hanno contribuito alla determinazione della quota premiale pari al 5% della valutazione complessiva prevista dal Sistema.

La valutazione della performance individuale

Con nota prot. n. 22149 del 27 marzo 2026 è stata avviata la valutazione della performance individuale del personale dirigente e non dirigente.

La valutazione è stata effettuata sulla base dei comportamenti organizzativi previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, secondo criteri differenziati per dirigenti, funzionari, istruttori, assistenti e operai.

La nota richiama espressamente i risultati della performance organizzativa approvati con Determinazione del Direttore Generale n. 604 del 20 febbraio 2026 e l'avvenuto avvio delle attività di misurazione della performance organizzativa e della customer satisfaction con le note prot. n. 60991 e n. 61111 del 18 dicembre 2025.

Infine, nei mesi di maggio e giugno, il Direttore Generale e i suoi sostituti hanno valutato i comportamenti organizzativi dei dirigenti per l'anno 2025.

Gli esiti della performance organizzativa, della customer satisfaction e della performance individuale sono confluiti nella Relazione sulla Performance 2025 dell'Agenzia FoReSTAS.

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

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

L'Agenzia FoReSTAS ha avviato la gestione del Ciclo della Performance a partire dall'annualità 2012, condividendo il principio secondo cui la governance per programmi e obiettivi rappresenta uno strumento fondamentale per orientare l'azione amministrativa verso il perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento continuo dei servizi erogati e la misurazione dei risultati conseguiti.

A partire dal 2020, sulla base degli obiettivi generali e delle priorità strategiche assegnate all'Agenzia e in coerenza con l'evoluzione del quadro normativo nazionale e regionale, è stato avviato un percorso di progressivo adeguamento dell'intero sistema di programmazione, monitoraggio, misurazione e valutazione della performance. Tale percorso è proseguito anche nel 2025 attraverso l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 87 del 15 dicembre 2025, previo parere favorevole dell'Organismo Unico di Valutazione della Regione Sardegna espresso nella seduta del 3 dicembre 2025 e formalizzato con nota prot. n. 471 dell'11 dicembre 2025.

L'aggiornamento del Sistema 2025 ha rappresentato un ulteriore passo nel percorso di convergenza verso un modello regionale di misurazione e valutazione della performance. Tra le principali innovazioni introdotte si segnalano la revisione dei soggetti della valutazione, l'introduzione della valutazione della performance collettiva dei Servizi da parte del Direttore Generale, la definizione di specifiche modalità di valutazione per particolari fattispecie organizzative e il rafforzamento delle procedure di rendicontazione e verifica dei risultati.

Particolare rilevanza assume l'introduzione, per tutti i Servizi Centrali e Territoriali, dell'obbligo di predisposizione di specifiche relazioni da parte dei Responsabili di Settore e dei titolari di incarico di Alta Professionalità, che si affiancano alle tradizionali relazioni dei Direttori di Servizio. Tale innovazione ha consentito di rafforzare la tracciabilità delle attività svolte, la responsabilizzazione dei diversi livelli organizzativi e la verificabilità dei risultati dichiarati.

Sempre nell'ambito del percorso di miglioramento del Sistema, sono state ulteriormente rafforzate le procedure di riesame delle valutazioni individuali previste dall'art. 7, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 150/2009. Le modifiche introdotte negli ultimi anni, tra cui la standardizzazione delle istanze di riesame e

delle relazioni istruttorie dei valutatori e degli esaminatori, hanno contribuito a rendere maggiormente uniforme e trasparente la gestione delle richieste di riesame, riducendo le incertezze interpretative e migliorando l'efficienza delle attività istruttorie.

L'Organismo Unico di Valutazione, pur esprimendo parere favorevole all'aggiornamento del Sistema, ha richiamato l'attenzione dell'Agenzia sull'imminente completamento del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Autonoma della Sardegna (SMIVAP), destinato a costituire il riferimento unitario per tutti gli Enti del Sistema Regione. In tale prospettiva, l'OUV ha raccomandato all'Agenzia di limitare ulteriori modifiche del proprio Sistema a quelle strettamente necessarie, al fine di garantire la stabilità del modello valutativo e favorire un ordinato percorso di allineamento al futuro sistema regionale.

Permane tuttavia la necessità di completare il percorso di rafforzamento del sistema dei controlli interni. L'Agenzia non dispone ancora di una piena integrazione tra il sistema di programmazione della performance e i sistemi di controllo di gestione, né di una infrastruttura informatica che consenta di correlare sistematicamente obiettivi, attività, risorse umane e risorse finanziarie impiegate. L'implementazione del modulo SAP-PS del sistema informativo regionale SIBAR continua pertanto a rappresentare uno degli obiettivi strategici di miglioramento del sistema di programmazione e controllo.

Anche nel corso del 2025 e dei primi mesi del 2026 sono proseguite le interlocuzioni con l'Amministrazione regionale finalizzate alla progressiva convergenza verso modelli, procedure e strumenti comuni per la gestione del ciclo della performance. Un passaggio particolarmente rilevante è rappresentato dall'approvazione, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 10/24 del 4 marzo 2026, del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) della Regione Sardegna e degli Enti del Sistema Regione. Il nuovo modello introduce una maggiore integrazione tra programmazione strategica, programmazione operativa e valutazione, rafforza il collegamento tra performance organizzativa e individuale, valorizza il concetto di Valore Pubblico e promuove forme di monitoraggio e valutazione partecipativa. Gli Enti del Sistema Regione sono chiamati ad **adottare un proprio sistema coerente con il modello regionale**, adattandolo alle proprie peculiarità organizzative e funzionali.

Alla luce di tali innovazioni il Settore Pianificazione e Controllo ha proposto l'avvio di un percorso di revisione dell'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia al fine di garantirne la piena coerenza con il nuovo quadro metodologico regionale. Tra le principali linee di sviluppo individuate figurano il rafforzamento dell'integrazione tra PIAO, POA e sistema della performance, il consolidamento del collegamento tra obiettivi strategici, Centri di Responsabilità e valutazione individuale, lo sviluppo di strumenti informatizzati di monitoraggio degli obiettivi mediante il sistema SIBAR SAP-PS, la digitalizzazione del processo di valutazione individuale attraverso SIBAR HR,

il rafforzamento del controllo di gestione e della reportistica direzionale e l'adeguamento del sistema alle specificità operative dell'Agenzia FoReSTAS.

Considerata la complessità degli aspetti organizzativi, gestionali, giuridici e informatici coinvolti, sarà necessario il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa dell'Agenzia con le diverse competenze con il compito di elaborare una proposta di adeguamento del sistema dell'Agenzia e definire i conseguenti interventi organizzativi e procedurali necessari.

L'adeguamento al nuovo SMIVAP regionale rappresenta pertanto una delle principali direttrici di sviluppo del sistema della performance dell'Agenzia per il prossimo triennio e costituisce un'opportunità per superare alcune delle criticità ancora presenti, migliorando l'integrazione tra programmazione, monitoraggio, controllo di gestione, valutazione e rendicontazione dei risultati.

Resta inoltre necessario consolidare le attività di verifica e controllo dei risultati raggiunti, sia nella fase di monitoraggio intermedio sia nella fase di rendicontazione finale, attraverso il progressivo rafforzamento delle attività di verifica documentale e delle verifiche sul campo relative alle attestazioni rese dalle strutture organizzative.

Un'ulteriore area di miglioramento riguarda i tempi complessivi di chiusura del ciclo della performance. Negli ultimi anni l'Agenzia ha progressivamente ridotto i tempi necessari per la misurazione della performance organizzativa e della customer satisfaction attraverso la standardizzazione delle procedure di attestazione e l'utilizzo di modelli uniformi predisposti dal Settore Pianificazione e Controllo. Permangono tuttavia margini di miglioramento nella fase della valutazione individuale, anche in relazione ai limiti degli strumenti informatici attualmente utilizzati e all'elevato numero di dipendenti coinvolti nel processo valutativo.

Sempre con riferimento alla performance individuale sarà necessario proseguire nel percorso di rafforzamento della cultura della valutazione, promuovendo un maggiore coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse fasi del processo e favorendo forme di confronto strutturato tra valutatore e valutato non limitate al solo momento conclusivo della valutazione ma estese alle fasi di programmazione, monitoraggio e rendicontazione.

Tra i principali punti di forza del ciclo della performance dell'Agenzia continua a rivestire particolare importanza la misurazione della soddisfazione degli utenti. La customer satisfaction rappresenta infatti una componente strutturale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed è pienamente integrata nel processo valutativo dell'Agenzia, in conformità alle disposizioni del D.Lgs. n. 74/2017 e alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla valutazione partecipativa.

La rilevazione della soddisfazione degli utenti, avviata in via sperimentale nel 2018, è stata progressivamente ampliata fino a ricomprendere la fruizione delle foreste, la vendita di miele e piantine, i servizi informativi dei Servizi Centrali, le collaborazioni con Università e Istituti di ricerca, i servizi erogati

ai Comuni e la mostra itinerante dell'Agenzia. Tale esperienza costituisce oggi uno degli elementi maggiormente qualificanti del sistema di performance dell'Agenzia.

Un ulteriore punto di forza è rappresentato dalla rete dei referenti della performance istituita presso i Servizi Centrali e Territoriali. Considerata la complessità organizzativa dell'Agenzia, caratterizzata dalla presenza di numerose articolazioni territoriali e operative, tale rete rappresenta uno strumento essenziale per garantire uniformità di approccio, supporto tecnico alle strutture e presidio delle diverse fasi del ciclo della performance.

Nel corso del 2025 l'elenco dei referenti è stato aggiornato con apposita nota della Direzione Generale e sono state realizzate specifiche attività di coordinamento e formazione. In particolare, il Settore Pianificazione e Controllo ha convocato una riunione di coordinamento dei referenti della nel mese di giugno 2025 e ha promosso una giornata formativa dedicata all'utilizzo del sistema OpenERP nel mese di luglio 2025. Tali iniziative hanno contribuito a rafforzare le competenze dei referenti e a migliorare l'omogeneità delle procedure di programmazione, monitoraggio e rendicontazione della performance all'interno dell'Agenzia.

BIBLIOGRAFIA e SITOGRAFIA

Normativa nazionale

Legge 7 agosto 1990, n. 241. "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi".

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

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".

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

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".

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

Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97. "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza".

Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74. "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di valutazione della performance".

Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75. "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

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

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 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".

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 del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132. "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

Decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, con particolare riferimento all'art. 4-bis in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni.

Normativa regionale

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

Legge regionale 23 agosto 1995, n. 20. "Semplificazione e razionalizzazione dell'ordinamento degli enti strumentali della Regione".

Legge regionale 29 luglio 1998, n. 23. "Norme per la protezione della fauna selvatica e per l'esercizio della caccia in Sardegna".

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

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

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 FoReSTAS".

Legge regionale 9 marzo 2022, n. 3. "Legge di stabilità 2022", art. 11, comma 2, relativo al Piano straordinario triennale di assunzioni.

Deliberazioni della Giunta regionale e atti regionali di programmazione

Deliberazione della Giunta regionale n. 50/12 del 20 settembre 2016. "Linee guida e criteri generali per l'attuazione del Piano della prestazione organizzativa della Regione Autonoma della Sardegna".

Deliberazione della Giunta regionale n. 43/4 del 2017. "Criteri per la determinazione del trattamento economico dell'Amministratore Unico dell'Agenzia FoReSTAS".

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 della Giunta regionale n. 28/2 del 26 luglio 2019. "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".

Deliberazione della Giunta regionale n. 36/66 del 31 agosto 2021. "Programmazione dell'avanzo libero di esercizio 2020 e 2021 dell'Agenzia FoReSTAS".

Deliberazione della Giunta regionale n. 39/56 dell'8 ottobre 2021. "Approvazione della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile della Regione Sardegna".

Deliberazione della Giunta regionale n. 32/21 del 25 ottobre 2022. "Delibera del Commissario straordinario dell'Agenzia FoReSTAS n. 48 del 21 luglio 2022 concernente il Rendiconto dell'esercizio 2021. Nulla osta ai sensi della L.R. n. 14/1995".

Deliberazione della Giunta regionale n. 38/6 del 21 dicembre 2022. "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".

Decreto del Presidente della Regione n. 94 del 5 gennaio 2023. "Nomina del Direttore generale dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS)".

Deliberazione della Giunta regionale n. 2/4 del 17 gennaio 2023. "Definizione degli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel Sistema Regione, in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione 2022".

Deliberazione della Giunta regionale n. 10/50 del 16 marzo 2023. "Potenziamento parco mezzi per la lotta agli incendi. Programma di spesa per l'anno 2023. Legge regionale 22 novembre 2021, n. 17, art. 4, comma 3, allegato 4. Missione 11, programma 01".

Deliberazione della Giunta regionale n. 45/15 del 20 dicembre 2023. "Linee di indirizzo in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni. Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41".

Deliberazione della Giunta regionale n. 4/77 del 15 febbraio 2024. "Piano per la Parità di genere della Regione Autonoma della Sardegna".

Deliberazione della Giunta regionale n. 11/34 del 30 aprile 2024. "Piano regionale di previsione, prevenzione e lotta attiva contro gli incendi boschivi 2023-2025. Aggiornamento 2024".

Deliberazione della Giunta regionale n. 17/2 del 14 giugno 2024. "Nomina 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".

Decreto del Presidente della Regione n. 58 del 19 giugno 2024. "Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Nomina Amministratore Unico".

Deliberazione della Giunta regionale n. 29/33 del 7 agosto 2024. "FESR 2021-2027. Potenziamento e integrazione della Rete Escursionistica della Sardegna secondo i criteri del Design for All".

Deliberazione della Giunta regionale n. 34/45 del 18 settembre 2024. "Deliberazione dell'Amministratore Unico dell'Agenzia FoReSTAS concernente il rendiconto dell'esercizio 2023. Nulla osta ai sensi della L.R. n. 14/1995".

Deliberazione della Giunta regionale n. 4/13 del 22 gennaio 2025. "Programma Regionale di Sviluppo 2024-2029".

Deliberazione della Giunta regionale n. 10/24 del 4 marzo 2026. "Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) per la Regione Sardegna e gli Enti del Sistema Regione. Disciplinare".

Atti dell'Agenzia FoReSTAS

Deliberazione del Commissario Straordinario n. 42 del 31 agosto 2023. "Modifica della struttura organizzativa dell'Agenzia FoReSTAS - Istituzione Servizio Affari Generali".

Determinazione del Direttore Generale n. 92 del 30 novembre 2023. "Recepimento Deliberazione Commissario Straordinario n. 42 del 31 agosto 2023. Approvazione della struttura organizzativa di dettaglio con l'istituzione delle unità organizzative di livello sub-dirigenziale (Settori) e declaratoria delle funzioni".

Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 3 del 31 gennaio 2025. "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 dell'Agenzia FoReSTAS".

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Agenzia FoReSTAS 2025-2027.

Allegato 1 al PIAO 2025-2027. Sottosezione Performance - Programma Operativo Annuale (POA) 2025-2027.

Nota prot. n. 28355 del 2 luglio 2025. "Sottosezione Performance del PIAO 2025-2027. POA 2025. Monitoraggio degli obiettivi di Performance anno 2025".

Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 51 del 12 settembre 2025. "Approvazione dell'aggiornamento delle sottosezioni Valore Pubblico e Performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027".

Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 52 del 29 settembre 2025. "Integrazione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027".

Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 87 del 15 dicembre 2025. "Approvazione dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia FoReSTAS - Anno 2025".

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia FoReSTAS - Anno 2025.

Allegati al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia FoReSTAS - Anno 2025.

Nota dell'Organismo Unico di Valutazione prot. n. 471 dell'11 dicembre 2025. "Riscontro nota prot. n. 54031 del 21.11.2025. Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2025. Richiesta parere OIV. Trasmissione parere".

Verbale dell'Organismo Unico di Valutazione della Regione Sardegna del 3 dicembre 2025 relativo all'esame della richiesta di parere sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia FoReSTAS per l'anno 2025.

Nota prot. n. 60991 del 18 dicembre 2025. "Misurazione della performance organizzativa 2025".

Nota prot. n. 61111 del 18 dicembre 2025. "Misurazione della customer satisfaction anno 2025".

Report sui risultati della Customer Satisfaction 2025.

Determinazione del Direttore Generale n. 604 del 20 febbraio 2026. "Approvazione dei risultati della misurazione della performance organizzativa 2025".

Relazione conclusiva obiettivi 2025 dell'Agenzia FoReSTAS.

Parere dell'Organismo Unico di Valutazione prot. n. 140 del 25 marzo 2026. "Approvazione della Relazione conclusiva obiettivi 2025".

Nota prot. n. 16920 del 4 marzo 2026. Trasmissione ai Servizi dei risultati della valutazione della performance organizzativa 2025.

Nota prot. n. 22149 del 27 marzo 2026. "Avvio valutazione della performance individuale 2025".

Linee guida, indirizzi metodologici e atti di soft law

Dipartimento della Funzione Pubblica, Linee guida n. 1, giugno 2017. "Linee guida per il Piano della Performance. Ministeri".

Dipartimento della Funzione Pubblica, Linee guida n. 3, novembre 2018. "Linee guida per la Relazione annuale sulla Performance".

Dipartimento della Funzione Pubblica, Linee guida n. 4, novembre 2019. "Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche".

Dipartimento della Funzione Pubblica, Linee guida n. 5, dicembre 2019. "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale".

Dipartimento della Funzione Pubblica, Linee guida e orientamenti in materia di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Dipartimento della Funzione Pubblica, Linee guida e manuali operativi sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025.

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".

Documenti di programmazione e strumenti consultati

Piano Forestale Ambientale Regionale (PFAR).

Piano regionale di previsione, prevenzione e lotta attiva contro gli incendi boschivi 2023-2025 e relativo aggiornamento 2024.

Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile della Regione Sardegna.

Programma Regionale di Sviluppo (PRS) 2024-2029.

Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) vigente.

Bilancio di previsione pluriennale dell'Agenzia FoReSTAS 2025-2027.
https://www.sardegnaforeste.it/article/bilancio-preventivo-e-consuntivo

Sito istituzionale dell'Agenzia FoReSTAS - Sezione "Amministrazione trasparente".

Sito istituzionale della Regione Autonoma della Sardegna.

Portale del Dipartimento della Funzione Pubblica dedicato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

ALLEGATI TECNICI

Nell'allegato tecnico si riportano i prospetti relativi ai seguenti contenuti, articolati in specifici paragrafi.

1.1. Allegato tecnico n. 1 – Performance organizzativa

1.2. Allegato tecnico n. 2 – Performance individuale

1.3. Allegato tecnico n. 3 – Customer Satisfaction