

Forestas

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



**REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

dell'AGENZIA FoReSTAS

Documento Programmatico Triennale 2022-2024

Deliberazione Commissario Straordinario n° 40 del 30/06/2022



1. PREMESSA	3
2. COMPOSIZIONE DEL PIANO.....	5
3. SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL PIANO.....	7
3.1 GLI OBIETTIVI	10
3.2 GLI INDICATORI	10
4. CONTESTO DI RIFERIMENTO	12
5. SEZIONE I° : ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	19
6. SEZIONE II° : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	20
II° I - Sottosezione Programmazione Valore Pubblico	20
7. SEZIONE III°. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	34
7.1 III° I Sottosezione di programmazione – Struttura Organizzativa.....	39
7.2 III° II Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile.....	42
7.3 III° III Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale	44
7.4 Formazione del personale	48
7.5 SEZIONE IV MONITORAGGIO	54

1. PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Il documento ha l'obiettivo di riunificare molti atti di pianificazione, sviluppando in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione, all'organizzazione del lavoro agile, al fabbisogno di personale e alle strategie di formazione dello stesso, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non da ultima, della programmazione economico-finanziaria. La logica che sottende al Piano Integrato è caratterizzata da una nozione "allargata" di performance, intesa non tanto come l'insieme delle attività ordinarie e ripetute dell'amministrazione osservabile attraverso i suoi prodotti tipici (output), quanto piuttosto come la capacità dell'Agenzia di creare Valore Pubblico duraturo e sostenibile (outcome e impatto). Il Piano è costruito quindi seguendo due principi di fondo: 1. l'assunzione della performance come concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza (concepita come obbligo di rendicontazione ai cittadini) e della prevenzione alla corruzione (intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali); 2. l'ancoraggio indissolubile della performance amministrativa con le missioni istituzionali dell'Agenzia e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirle. Il documento è stato redatto nelle more delle indicazioni che saranno fornite nel Piano tipo previsto dall'art. 6, comma 6 del D.L. 80/2021.

Il Piano, finalizzato ad assicurare la qualità, la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;

- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il Piano sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- Articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- Articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- Articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- Articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- Articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un unico strumento di programmazione. Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione nell'ambito della pubblica amministrazione. In particolare, il presente Piano segue le indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 per la gestione del ciclo della performance. Il Piano ed i suoi aggiornamenti sono pubblicati entro il 31 gennaio di ogni anno sul sito web dell'amministrazione e poi, deve essere inviato al Dipartimento della funzione pubblica, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, che provvederà a pubblicarlo sul relativo portale.

2. COMPOSIZIONE DEL PIANO

Il Piano di Attività e Organizzazione, è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”.

Il Piano è articolato in **quattro sezioni**, come appresso indicate:

I° Sezione di Programmazione. A questa Sezione è associata una sottosezione recante “scheda anagrafica dell’amministrazione” che riporta i dati identificativi dell’Agenzia.

II° Sezione sul Valore pubblico, performance e anticorruzione. A questa sezione sono associate tre sottosezioni:

- Valore Pubblico;
- Performance;
- Rischi corruttivi e trasparenza.

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

La sottosezione **Performance**, è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance, di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs 150/2009. Questa sotto-sezione contiene, inoltre, l’elenco degli obiettivi operativi *funzionali* alla creazione di Valore pubblico. In pratica questi ultimi “nutrono” nei confronti della creazione di Valore Pubblico un rapporto mezzi-fine.

La sottosezione, **rischi corruttivi e trasparenza**, è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico.

III° Sezione Organizzazione e Capitale Umano: questa sezione è dedicata all'*Organizzazione e Capitale Umano* dove con quest'ultima espressione comunemente si intende l'insieme delle capacità, competenze, conoscenze, abilità professionali e relazionali possedute in genere dall'individuo. Questa sezione è a sua volta suddivisa in tre sottosezioni.

- Struttura Organizzativa
- Organizzazione del Lavoro Agile
- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Nella prima, denominata **Struttura Organizzativa**, viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Agenzia con la rappresentazione dell'organigramma; i livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio. Il modello organizzativo è concepito in modo da assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella seconda sezione.

La seconda sottosezione dedicata **all'organizzazione Agile del lavoro** indica, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo del lavoro agile e del telelavoro.

La terza sottosezione, **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**, si inserisce a valle dell'attività di programmazione dell'Agenzia e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese in un'ottica di implementare il valore pubblico e la performance in termini di migliori servizi alla collettività.

IV° Sezione Monitoraggio. La quarta e ultima sezione è dedicata agli strumenti e alle modalità di *monitoraggio*, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni "*Valore pubblico*" e "*Performance*", viene effettuata secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 (Relazione sulla Performance) mentre il monitoraggio della sezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*", secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Organismo Indipendente di Valutazione.

3. SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL PIANO

La redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, vede coinvolti i seguenti soggetti, ciascuno con differenti responsabilità, tra loro complementari. Al fine di descrivere in modo sistematico i ruoli e/o gli apporti che ciascuno dei soggetti coinvolti deve porre in atto, si è ritenuto opportuno costruire una *matrice dei compiti* come di seguito rappresentata.

Tab.01 Matrice dei Compiti

Soggetti	Soggetti			
	Organo Esecutivo	Dir. Generale	Dirigenti	O.I.V..
Compiti				
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Per quanto attiene l'elaborazione documentale del Piano secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida, anche in questo caso si è ritenuto riportare in formato tabellare una matrice delle responsabilità

Tab. 02 Matrice delle Responsabilità

Sezione di Programmazione	Sottosezione	Redazione						
		Organo Politico	Direttore Generale	Dirigenti	Responsabile Prevenzione Corruzione	Responsabile Trasparenza	OIV	
I°	Scheda anagrafica dell'amministrazione	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II°	Valore pubblico, performance e anticorruzione	Valore Pubblico	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Performance	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Rischi corruttivi e trasparenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III°	Organizzazione e capitale umano	Struttura organizzativa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Organizzazione del lavoro agile	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Piano triennale dei fabbisogni di personale	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Formazione del personale	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Forestas

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



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA

REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

IV°	Monitoraggio	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
-----	--------------	---------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------

3.1 GLI OBIETTIVI

Prima di procedere all'esposizione del Piano è necessario integrare la presente premessa con la chiarificazione della nozione di **obiettivi** e **indicatori**. Gli obiettivi nel contesto del Piano, sono intesi come risultati che l'amministrazione intende conseguire, la cui descrizione deve consentire di comprendere anche quali sono le attività che la stessa intende porre in essere per il conseguimento dell'obiettivo e di individuare i potenziali destinatari o beneficiari del servizio o dell'intervento nonché le modalità con le quali ciascun obiettivo concorre alla creazione e protezione di Valore Pubblico. In questa prospettiva gli obiettivi sono, così come devono, focalizzati sugli esiti delle politiche, piuttosto che le attività svolte dagli uffici dell'Amministrazione (per es., la predisposizione di atti, piani, programmi, documenti, rapporti, ecc..). Non è escluso, naturalmente, che un obiettivo rappresenti, oltre alla misurazione degli effetti di una politica, anche il miglioramento della capacità dell'Amministrazione e della sua efficienza ed efficacia operativa, qualora questi aspetti siano considerati di particolare rilievo. In questa direzione operano gli obiettivi di performance della sezione III° del Piano.

Da questa fase la gestione del Piano degli obiettivi sarà "a scorrimento" ciò significa che l'elenco degli obiettivi definito per il triennio 2022 – 2024, verrà aggiornato per il triennio successivo e dove alcuni obiettivi potranno essere confermati oppure eliminati nel caso in cui non siano più validi.

Al fine di facilitare il monitoraggio degli obiettivi su un orizzonte temporale pluriennale dell'andamento degli stessi il sistema di valutazione prevede e che il contenuto della "scheda indicatori per obiettivo", visualizzi, accanto ai valori target degli indicatori per il triennio di previsione.

3.2 GLI INDICATORI

A ciascun obiettivo identificato vengono poi associati uno o più indicatori significativi, fino ad un massimo di quattro, al fine di quantificare l'obiettivo stesso tramite un valore target e di misurare, nel corso del tempo, il grado di raggiungimento dei risultati. Gli indicatori posti a corredo degli obiettivi sono concepiti tenendo conto dei seguenti criteri:

- ◆ Gli indicatori sono grandezze che esprimono, in sintesi, un fenomeno relativo alla gestione o al suo risultato e meritevole di attenzione dall'Amministrazione, dagli utenti dei servizi o dalla collettività;
- ◆ Devono sempre essere specifici, misurabili, realizzabili e pertinenti;
- ◆ Possono essere classificati in quattro tipi: indicatori di realizzazione fisica; di risultato; di impatto; di realizzazione finanziaria;

Anche gli indicatori, così come gli obiettivi, devono essere maggiormente focalizzati sulla misurazione dei risultati e degli esiti connessi alle finalità della spesa, evitando ove possibile il ricorso a indicatori che si limitano a misurare l'attività dell'Amministrazione (predisposizione di atti, piani, programmi, documenti, rapporti, percentuali di conseguimento dei risultati non concretamente individuati).

Gli indicatori utilizzati nel presente Piano sono di quattro tipi:



- ◆ Indicatori di realizzazione fisica¹: Esprimono la misura dei prodotti e dei servizi erogati o lo stato di avanzamento della loro realizzazione;
- ◆ Indicatori di risultato (output)²: Esprimono l'esito più immediato, ovvero la capacità dei prodotti e dei servizi erogati di essere adeguati alle finalità perseguite (includere la misura degli esiti di efficientamento dell'Amministrazione), in termini di qualità conseguita, di beneficiari raggiunti, di usufruibilità del servizio.
- ◆ Indicatori di impatto (outcome)³: Esprimono l'impatto che l'obiettivo produce sulla collettività e sull'ambiente e sulle altre variabili che compongono la nozione di Valore Pubblico. Tali indicatori sono caratterizzati da forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione dell'Amministrazione.
- ◆ Indicatori di realizzazione finanziaria⁴: indicano l'avanzamento della spesa prevista per la realizzazione dell'obiettivo o dell'intervento.

¹ Es: Ammontare degli interventi completati (tipicamente per le infrastrutture, ad es. km di strade o banchine costruite,...)

² Es: percentuale di beneficiari di uno specifico intervento o di un'area di interventi sulla popolazione di riferimento ad es., percentuale di imprese che hanno ricevuto un dato incentivo; ecc..)

³ Es: percentuale di utenti che gestiscono una pratica tramite internet rispetto al totale delle pratiche gestite anche con altri canali; Percentuale di variazione del numero di reati sul territorio

⁴ Es: percentuale di impegni sugli stanziamenti disponibili (ovvero capacità di impegno) • percentuale di pagamenti sulla massa spendibile (ovvero capacità di spesa) • velocità di smaltimento dei residui passivi (= pagamento in conto residui / residui iniziali per 100)

4. CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Agènzia forestale regionale per lo svilupu del territòriu e dell'ambiente della Sardegna, (Fo.Re.S.T.A.S), istituita con Legge Regionale n. 8 del 28.04.2016, è nata per conseguire il miglioramento, l'ammodernamento, l'incremento e la maggiore efficienza delle politiche forestali, con particolare riferimento alle esigenze di innovazione e di valorizzazione, anche economica e sociale, del patrimonio naturale e dei beni prodotti. Missione dell'Agènzia è l'attuazione dei programmi in campo forestale-ambientale. Essa opera in conformità con le direttive della Giunta regionale e, nell'ambito degli indirizzi contenuti negli strumenti per la pianificazione e la programmazione di cui al titolo II della Legge Forestale regionale, supporta la Regione sui temi della gestione forestale ambientale, della multifunzionalità e della tutela del paesaggio forestale e rurale, della ricerca e del trasferimento tecnologico. In particolare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 37 della citata L.R. n. 8/2016, l'Agènzia ha tra i suoi compiti: - la cura, tutela e conservazione del patrimonio forestale, della biodiversità e del paesaggio; - la difesa dei sistemi forestali e silvo-pastorali dai rischi ambientali; - la valorizzazione produttiva, turistico-ricreativa e culturale del patrimonio naturale; - la promozione della ricerca scientifica, sperimentazione, innovazione tecnologica e della cultura nel settore forestale e sostegno delle attività di informazione, sensibilizzazione ed educazione ambientale; - l'attuazione in tutto il territorio regionale delle attività di protezione civile, con particolare riferimento alle campagne antincendio e alle attività di presidio idraulico e idrogeologico, nonché la possibilità di sottoscrivere convenzioni con gli Enti locali per l'utilizzo del personale dell'Agènzia, finalizzato alla manutenzione e pulizia delle strade e dei siti di importanza storico culturale.

Di seguito, si riporta schematicamente un'analisi del contesto *esterno* ed interno in cui opera l'Amministrazione.

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*).

4.1 Analisi del contesto esterno

Si riporta di seguito una breve sintesi dell'*Analisi del contesto esterno*, rimandando il lettore ad ulteriori approfondimenti disponibili presso i link ipertestuali.

- a) Contesto ecologico ed ambientale.** Con riferimento alla superficie forestale, i dati dell'ultimo Inventario Nazionale delle Foreste e del Carbonio (INFC, 2008) evidenziano che circa il 50% del territorio regionale è interessato da formazioni forestali e pre-forestali. L'*indice di boscosità* è rappresentato per il 48% da formazioni riconducibili alle "aree boscate" (583.473 ha) e per il 52% da "altre terre boscate" (629.778 ha).

Nella macrocategoria inventariale “bosco”, il 94% della superficie totale è rappresentato dai boschi alti (formazioni boscate vere e proprie), mentre gli impianti di arboricoltura da legno costituiscono appena il 4,4%. Con riferimento alla macrocategoria “*altre terre boscate*”, le categorie inventariali maggiormente rappresentate sono rispettivamente gli arbusteti (83%), i boschi radi (6,2%) e i boschi bassi (4,4%) ad evidenziare la rilevanza delle formazioni secondarie afferenti alla macchia mediterranea.

Tra i boschi alti, le *leccete* rappresentano la categoria forestale più diffusa (50%), seguite dalle *sugherete* (25,4%) e dai *querzeti caducifogli* (14,5%); interessante inoltre è evidenziare il contributo delle diverse categorie forestali afferenti alle *conifere* introdotte con i rimboschimento del XX secolo (Pinete di pino nero e laricio, Pinete di pini mediterranei, Altri boschi di conifere puri o misti), tra le quali spiccano le pinete di pini mediterranei, che costituiscono il 9% dei boschi alti.

Analizzando le *tipologie colturali* delle formazioni afferenti alla macrocategoria inventariale “bosco”, è possibile notare la prevalenza delle *fustaie* (coetanee e disetanee) che interessano il 43,9% della superficie totale, mentre i *cedui* ammontano a 135.811 ha pari al 23,3% dei boschi alti, associando a tale tipologia colturale anche le *fustaie transitorie* (risultato degli interventi selvicolturali di avviamento all'altofusto).

Interessante notare l'estensione di formazioni non classificabili in tipologie colturali o non definite (146.339 ha), indicatore del progressivo e costante fenomeno di abbandono colturale del bosco che caratterizza gran parte della regione mediterranea.

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.

c) Contesto economico e finanziario. Esso è caratterizzato da una generale carenza di risorse, in particolare per quanto riguarda le pubbliche Amministrazioni, che ha determinato anche per l'Agenzia FoReSTAS una significativa riduzione del trasferimento della Regione Sardegna fino al 2019

Per un ulteriore approfondimento si rimanda alla sotto-sezione “[Bilancio pluriennale 2021-2023](#)” della Sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale. Con riferimento al *Documento di Economia e Finanza Regionale* (DEF), le Politiche forestali, di difesa del suolo, di tutela e valorizzazione delle risorse ambientali trovano collocazione, nell'ambito della *Missione 09* (Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente).

d) 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. In particolare, l'Agenzia si interfaccia con l'Assessorato della Difesa dell'Ambiente, il CFVA e la Direzione della protezione civile.

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 50/2016 e ss.mm.ii.), alla normativa anticorruzione (L. 190/2012 e ss.mm.ii.), alle disposizioni in materia di trasparenza e accesso civico (D.Lgs 33/2013 e ss.mm.ii.), all'armonizzazione contabile (D.Lgs 118/2011 e ss.mm.ii.), all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico (D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.), all'ordinamento del lavoro (D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.), alle nuove norme sul procedimento amministrativo (L.241/1990 e ss.mm.ii.), ecc. che impongono tempi tecnici e burocratici per l'adeguamento delle procedure interne.

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

L'attività dell'Agenzia tiene conto delle ulteriori pianificazioni strategiche su scala nazionale e regionale [*Piano Forestale Ambientale Regionale (PFAR); Piano Paesaggistico Regionale (PPR); Piano di Bacino (PdB); Piano di Gestione del distretto idrografico della Sardegna (PdDIS); Piano stralcio di bacino per l'assetto idrogeologico (PAI); Piano Stralcio delle Fasce Fluviali (PSFF); Piano di Gestione del rischio di alluvioni (PGRA); Piano di tutela delle acque (PTA); Piano stralcio per l'utilizzo delle risorse idriche (PSURI); Piano Energetico Ambientale Regionale (PEAR); Piano Faunistico Venatorio (PFV); Piani di Gestione dei Siti Natura 2000; Piani di Gestione dei Parchi, ecc.].*

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

In materia di inquadramento del personale con la L. R. n. 43 del 19/11/2018 e la L. R. n.6 dell' 11/02/2019 è stata modificata la L.R n. 8 del 2016 che prevede all'art. 48 bis che i dipendenti dell'Agenzia in servizio, assunti a tempo indeterminato, siano inseriti nel comparto unico di contrattazione collettiva regionale dalla data di adozione di una compiuta disciplina contrattuale coerente con le attività e con le tipologie lavorative del personale medesimo e, dalla medesima data, ad essi si applichino le disposizioni di cui alla legge regionale 13 novembre 1998, n. 31 (*Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione*).

Con le Deliberazioni n. 28/1 e n. 28/2 del 26 luglio 2019, la Giunta regionale ha fornito gli indirizzi al Coran rispettivamente per il transito del personale dell'Agenzia dal CCNL al CCRL e per l'estensione del periodo di lavoro degli operai semestrali a dodici mesi.

In data 21 luglio 2021 è stato sottoscritto l'accordo contrattuale relativo all'applicazione delle LL.RR. 43/2018 e 6/2019.

Matrice SWOT - Sintesi dell'analisi di contesto esterno:

Punti di forza	Punti di debolezza
<ul style="list-style-type: none"> • Il 50% del territorio regionale è interessato da formazioni forestali e pre-forestali • Rapporto sinergico con altri attori istituzionali (es CFVA e Dipartimento protezione civile) • Normativa che favorisce l'attivazione del lavoro agile nella P.A. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fenomeno di abbandono colturale del bosco • Carenza di risorse finanziarie • Normativa che impedisce il turn over del personale • Crisi sanitaria, economica e sociale causata dal Covid-19
Opportunità	Rischi
<ul style="list-style-type: none"> • Crescente sensibilità ambientale nella cittadinanza e nei decisori • Crescente richiesta dei prodotti della gestione forestale sostenibile • Attivazione di finanziamenti per progetti specifici (es PSR_(FEASR), POR_(FESR), Programma LIFE +, Horizon, MED, INTERREG ...) • Attuazione della L.R 43/2018 recante "<i>Norme in materia di inquadramento del personale dell'Agenzia FoReSTAS</i>" • Attivazione del lavoro agile nella P.A 	<ul style="list-style-type: none"> • Progressivo e costante aumento del fenomeno di abbandono colturale del bosco, che caratterizza gran parte della regione mediterranea • Scarso riconoscimento dell'attività svolta dall'Agenzia (percezione di inefficienza) • Condizioni meteo-climatiche avverse • Rischio di calamità di origine naturale o antropica (alluvioni, frane, incendi) • Riforme normative che rendono più gravosa l'attività amministrativa • Aumento delle discriminazioni a causa della crisi causata dal Covid 19

Tab. 8. Matrice SWOT - analisi di contesto esterno.

4.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda i seguenti aspetti: il personale, l'organizzazione, le risorse finanziarie disponibili.

L'Agenzia ha una dotazione di **dipendenti** rilevante (sotto questo profilo è una delle maggiori realtà produttive della Sardegna). Tuttavia, il quadro normativo vigente, che ha imposto il blocco del turn over e delle progressioni di carriera, ha determinato una progressiva crescita dell'età media dei dipendenti (attestata a 55 anni per il personale a tempo indeterminato), con i connessi problemi di inidoneità sanitaria del personale per alcune lavorazioni (ad es l'attività AIB, o l'uso della motosega). Inoltre, rispetto alla media delle altre Amministrazioni, il numero di impiegati e dirigenti è molto basso, in proporzione alle risorse e alle attività assegnate. La percentuale di impiegati, quadri e figure direttive è pari al 8% dei dipendenti, con un dirigente ogni 482 dipendenti che diventano 603 se si escludono due dirigenti che all'attualità prestano servizio in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni.

Grande importanza ha avuto per l'anno 2020 l'estensione del contratto di lavoro a tempo indeterminato dei cosiddetti OTD (operai a tempo determinato) dell'Agenzia. Infatti nel mese di agosto 2019 il Tribunale di Nuoro (sent. 112/2019) ha riconosciuto come illegittima la reiterata assunzione, con apposizione di termine, degli operai a tempo determinato dell'Agenzia.

Nel 2020 si è data, dunque, piena attuazione alla LR 43/2018 recante "*Norme in materia di inquadramento del personale dell'Agenzia FoReSTAS*" che, all'art. 5, come modificato dall'art. 4 della L.R. n. 6 del 2019, prevedeva la progressiva estensione del periodo annuale di lavoro dei dipendenti con rapporto semestrale dell'Agenzia, nel rispetto dei limiti assunzionali previsti dalla normativa vigente.

Nel 2020 pertanto l'Agenzia, anticipando di un anno il termine auspicato dalla predetta DGR per il completamento del processo di estensione, ha portato da 7 a 12 mesi il periodo di lavoro del personale settemestrale, pari a 1.161 unità, calcolate al netto delle unità a tempo determinato che hanno raggiunto l'età pensionabile nel 2019.

Sotto il profilo **organizzativo**, la diffusione territoriale capillare dell'Agenzia e la sua nascita per successione da una realtà amministrativa poco omogenea quale l'Ente Foreste (a sua volta frutto della fusione di realtà organizzative diverse - prevalentemente l'ex Aziende Foreste Demaniali e i cantieri in occupazione temporanea degli Ispettorati Ripartimentali delle Foreste), determinano ancora oggi un modesto coordinamento tra le diverse unità organizzative o ambiti territoriali. È ancora carente la funzione di *monitoraggio* e *controllo* delle risorse, delle attività e dei risultati, che, tra l'altro, limita la rendicontazione verso l'esterno dell'attività svolta, favorendo un sentire diffuso e indistinto che vedrebbe l'Agenzia FoReSTAS come una macchina elefantiaca e inefficiente.

Peraltro la grande maggioranza dei dipendenti è costituita da operai generici, il cui ambito di operatività è limitato dalle mansioni contrattualmente previste. L'Agenzia ha dedicato la maggior parte delle risorse del programma triennale del fabbisogno alla *qualificazione delle risorse umane*, finalizzata ad adeguare il livello di inquadramento dei dipendenti alle attività previste nella programmazione degli obiettivi.

Per quanto riguarda lo svolgimento dell'attività lavorativa non in presenza, l'anno 2020, si è caratterizzato anche per l'Agenzia Forestas come l'anno in cui a causa dell'emergenza Covid-19, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è diventata modalità ordinaria di lavoro.

Relativamente alle **risorse finanziarie**, il grafico sottostante evidenzia l'andamento del contributo regionale negli ultimi anni, dal 2009 al 2021. Si evidenzia una significativa riduzione del trasferimento della Regione Sardegna fino al 2019.

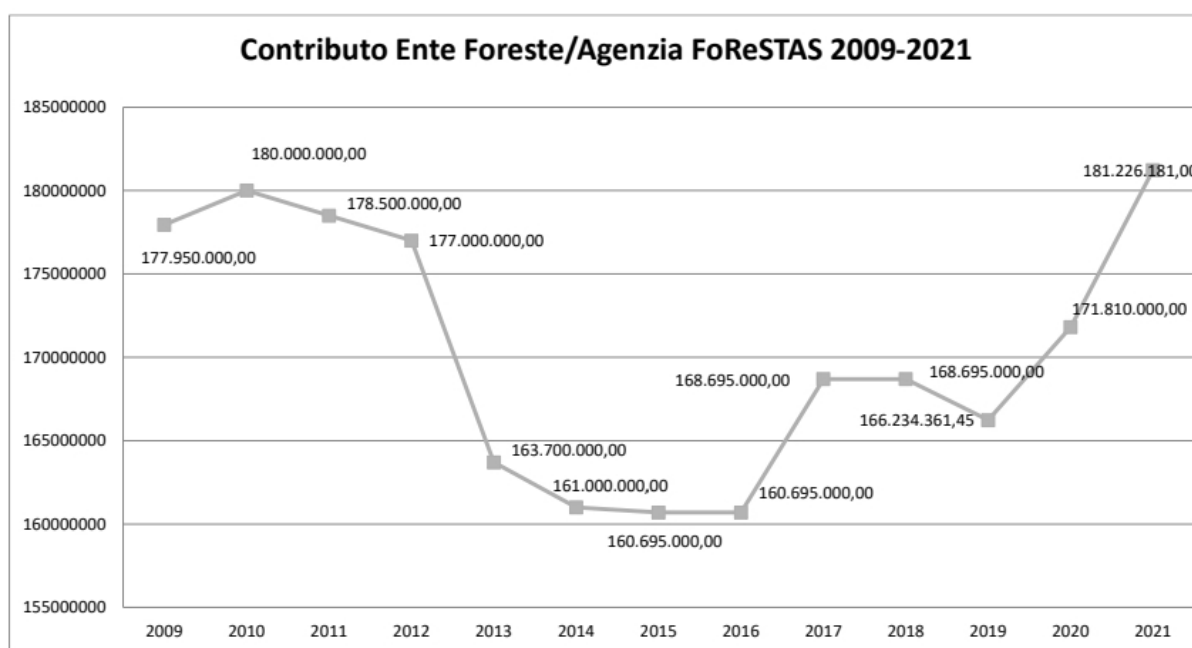


Grafico 2. Andamento dei contributi regionali percepiti dall'Amministrazione Forestas (ex EFS) negli ultimi anni.
Dati estratti da "Nota integrativa Bilancio Pluriennale 2021-2023".

Il contributo del 2018, 2019, 2020 e 2021 è indicato al netto dell'assegnazione per il programma "LavoRas" (articolo 23, L.R. 28 dicembre 2018, n. 48).

Il contributo del 2019 è indicato al netto anche degli incrementi retributivi, della quota da destinare a favore degli affittuari dei terreni del Monte Pascoli e della decurtazione di cui alla DGR n. 20/30 del 30/5/2019.

Negli esercizi 2020, 2021 e 2022 il contributo è stato incrementato di circa Euro 2.277.000,00 per l'estensione del periodo di lavoro degli operai da 7 a 12 mesi. Inoltre nell'esercizio 2021 l'Agenzia ha avuto a disposizione Euro 9.416.181 in più rispetto all'anno 2020 per consentire il transito al CCRL.

Nel Bilancio Finanziario Generale regionale, approvato con la delibera regionale n. 8/2 del 3/03/2021, viene previsto il capitolo SC04.1918, relativo al Contributo annuo all'Agenzia per il perseguimento dei propri compiti istituzionali pari ad Euro 182.416.181,00 per ciascuno degli esercizi 2021, 2022 e 2023.

Matrice SWOT - Sintesi dell'analisi di contesto interno:

Punti di forza	Punti di debolezza
<ul style="list-style-type: none"> • Estensione del patrimonio forestale gestito • Presenza capillare sul territorio • Presenza di produzioni di eccellenza (miele, sughero) • Elevato numero di dipendenti, capacità operativa diretta • Estensione del periodo di lavoro degli operai semestrali a dodici mesi • 	<ul style="list-style-type: none"> • Carenza di risorse finanziarie • Elevata età media dei dipendenti • Incidenza elevata di inidoneità alle mansioni più operative (AIB, motoseghisti) • Difetto di coordinamento tra diverse unità organizzative o ambiti territoriali • Mancata produzione e diffusione dei dati di gestione • Scarsa digitalizzazione dei processi • Carenza di figure dirigenziali, sub-dirigenziali e impiegatizie
Opportunità	Rischi
<ul style="list-style-type: none"> • Attribuzione dello status di Agenzia e di nuove competenze istituzionali • Informatizzazione delle procedure • Formazione, addestramento e crescita professionale ed esperienziale • Attivazione del lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro • Transito del personale dell'Agenzia dal CCNL al CCRL 	<ul style="list-style-type: none"> • Percezione dell'Agenzia come scarsamente efficiente • Scarso senso di appartenenza dei dipendenti • Diminuzione del benessere organizzativo • Conflittualità verticale ed orizzontale • Conflittualità sindacale • Aumento delle discriminazioni • Aumento delle richieste di "mobilità" verso altre amministrazioni • Aumento del carico di lavoro

Tab. 9. Matrice SWOT - analisi di contesto interno.

5. SEZIONE I° : ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	
Agenzia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna	
Sede	
Viale Merello 86, 09123 Cagliari	
Telefono	
+39 07027991	
Codice Fiscale	
03669190922	
Vertice Politico	
Commissario Straordinario – Dott. Giovanni Caria	
Direttore Generale	
Dott. Maurizio Malloci	
Personale	
Consistenza del personale dell'Agenzia FoReSTAS al 31.12.2021: N° Dip. 4809	N° Dip a. T.I. 4619 T.D. 190
Comparto di appartenenza	
Comparto delle Funzioni Locali – Regione	
Statuto	
Statuto dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'Ambiente della Sardegna (FoReSTAS)- Approvato con Delib. G.R. n. 68/6 del 20.12.2016 https://www.regione.sardegna.it/documenti/1_274_20161228110043.pdf	
Regolamento di Organizzazione e Funzionamento degli Organi e delle Strutture	
Struttura organizzativa dell'Agenzia FoReSTAS approvata con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 3 del 12.01.2022 https://www.sardegnaforeste.it/node/41263	
Sito web	
https://www.sardegnaforeste.it/	
URP	
URP@FORESTAS.IT, 070 27991, 070 2799299, 335 1785162	
PEC	
PROTOCOLLO.DG@PEC.FORESTAS.IT	

6. SEZIONE II° : VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

II°₁ - Sottosezione Programmazione Valore Pubblico

Premessa

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

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

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

- a) *cura, tutela e conservazione del patrimonio forestale e rurale, della biodiversità e del paesaggio;*
- b) *difesa dei sistemi forestali e silvo-pastorali dai rischi ambientali;*
- c) *valorizzazione produttiva, turistico-ricreativa e culturale del patrimonio naturale;*
- d) *promozione della ricerca scientifica, sperimentazione, innovazione tecnologica e della cultura nel settore forestale e sostegno delle attività di informazione, sensibilizzazione ed educazione ambientale.*

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

Per la predisposizione del presente Piano, salva la successiva adozione di nuovi indirizzi da parte della Giunta Regionale per il triennio 2022-2024, si terrà conto degli Obiettivi Generali e delle Priorità Strategiche contenute nella Delibera della Giunta Regionale n. 23/28 del 29.04.2020 [*Definizione degli obiettivi generali e delle priorità strategiche funzionali ad orientare le attività dell'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Anno 2020. Legge regionale 27 aprile 2016, n. 8, articolo 40 e L.R. n. 14/1995, art. 2*].

Tali indirizzi, tengono conto del Quadro normativo vigente in materia di indirizzo, vigilanza e controllo degli enti regionali (L.R. 14/1995), della Legge istitutiva di FoReSTAS (L.R. 8/2016), del Programma Regionale di Sviluppo (PRS 2020-2024) approvato con Deliberazione G.R. n. 9/15 del 05.03.2020, nonché degli altri atti di indirizzo politico che delineano la *Mission* dell'Agenzia, tra cui si ricordano le Delibere G.R. n. 45/12 dell'11.11.2014 e n. 45/4 del 15.09.2015 (*Interventi urgenti per la messa in sicurezza del territorio da rischio idraulico e idrogeologico*), la Delibera G.R. n. 50/17 del 16.12.2014 (*Piano d'Azione straordinario per il contrasto e l'eradicazione della peste suina africana*) integrata con la Delibera G.R. n. 27/1 del 6.6.2017, la Delibera G.R. n. 48/36 del 02.10.2018 (*Linee Guida per l'istituzione e gestione della Rete Escursionistica*

della Sardegna e delle Ippovie, ai sensi dell'art. 29 L.R. n. 16/2017. Approvazione documento, atto di indirizzo integrativo per l'Agèntzia Forestale Regionale per lo Svilupu del Territòriu e dell'ambiente della Sardegna) e la Delibera G.R. n. 64/23 del 28.12.2018 (*Indirizzi per la costruzione della Strategia Regionale per lo Svilupu Sostenibile (SRSvS)*), la Legge Regionale 19 novembre 2018, n. 43 (*Norme in materia di inquadramento del personale dell'Agèntzia Forestas*), la Legge regionale 11 febbraio 2019 n. 6 (*Modifiche delle leggi regionali n.8 del 2016 e n.43 del 2018 in materia di inquadramento del personale dell'Agèntzia Fo.Re.STAS*), le Deliberazioni n. 28/1 e n. 28/2 del 26 luglio 2019, con le quali la Giunta regionale ha fornito gli indirizzi al Coran rispettivamente per il transito del personale dell'Agèntzia dal CCNL al CCRL e per l'estensione del periodo di lavoro degli operai semestrali a dodici mesi.

Per quanto riguarda l'attività antincendio, il contributo dell'Agèntzia alla campagna regionale per il triennio 2020-2022. è definito nel *Piano Regionale di previsione, prevenzione e lotta attiva contro gli incendi boschivi. Triennio 2020-2022. Anno 2021.* ([PRAI 2020-2022](#)), approvato con Delibera G.R. n. 22/19 del 17 giugno 2021, redatto ai sensi della L. n. 353 del 21 novembre 2000 e della L.R. n. 8 del 27 aprile 2016. Per la protezione civile, l'attività dell'Amministrazione è governata dal *Manuale operativo delle allerte di protezione civile Regionale* (approvato con Delibera G.R. n. 53/25 del 29/12/2014), allestito secondo le Linee guida emanate dal Ministro Delegato per il Coordinamento della Protezione Civile (D.M. 20 dicembre 2001).

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

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

Nell'anno 2022 la strategia di intervento dell'Agèntzia è definita dalla necessità di coniugare gli obiettivi che derivano dalla legge istitutiva, dai documenti programmatici citati e dal quadro normativo complessivo che regola l'attività delle Amministrazioni pubbliche (prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, pari opportunità e non discriminazione) con l'esigenza di attenuare gli effetti negativi causati dalla pandemia di Covid-19 sul tessuto sociale ed economico delle zone interne dell'Isola.

Pertanto particolare importanza sarà data alla programmazione di interventi che possano generare impatti sulle economie locali delle zone interne, attraverso la realizzazione di progetti e attività a livello locale.

La *strategia* di intervento dell'Agenzia è dunque declinata nei seguenti 9 *obiettivi generali*:

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. *SUPPORTO ALL'AZIONE DI ERADICAZIONE DELLA PESTE SUINA AFRICANA*
6. *VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DELLE POLITICHE DELEGATE*
7. *RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE*
8. *INCREMENTARE LA TRASPARENZA, PREVENIRE E CONTRASTARE IL RISCHIO DI CORRUZIONE*
9. *EFFICIENTAMENTO E RAZIONALIZZAZIONE DEI PROCESSI INTERNI*

Gli obiettivi generali e le priorità strategiche (Delibera GR n. 23/28 del 29.04.2020) sono riportati schematicamente nella Tabella seguente.

Pertanto questi costituiscono gli **ambiti strategici nella creazione di Valore Pubblico**.



Cod OG	OBIETTIVO GENERALE GR n. 23/28 DEL 29.04.2020	Cod PS	PRIORITÀ STRATEGICA GR n. 23/28 DEL 29.04.2020
1.	1. CURA, TUTELA E CONSERVAZIONE DEL PATRIMONIO FORESTALE	1.1	1.1 - <i>Gestione forestale pianificata</i> orientata alla conservazione della qualità dei sistemi ecologici, gestione integrata silvo-faunistica, censimento e controllo di specie faunistiche, collaborazione con l'Assessorato alla Difesa dell'Ambiente per la predisposizione dei piani di prelievo di lepre pernice e coniglio, moderni approcci alle attività selvicolturali, attività vivaistica. Contribuire all'attuazione della Strategia regionale di adattamento cambiamenti climatici, anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 34/2018.
		1.2	1.2 - <i>Rimboscimento</i> , mantenimento e miglioramento dei <i>sistemi forestali esistenti</i> , <i>rinaturalizzazione</i> , <i>ricostituzione</i> boschiva di aree danneggiate da incendi o da altre avversità.
		1.3	1.3 - Ripristino funzionale e strutturale dei sistemi forestali in contesti <i>litoranei</i> e <i>dunali</i> .
2.	2. DIFESA DEI SISTEMI FORESTALI E ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE	2.1	2.1 - Attuazione, in tutto il territorio regionale, delle attività di <i>protezione civile</i> , con particolare riferimento alle campagne <i>antincendio</i> .
		2.2	2.2 - Esecuzione di <i>opere di manutenzione</i> ordinaria e straordinaria dei territori a rischio ivi inclusi gli interventi di difesa del suolo, sistemazione idraulico-forestale, rimboscimento e rinsaldamento, attività di presidio idraulico e idrogeologico.
		2.3	2.3 - Programma straordinario di interventi di pulizia degli <i>alvei fluviali</i> da vegetazione e materiali ingombranti, finalizzato a ridurre il rischio idraulico in tutto il territorio regionale.
3.	3. VALORIZZAZIONE PRODUTTIVA, TURISTICO-RICREATIVA E CULTURALE DEL PATRIMONIO NATURALE	3.1	3.1 - <i>Valorizzazione economica</i> delle foreste e della sua multifunzionalità, promozione dell'impresa forestale in un'ottica di <i>gestione forestale sostenibile</i> e <i>sviluppo delle filiere</i> (foresta-legno, foresta-prodotti non legnosi, foresta-sughero) aumentando l'occupazione nel settore (green jobs). Collaborazione per la definizione di un programma pluriennale per lo sviluppo della <i>sughericoltura</i> , accompagnato da azioni complementari di sostegno al comparto.
		3.2	3.2 - Promozione di attività di <i>turismo rurale e ricreativo</i> nelle foreste (realizzazione e manutenzione di aree e sentieristica attrezzate per attività ricreative, turistiche, sportive e didattiche) per il miglior utilizzo economico di beni, opere e risorse dell'Agenzia, garantendo l'attuazione dei progetti finanziati nell'ambito delle politiche di coesione (PO FESR, APQ) e nella Programmazione Territoriale. Attuazione delle Linee Guida per l'istituzione e la gestione della Rete Escursionistica della Sardegna prevista dalla Delib.G.R. n. 48/36 del 2.10.2018.
		3.3	3.3 - Promozione della <i>certificazione</i> della gestione forestale.
		3.4	3.4 - Valorizzazione e promozione del patrimonio con azioni volte alla tutela del <i>paesaggio</i> , i sistemi <i>agro-silvo-pastorali</i> , inclusa la conservazione e valorizzazione di <i>infrastrutture rurali</i> .
4.	4. PROMOZIONE DELLA RICERCA SCIENTIFICA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA NEL SETTORE FORESTALE	4.1	4.1 - Realizzazione di attività <i>divulgative, formative e informative</i> sulle foreste e sull'ambiente naturale, in stretto raccordo con gli altri soggetti istituzionalmente competenti e le amministrazioni comunali.
		4.2	4.2 - Contribuire al processo di costruzione della Strategia regionale per lo Sviluppo Sostenibile (SRSvS) assicurando un supporto tecnico alla Cabina di Regia istituzionale istituita con Delib.G.R. n. 64/23 del 28.12.2018
5.	5. SUPPORTO ALL'AZIONE DI ERADICAZIONE DELLA PESTE SUINA AFRICANA	5.1	5.1 - Supportare l'Unità di Progetto nelle attività di contrasto ed eradicazione alla PSA.
6.	6. VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DELLE POLITICHE DELEGATE	6.1	6.1 - Impostazione di un <i>sistema di controllo di gestione</i> delle attività realizzate basato sui <i>costi standard</i> e mirante a migliorare la <i>funzionalità</i> dell'organizzazione dell'ente, l' <i>efficacia</i> , l' <i>efficienza</i> ed il livello di <i>economicità</i> nell'attività di realizzazione degli obiettivi.
		6.2	6.2 Valutazione dei risultati raggiunti, anche con finalità di comunicazione esterna e di monitoraggio dei servizi resi all'utenza.
7.	7. RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE	7.1	7.1 - Migliorare il benessere organizzativo, la formazione, la valorizzazione delle competenze, avviare le progressioni di carriera e la definizione dei profili professionali. Avvio dell'apertura di nuovi cantieri previsti dall'Amministrazione regionale. Contribuire all'attuazione delle procedure previste dalla L.R. n. 43/2018 e L.R. n. 6/2019 in materia di inquadramento del personale e passaggio a tempo indeterminato dei settemestrali.

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

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

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

Qui di seguito vengono indicate le valutazioni in generale dell'impatto secondo quanto previsto dalle norme che disciplinano il tema dell'anticorruzione. Per quanto attiene poi le azioni specifiche di contrasto a fenomeni corruttivi, per ogni obiettivo, rilevante o meno ai fini della creazione di valore pubblico, sono indicate anche le azioni di contrasto corrispondenti.

In termini generali in merito alla sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" si rinvia all'apposita sezione "*Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*"

<https://www.sardegnaforeste.it/article/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione-e-la-trasparenza>

Nel Piano Triennale approvato con Delibera Commissariale n. 16 del 30.06.2022 è possibile rilevare:

Valutazione di impatto del **contesto esterno**⁵

Valutazione di impatto del **contesto Interno**⁶

Mappatura dei **processi** sensibili ⁷

Identificazione e **valutazione** dei rischi corruttivi potenziali e concreti⁸

Progettazione di misure organizzative per il **trattamento** del rischio ⁹

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio

5 Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi

6 Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa

7 Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico

8 Quindi analizzati e ponderati con esiti positivo.

9 Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati.

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

.....

Programmazione

Organo Politico

Obiettivi di Valore

Pubblico

Organo Politico –

Dirigenti –

Posizioni

Organizzative

Obiettivi di

Performance

Organo Politico

Dirigenti –

Posizioni

Organizzative

Trattamento del

Rischio

Responsabile

Anticorruzione

Pubblicazione

Amm. Trasp.

Responsabile

Trasparenza



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

Obiettivo Generale	Priorità Strategiche	Rilevante V.P.		Rilevante Perf.	
		Si	No	Si	No
1. CURA, TUTELA E CONSERVAZIONE DEL PATRIMONIO FORESTALE	1.1 Gestione forestale pianificata orientata alla conservazione della qualità dei sistemi ecologici, gestione integrata silvo-faunistica, censimento e controllo di specie faunistiche, collaborazione con l'Assessorato alla Difesa dell'Ambiente per la predisposizione dei piani di prelievo di lepre pernice e coniglio, moderni approcci alle attività selvicolturali, attività vivaistica. Contribuire all'attuazione della Strategia regionale di adattamento ai cambiamenti climatici, anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 34/2018.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1.2 Rimboschimento, mantenimento e miglioramento dei sistemi forestali esistenti, rinaturalizzazione, ricostituzione boschiva di aree danneggiate da incendi o da altre avversità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1.3 Ripristino funzionale e strutturale dei sistemi forestali in contesti litoranei e dunali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. DIFESA DEI SISTEMI FORESTALI E ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE	2.1 Attuazione, in tutto il territorio regionale, delle attività di protezione civile, con particolare riferimento alle campagne antincendio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



		2.2Esecuzione di opere di manutenzione ordinaria e straordinaria dei territori a rischio ivi inclusi gli interventi di difesa del suolo, sistemazione idraulico-forestale, rimboschimento e rinsaldamento, attività di presidio idraulico e idrogeologico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		2.3Programma straordinario di interventi di pulizia degli alvei fluviali da vegetazione e materiali ingombranti, finalizzato a ridurre il rischio idraulico in tutto il territorio regionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. VALORIZZAZIONE PRODUTTIVA, TURISTICO- RICREATIVA E CULTURALE DEL PATRIMONIO NATURALE		3.1Valorizzazione economica delle foreste e della sua multifunzionalità, promozione dell'impresa forestale in un'ottica di gestione forestale sostenibile e sviluppo delle filiere, aumentando l'occupazione nel settore. Collaborazione per la definizione di un programma pluriennale per lo sviluppo della sughericoltura, accompagnato da azioni complementari di sostegno al comparto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		3.2Promozione di attività di turismo rurale e ricreativo nelle foreste per il miglior utilizzo economico di beni, opere e risorse dell'Agenzia, garantendo l'attuazione dei progetti finanziati nell'ambito delle politiche di coesione e nella programmazione territoriale. Attuazione Linee guida RES.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		3.3Promozione de Valorizzazione e promozione del patrimonio con azioni volte alla tutela del paesaggio, i sistemi agro-silvo-pastorali, inclusa la conservazione e valorizzazione di infrastrutture rurali. lla certificazione della gestione forestale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4. PROMOZIONE DELLA RICERCA SCIENTIFICA E INNOVAZIONE		4.1Realizzazione di attività divulgative, formative e informative sulle foreste e sull'ambiente naturale, in stretto raccordo con gli altri soggetti istituzionalmente competenti e le amministrazioni comunali.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



TECNOLOGICA NEL SETTORE FORESTALE						
	4.2 Contribuire al processo di costruzione della Strategia regionale per lo Sviluppo Sostenibile (SRSvS) assicurando un supporto tecnico alla Cabina di Regia istituzionale istituita con Delib.G.R. n. 64/23 del 28.12.2018.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. SUPPORTO ALL'AZIONE DI ERADICAZIONE DELLA PESTE SUINA AFRICANA	5.1 Supportare l'Unità di Progetto nelle attività di contrasto ed eradicazione alla PSA.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6. VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DELLE POLITICHE DELEGATE	6.1 Impostazione di un sistema di controllo di gestione delle attività realizzate basato sui costi standard e mirante a migliorare la funzionalità dell'organizzazione dell'Ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione degli obiettivi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	6.2 Valutazione dei risultati raggiunti, anche con finalità di comunicazione esterna e di monitoraggio dei servizi resi all'utenza.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7. RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE	7.1 Migliorare il benessere organizzativo, la formazione, la valorizzazione delle competenze, avviare le progressioni di carriera e la definizione dei profili professionali. Avvio dell'apertura di nuovi cantieri previsti dell'Amministrazione regionale. Contribuire all'attuazione delle procedure previste dalla L.R. n.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



		43/2018 e L.R n. 6/2019 in materia di inquadramento del personale e passaggio a tempo indeterminato dei settemestrali.					
8. INCREMENTARE LA TRASPARENZA, PREVENIRE E CONTRASTARE IL RISCHIO DI CORRUZIONE		8.1 Attuazione del piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9. EFFICIENTAMENTO E RAZIONALIZZAZIONE DEI PROCESSI INTERNI		9.1 Riorganizzazione del sistema economico-patrimoniale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		9.2 Ottimizzazione dei processi tecnico-patrimoniali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		9.3 Applicazione di innovazioni tecnologiche per l'efficientamento dei processi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		9.4 Efficientamento dei processi amministrativi e tecnici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Tab. 01.01 - Creazione Valore Pubblico -

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



SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione "Valore Pubblico"

VALORE PUBBLICO atteso

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

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

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

STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico

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

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

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

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

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

f) Da dove partiamo (*baseline*)?

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

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

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



SEZIONE 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione "Valore Pubblico"

VALORE PUBBLICO atteso

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

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

4. PROMOZIONE DELLA RICERCA SCIENTIFICA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA NEL SETTORE FORESTALE	Valore Pubblico	Valore Pubblico	Valore Pubblico
	100%	120%	#RIF!

STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico

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

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

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

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

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

f) Da dove partiamo (*baseline*)?

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

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

Strategia					Indicatori di impatto												
Cod.	Nome	Responsabile	Utenti/STK	Tempi	Dimensione	Formula	Direzione	Scala di		Peso	Baseline		Target		Risultato		Fonte
								Peggior	Migliore		Baseline assoluta	Baseline su scala 0-100%	Target assoluto	Target su scala 0-100%	Risultato assoluto	Risultato su scala 0-100%	
04.01	Realizzazione di attività divulgative, formative e informative sulle foreste e sull'ambiente naturale, in stretto raccordo con gli altri soggetti istituzionali e competenti e le amministrazioni comunali.	Direzione Generale	Imprese forestali, Cooperative turistiche, Cittadini, studenti, Università, Comuni	3	Economica	Incremento numero progetti finanziati con fondi regionali, nazionali ed europei	POS	2	7	100%	7	100%	8	120%			Servizi Agenzia Forestas

Forestas

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



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Tab. 01.02 Performance Valore Pubblico

Vedi Piano delle Performance 2022-2024 dell'Agenzia Forestas approvato con Delibera Commissariale N. 25 DEL 2022

<https://www.sardegnaforeste.it/node/41400>

Tab. 01.03 Rischi corruttivi e trasparenza

Vedi Piano Anticorruzione 2022-2024 dell'Agenzia Forestas approvato con Delibera Commissariale N. 16 DEL 30.03.2022

<https://www.sardegnaforeste.it/node/41353>



7. SEZIONE III°. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

La stessa *capacità operativa* viene messa in campo in occasione della campagna antincendio o delle emergenze di protezione civile. Nella campagna AIB, l'Agenzia schiera i propri uomini e mezzi secondo le previsioni del *Piano regionale di previsione, prevenzione e lotta attiva contro gli incendi boschivi* (PRAI) e garantisce in via pressoché esclusiva il servizio di avvistamento (vedetta).

Negli interventi di protezione civile l'Agenzia opera alle direttive della Direzione Regionale della Protezione civile, secondo le procedure definite nel *Manuale operativo delle allerte di protezione civile Regionale*, approvato con DGR 53/25 del 29/12/2014.

L'Agenzia è presente con le proprie unità operative (*Presidi Forestali e Postazioni AIB*) in quasi tutti i comuni della Sardegna. Esiste quindi un'interazione costante con le Amministrazioni comunali, governata da apposite convenzioni.

Vi è inoltre un rapporto di cooperazione con l'Amministrazione Regionale, in particolare con l'Assessorato della Difesa dell'Ambiente, che rappresenta l'articolazione dell'Amministrazione deputata all'attività di indirizzo e controllo sull'Agenzia.

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

L'Agenzia FoReSTAS, quale struttura operativa della Regione Sardegna, è un ente di gestione, di promozione e di supporto tecnico ed amministrativo, di ricerca e sperimentazione, nel settore forestale e ambientale. L'Agenzia è stata istituita, con decorrenza 28/04/2016, dalla LR 8/2016 e succede all'Ente Foreste della Sardegna, contestualmente soppresso.

Nelle more dell'individuazione dei beni funzionali all'Agenzia di proprietà Regionale (ai sensi dell'art. 16 della LR 8), FoReSTAS amministra in comodato d'uso, circa 85.157 ettari di terreni (ex aree di proprietà dell'Ente Foreste e aree demaniali), 93.435 ettari di terreni di proprietà pubblica in concessione (in gran parte comunali) e

38.463 ettari di terreni in occupazione temporanea (ai sensi del RDL 3267/23, prossimi alla restituzione ai legittimi proprietari, come disposto dall'art. 17 LR 8/2016), per un totale di circa 210.000 ettari.

Aree in comodato d'uso (Demanziali + ex EFS)	Aree in concessione (15-30 anni)	Aree in Occupaz. Temp. (RD 3267/1923)	Totale
85.157	93.435	38.463	217.055
39,23%	43,05%	17,72%	100%

Tab. 1. Consistenza e titolo di possesso dei territori amministrati dall'Agenzia FoReSTAS. (dati aggiornati a Febbraio. 2021 Fonte: Ufficio Infrastrutture, Patrimonio e Sicurezza- Servizio Tecnico).

Relativamente alle Risorse umane, l'Agenzia svolge le proprie attività, prevalentemente, in amministrazione diretta facendo ricorso al proprio personale, che comprende 4.809 dipendenti, incluso il personale in assegnazione temporanea o comando presso altre amministrazioni al 31/12/2021, di cui 11 Dirigenti (compresi i Dirigenti in regime di assegnazione da/per altri Enti/Agenzie del sistema Regione), 85 Quadri, 321 Impiegati e 4.392 operai.



Qualifica	Posizione Economica	Profilo	Totale Dipendenti al 31/12/2021		Totale
			M	F	
Dirigenti	Dir	Dirigenziale	10	1	11
Operatore Tec-forestale	B	Tecnico	3518	655	4173
Impiegato d'ordine	B	Amministrativo	41	15	56
Impiegato	C	Amministrativo	59	43	102
Impiegato	C	Tecnico	143	16	159
Funzionario	D	Amministrativo	5	14	19
Funzionario	D	Tecnico	42	18	60
		Totale	3802	762	4569

La percentuale di impiegati, quadri e figure direttive è pari a circa l'8,7 % dei dipendenti, con un dirigente ogni 507 dipendenti se si escludono due dirigenti che nel 2021 hanno prestato servizio in comando presso altre amministrazioni. Se si considerano i soli dipendenti che, effettivamente, svolgono la funzione dirigenziale nell'Agenzia (compresi i tre sostituti), quindi, al netto dei 2 dirigenti che operano in regime di assegnazione temporanea presso diversi Assessorati della Regione Autonoma della Sardegna, il numero di dipendenti per ciascun dirigente è pari a circa 400.

Il personale dell'Agenzia è in prevalenza dedicato alle attività operative (operai). A causa del blocco del turn over derivante dai vincoli di finanza pubblica, l'età media del personale è ormai elevata, attestandosi a 55 anni.

L'organizzazione e le funzioni dell'Agenzia sono declinate nello [Statuto](#) (Allegato alla [Delib.G.R. n. 31/11 del 27.6.2017](#)), e nella *struttura organizzativa* approvata con Delibera del Commissario Straordinario n. 3 del 12.01.2022, come di seguito illustrata:

- a *livello centrale*, una *Direzione Generale*, preposta alle funzioni gestionali trasversali di programmazione e controllo, costituita da sei *Servizi Centrali* (Tecnico Forestale; Antincendio, protezione civile e autoparco; Personale, Affari generali e contratti; Contabilità e Bilancio; Studi, ricerche e progetti comunitari; Infrastrutture e sicurezza);

Forestas

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



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

- a livello territoriale, otto strutture decentrate, i *Servizi Territoriali*, dislocati a Cagliari, Iglesias, Oristano, Nuoro, Lanusei, Sassari, Tempio Pausania e Medio Campidano.

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

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

Fanno capo ai Servizi Territoriali 27 *Complessi Forestali di gestione* (CFG), attraverso i quali si progetta e attua la gestione forestale, articolati in 123 *Perimetri forestali* (PF), 3 CARFS (Centro Allevamento Recupero Fauna Selvatica) e 24 *Unità Operative Specializzate* (UOS), che realizzano una capillare presenza sul territorio regionale (cfr Allegato 1– *Struttura organizzativa e dotazione organica dell'Agenzia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna* (FoReSTAS). *Definizione delle unità organizzative di livello subdirigenziale.*) in recepimento della Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 37 del 03/06/2021.

La nuova struttura organizzativa, così come modificata con Deliberazione n. 3 del 12/01/2022, ha la finalità di garantire una gestione coordinata e strategica dei compendi che presentano una vocazione naturalistica, protettiva o economico-produttiva omogenea.

Attualmente la funzione di indirizzo politico è assicurata dal Commissario Straordinario, nominato con Decreto del Presidente della Regione n. 157 del 31 dicembre 2019, previa conforme deliberazione della Giunta regionale (DGR n. 42/42 del 22 ottobre 2019) adottata su proposta dell'Assessore regionale competente in materia di ambiente, seguita dalle Proroghe del regime commissariale con Decreto del Presidente della Regione n. 73 del 17 giugno 2020, Decreto del Presidente della Regione n. 154 del 31 dicembre 2020, Decreto del Presidente della Regione n. 47 del 9 luglio 2021, Decreto del Presidente della Regione n. 60 del 2 settembre 2021, Decreto del Presidente della Regione n. 76 del 5 novembre 2021, Decreto del Presidente della Regione n. 70 del 4 gennaio 2022 e Decreto del Presidente della Regione n. 26 del 21.04.2022.

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

L'Agenzia realizza i lavori di sistemazione idraulico forestale, l'attività antincendio e protezione civile con il proprio personale, dislocato sull'intero territorio regionale, che rappresenta la maggiore ricchezza dell'Amministrazione.

Forestas

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



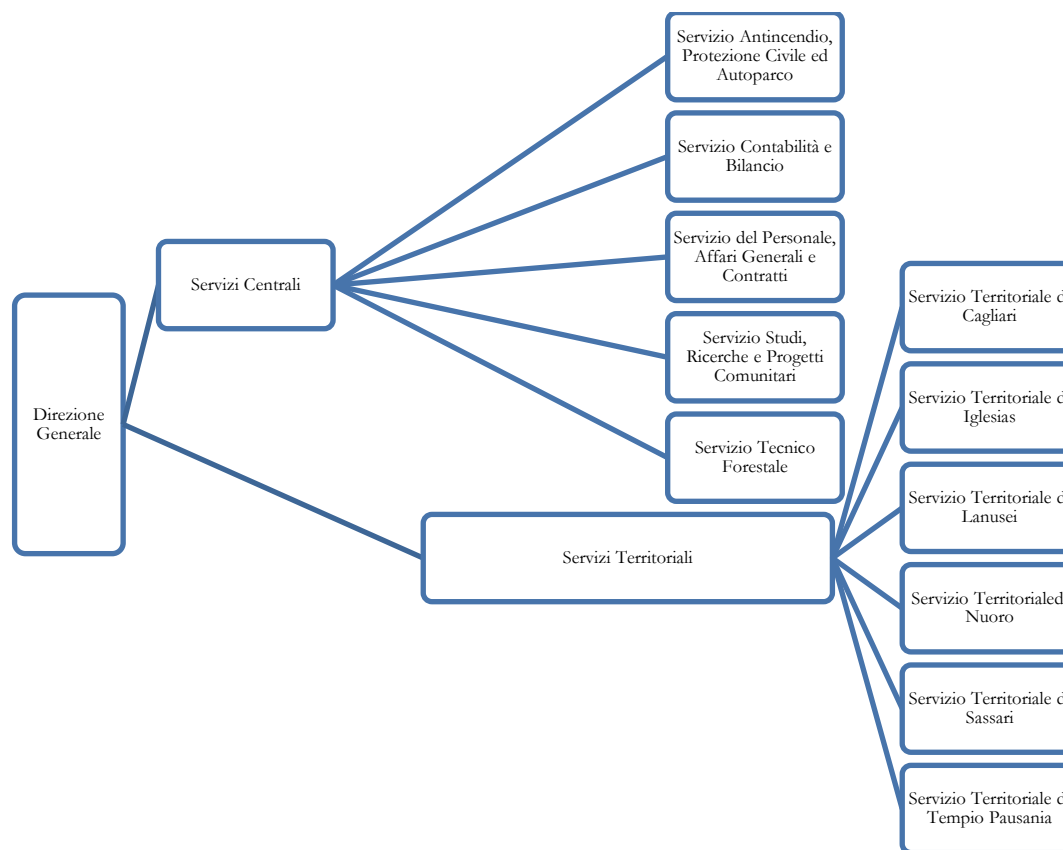
**REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA**

**REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA**

Peraltro, mentre l'attività dell'Ente Foreste si svolgeva in prevalenza all'interno dei compendi di pertinenza, l'Agenzia è chiamata ad operare su tutto il territorio regionale, in raccordo con l'Amministrazione regionale e gli Enti Locali.

7.1 III° I Sottosezione di programmazione – Struttura Organizzativa

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione a di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali¹⁰ dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Funzionigramma e livelli di responsabilità organizzativa:



¹⁰ Aree – Servizi – Settori o Centri di Responsabilità



Come rappresentato, la struttura organizzativa dell'Agenzia è attualmente fondata su undici aree funzionali, di cui cinque di livello centrale e sette di livello territoriale, coordinate dalla Direzione Generale a cui competono la gestione delle linee di attività corrispondenti ai seguenti centri di responsabilità:

Centro di Responsabilità	Area organizzativa corrispondente
00.00.01.00	Direzione Generale
00.00.02.05	Servizio Tecnico-Forestale
00.00.02.06	Servizio Conbilità e Bilancio
00.00.02.09	Servizio del Personale AAGG e Contratti-Settore Personale
00.00.02.10	Servizio del Personale AAGG e Contratti-Settore AAGG
00.00.02.20	Servizio Territoriale di Cagliari
00.00.02.21	Servizio Territoriale di Sassari
00.00.02.22	Servizio Territoriale di Oristano
00.00.02.23	Servizio Territoriale di Nuoro
00.00.02.24	Servizio Territoriale di Lanusei
00.00.02.25	Servizio Territoriale di Tempio Pausania
00.00.02.26	Servizio Territoriale di Iglesias

Per quanto riguarda i livelli di responsabilità organizzativa, e le specifiche linee di attività portate avanti dalle aree organizzative sopra enumerate, qui di seguito viene riportato il link ove reperire le informazioni di dettaglio: <https://www.sardegnaforeste.it/organizzazione>



Distribuzione Personale

Centro di Responsabilità	N° Dipendenti	%
Direzione Generale	2	0,04
Servizio antincendio protezione civile ed autoparco	12	0,26
Servizio contabilita' e bilancio	15	0,33
Servizio del personale, affari generali e contratti	36	0,79
Servizio studi, ricerche e progetti comunitari	1	0,02
Servizio tecnico-forestale	50	1,09
Servizio Territoriale di Cagliari	654	14,28
Servizio Territoriale di Iglesias	227	4,96
Servizio Territoriale di Lanusei	867	18,93
Servizio Territoriale di Nuoro	968	21,14
Servizio Territoriale di Oristano	672	14,67
Servizio Territoriale di Sassari	611	13,34
Servizio Territoriale di Tempio Pausania	465	10,15
Totale	4580	100%

Tab. Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio distribuito per centro di Responsabilità, alla data del 31.12.2021:

Maggiori dettagli sono reperibili sul portale dell'Agenzia: <https://www.sardegnaforeste.it/article/dotazione-organica>



7.2 III° Il Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

Alcune delle attività corrispondenti alle fase più propriamente operative legate al conseguimento degli agli obiettivi di cui alle sezioni precedenti, possono essere svolte mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile (Lavoro Agile e Lavoro da Remoto). L'Agenzia, con nota n. 4223 del 29/03/2022 ha provveduto a convocare le OO.SS con la finalità di adottare un disciplinare transitorio e condiviso sul lavoro agile, nelle more del completamento della mappatura dei processi, dell'adozione del POLA e degli adempimenti, di seguito indicati, in base a quanto, all'attualità, prevede l'ordinamento giuridico all'art. 14 della Legge 124/2015 (Legge Madia) circa le modalità di attuazione previste dalla Legge 81/2017 e le indicazioni operative fornite dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n.3/2017).

La normativa segna le tappe obbligatorie per un compita definizione dei termini di attuazione dell'istituto del lavoro agile, così riassumibili:

- Il coinvolgimento pari al 15% minimo e 49% massimo del personale presente nelle singole strutture/aree;
- Definizione di profili le cui attività fossero compatibili con il lavoro da remoto :
- Possesso di una dotazione informatica adeguata (proprie o messe a disposizione dall'Agenzia)
- Censimento delle competenze Digitali del personale dell'Agenzia
- Censimento Dotazioni Tecnologiche
- Piano Formativo sul Lavoro Agile e da Remoto distinto per inquadramento: Dirigenti – Posizioni Organizzative Personale Dipendente
- Questionario di indagine sul work-life balance e della produttività

Il ricorso al Lavoro agile e al Lavoro da remoto può essere reso, in molti casi tramite rotazione in presenza, qualora ricorrano le seguenti condizioni minime¹¹:

- E' possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- E' possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche e sistemi informativi idonei allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- E' possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- E' possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.

¹¹ Per maggiori dettagli si rinvia all'ordinamento del Lavoro Flessibile <https://www>

Forestas

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



**REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA**

**REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA**



7.3 III° III Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Qualifica	Posizione Economica	Profilo	Totale Dipendenti al 31/12/2021	
			M	F
Dirigenti	Dir	Dirigenziale	10	1
Operatore Tec-forestale	B	Tecnico	3518	655
Impiegato d'ordine	B	Amministrativo	41	15
Impiegato	C	Amministrativo	59	43
Impiegato	C	Tecnico	143	16
Funzionario	D	Amministrativo	5	14
Funzionario	D	Tecnico	42	18
		Totale	3802	762

Tab. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente



Qualifica	Profilo	Totale Dipendenti al 31/12/2021		Totale Dipendenti al 31/12/2022	
		M	F	M	F
Dirigenti	Dirigenziale	10	1	10	1
Operatore Tec-forestale	Tecnico	3518	655	3452	647
Impiegato d'ordine	Amministrativo	41	15	40	15
Impiegato	Amministrativo	59	43	59	43
Impiegato	Tecnico	143	16	142	16
Funzionario	Amministrativo	5	14	5	14
Funzionario	Tecnico	42	18	41	18
	Totale	3802	762	3749	754

Tab. Previsione cessazioni – analisi quali – quantitativa relativa all'anno 2022, effettuata sulla base dei dati anagrafici sul raggiungimento dei requisiti che danno luogo al diritto alla pensione di vecchiaia.

La programmazione e la definizione del proprio fabbisogno di risorse umane viene determinata in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi. Sono di seguito riepilogate le previsioni di assunzione per il personale nel triennio 2022-2024 entro i limiti previsti dalla normativa vigente.

Qualifica	Profilo	Assunzioni		
		2022	2023	2024
Impiegato d'ordine	B-amministrativo	25	0	0
Operatore tec-forestale	B-tecnico	345	65	102
Impiegato	C - amministrativi e tecnici	45	18	7
Funzionario	D – amministrativi e tecnici	23	9	5
	totale	438	92	114

Tab. Previsione assunzioni – analisi quali - quantitativa

In questa tabella, viene rappresentata la strategia di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili di cui alla tab. precedente), attraverso il ricorso a:

Tipologia di copertura del fabbisogno	Qualifica	Profilo	Contingenti
Procedura selettiva per manifestazione di interesse al passaggio dalla qualifica di operatore tec-forestale ad impiegato d'ordine amministrativo/ Procedura di avviamento da CPI	Impiegato d'ordine	B-amministrativo	25
Procedura di avviamento da CPI	Operatore Tec-forestale	B-tecnico	345
Progressione verticale, riservata al personale interno	Impiegato	C - amministrativi e tecnici	13

Forestas

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



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA

REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

	Funzionario	D – amministrativi e tecnici	6
Mobilità esterna/Concorso pubblico/Scorr.Grad. altre PPAA	Impiegato	C - amministrativi e tecnici	32
	Funzionario	D – amministrativi e tecnici	17

Tab. Strategia di copertura del fabbisogno anno 2022



7.4 Formazione del personale

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua, permanente e ricorrente un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, nel contempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'attribuzione dell'intervento formativo in sede.

Il Piano Formativo per i Dipendenti dell'Agenzia Fo.Re.S.T.A.S. per il triennio 2022/2024, in fase di approvazione, è stato progettato per garantire la crescita professionale dei dipendenti e il pieno presidio dei ruoli ricoperti. La formazione costituisce, infatti, un'importante leva per veicolare nuove procedure di lavoro, nuove visioni ed obiettivi, l'implementazione di nuove tecnologie, oltre che per coinvolgere il personale nelle scelte strategiche. Tale attività può essere efficace solo se programmata e indirizzata a soddisfare i reali fabbisogni in termini di conoscenze, competenze e comportamenti da acquisire da parte dei dipendenti al fine di operare al meglio nell'attività quotidiana ed, in particolare, per quanto concerne iniziative e interventi volti alla valorizzazione economico-produttiva delle foreste mediterranee, con particolare riferimento alla sughericoltura e alla filiera foresta–sughero, alla filiera foresta-legno/legname e biomasse, e alla filiera dei prodotti non legnosi, anche attraverso il ricorso alla certificazione forestale ed alla forma di governo a ceduo nelle situazioni di buona accessibilità e produttività. A questi si aggiungono interventi di valorizzazione e miglioramento della fruizione delle aree con finalità turistico-ricreative (turismo ambientale e culturale), ivi incluso il contributo alla ricostituzione e fruibilità della rete sentieristica, nonché nel settore della ricerca al servizio della gestione forestale, della formazione ed educazione ambientale.

Per il biennio 2021 – 2022 sono state individuate le seguenti linee formative:

Tipologia Intervento	Interventi Formativi	Modalità Esecutive	Contingenti
Iniziativa formative finalizzate al rafforzamento delle competenze trasversali	Formazione Inps-Valore PA: Progettazione e gestione dei fondi europei. Tecniche per realizzare iniziative innovative e di successo a supporto dello sviluppo - Coordinamento delle attività svolte tra più PA.	FaD on-line	2
	Formazione Inps-Valore PA: Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comprendere le dinamiche comportamentali nel contesto pubblico - Coordinamento delle attività svolte tra più PA.	FaD on-line	3
	Formazione Inps-Valore PA: Gestione delle risorse umane sviluppo delle qualità organizzative e gestione dei conflitti - Aumento della produttività e della qualità dei servizi.	FaD on-line	2
	Formazione Inps-Valore PA: Pianificazione, misurazione, valutazione della Performance nella PA – Aumento della produttività e della qualità dei servizi.	FaD on-line	1
	Formazione Inps-Valore PA: Gestione, conservazione e produzione dei documenti digitali - organizzazione banca dati in possesso di ciascuna PA.	FaD on-line	2
	Formazione Inps-Valore PA: Comunicazione web e potenziamento delle tecnologie per il miglioramento delle qualità dell'interazione degli utenti	FaD on-line	2



	con i servizi on line delle PA.		
	Formazione Inps-Valore PA: Anticorruzione, trasparenza e integrità.	FaD on-line	3
	Formazione Inps-Valore PA: Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi dell'utenza di riferimento.	FaD on-line	1
	Area Pari opportunità: formazione su funzioni del CUG e redazione del Piano triennale delle azioni positive	FaD on-line	2
	Area organizzazione: Percorso formativo dedicato al modello di governance per la creazione di valore pubblico:	Form.ne standard Lez.ni frontali/ FaD on-line	30
Area Iniziative formative finalizzate al rafforzamento delle competenze professionali	Area Appalti: formazione in materia di acquisti sul MEPA	FaD on-line	6
	Area Gestione del Personale: formazione in materia di salario accessorio e contrattazione integrativa.	FaD on-line	1
	Area Contabilità e Bilancio: formazione in materia di utilizzo dell'applicativo Sireco dell'agente contabile.	FaD on-line	1
	Area Gestione del Personale: Formazione in materia pensionistica "La Nuova Passweb"	FaD on-line	1
	Area Appalti: formazione in materia d affidamenti diretti, procedure negoziate e ruolo del RUP	FaD on-line	1
	Area Gestione del Personale: formazione in materia di gestione del fondo di finanzia.accessorio	FaD on-line	6
	Area Gestione del Personale: formazione in materia di concorsi nella PA rispetto alle novità disposte dal DL. n. 44 e DL n. 80.	FaD on-line	1
	Area Contratti: formazione sul ruolo dell'ufficiale rogante nella PA	FaD on-line	1
	Area Contabilità e Bilancio: Formazione in materia di gestione	FaD on-line	15



economico patrimoniale- cespiti ed inventario		
Area Legale: aggiornamento sul processo amministrativo	FaD on-line	1
Area Contabilità e Bilancio: formazione sulla corretta gestione della piattaforma debiti/crediti	FaD on-line	2
Area Gestione del Personale: formazione in materia di assunzioni concorsi e scelte organizzative	FaD on-line	1
Area Gestione del Personale: formazione in materia di accesso agli atti L. 241/1990	FaD on-line	1
Area Gestione del Personale: formazione su Piano delle performance e POLA	FaD on-line	1
Area Gestione del Personale: formazione su le tecniche di redazione dei provvedimenti amministrativi	FaD on-line	1
Area Gestione del Personale: formazione sulle regole del pubblico impiego	FaD on-line	1
Area Gestione del Personale: formazione iniziale in materia di gestione paghe	FaD on-line	1
Area organizzativa: corso ITIL for foundation	FaD on-line	2
Area Gestione del Personale: formazione in materia di concorsi pubblici DL 44 e 80/2021	FaD on-line	1
Area Gestione del Personale: aggiornamento in materia di gestione del personale DL 80/2021	FaD on-line	1
Area Gestione del Personale: formazione sul conto annuale 2020	FaD on-line	1
Area Tecnica: formazione per uso misuratore EM/accessori	FaD on-line	1
Area Tecnica: formazione per uso stazione microclima	FaD on-line	1



Area Appalti: formazione sull'individuazione dell'operatore economico	FaD on-line	1
Area Appalti: esercitazioni su MEPA e acquisizione Cig	FaD on-line	6
Area Gestione del Personale: formazione sul Fondo 2022 per le posizioni organizzative e salario accessorio	FaD on-line	1
Area Appalti: formazione in materia di contratti pubblici nel PNRR	FaD on-line	1
Area Gestione del Personale: formazione in materia disciplinare	FaD on-line	4
Area Tecnica: corso di alta formazione in disaster manager	FaD on-line	4
Area Contabilità e Bilancio: formazione sulla nuova contabilità finanziaria nella PA	FaD on-line	1
Area Gestione del Personale: formazione sul conto annuale 2021	FaD on-line	1
Area Contabilità e Bilancio: formazione su novità gestione	FaD on-line	1
Area Gestione del personale: Gestione Fondo risorse decentrate e contrattazione integrativa	FaD on-line	1
Area Contabilità e Bilancio: formazione su aspetti fiscali e adempimenti dell'attività commerciale ed istituzionale dell'Agenzia Forestas	Form.ne standard Lez.ni frontali	15
Area Affari Generali: formazione per addetti URP	Form.ne standard Lez.ni frontali/ FaD on-line	30
Area Tecnica: Formazione per Preposti Addetti alla Pianificazione, Controllo e Apposizione Segnaletica stradale per attività in presenza di traffico	Form.ne standard Lez.ni frontali	458
Area Tecnica: Art. 37 D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81: Corso per lavoratori – formazione generale – settori classi di rischio basso, medio e alto (4 ore)	Form.ne standard Lez.ni frontali	1421
Area Tecnica: Art. 37 D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81: Corso per lavoratori – formazione generale – settori classi di rischio basso, medio e alto (12	Form.ne standard Lez.ni frontali	1421

Forestas

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



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA

REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

	ore)		
	Area Tecnica: formazione per operatore forestale – Progetto For Italy	Form.ne standard Lez.ni frontali	50
	Area Tecnica: Formazione primo soccorso – conduzione trattori	Form.ne standard Lez.ni frontali	1
	Area Tecnica: aggiornamento professionale antincendio	Form.ne standard Lez.ni frontali	3

Tab. Formazione del Personale

7.5 SEZIONE IV MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione viene effettuato, ai sensi dell'art. 6¹² e 10, comma 1 – lettera b¹³) del Dlgs 150/2009, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance consultabile all'indirizzo <https://www.sardegnaforeste.it/article/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

Per quanto attiene invece il **monitoraggio del processo di gestione del rischio** attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie. Il Monitoraggio è un'attività di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

- il Monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il Monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

¹² Art. 6. Monitoraggio della performance. 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione), verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi ((programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).))

¹³ b) ((entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che e' approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 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.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Per il Monitoraggio sull'attuazione delle misure sono stati previsti:

- un Monitoraggio di primo livello, in capo alla struttura organizzativa (Servizio), nella forma dell'autovalutazione da parte dei Dirigenti e dei Responsabili dei Settori (ove nominati) con il supporto dei Referenti dei Servizi;
- un Monitoraggio di secondo livello in capo al RPCT coadiuvato dalla struttura di supporto, sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno del PTPCT.

Per il Monitoraggio dell'idoneità delle misure si intende l'"effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo, secondo il principio guida della "effettività". La valutazione dell'idoneità delle misure è di competenza del RPCT, che dovrà essere coadiuvato "dagli organismi deputati all'attività di valutazione delle performance (OIV e organismi con funzioni analoghe) o dalle strutture di vigilanza e audit interno".

Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio è un momento di confronto tra i soggetti coinvolti nella programmazione "affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi". Il riesame riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Il riesame periodico è coordinato dal RPCT e dovrà essere effettuato annualmente al fine di confluire nell'aggiornamento del Piano.

Monitoraggio di secondo livello

Gli esiti del monitoraggio saranno riportati secondo le indicazioni fornite dall'ANAC

Il monitoraggio interno sull'attuazione delle misure viene svolto secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità di monitoraggio è assegnata al responsabile per la prevenzione della corruzione;
- il monitoraggio è effettuato in coordinamento con i Dirigenti dei Servizi dell'Agenzia ed i criteri adottati per il monitoraggio sono:

Forestas

Agenzia forestale regionale pro s'isvilupu de su territòriu e de s'ambiente de sa Sardigna

Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna



**REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA**

**REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA**

- il rispetto delle scadenze previste;
- l'esecuzione delle misure correttive del rischio;
- il responsabile per la prevenzione della corruzione ogni anno, entro la data prevista da ANAC, predisporre la relazione recante i risultati dell'attività svolta attraverso la Piattaforma ANAC e si occupa della pubblicazione dell'output in formato .pdf sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Per quanto attiene la soddisfazione dei cittadini, si rinvia a Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance consultabile all'indirizzo <https://www.sardegnaforeste.it/article/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>