

Laore

Agenzia regionale
pro s'isvilupu in agricultura
Agenzia regionale
per lo sviluppo in agricultura



REGIONE AUTÓNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026

SOMMARIO

PREMESSA.....	1
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA	3
DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE	5
IL CONTESTO SOCIOECONOMICO DI RIFERIMENTO.....	7
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	12
SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO.....	14
SOTTOSEZIONE PERFORMANCE	16
SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	25
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	27
SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	29
SOTTOSEZIONE PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE	33
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	45
SOTTOSEZIONE PARI OPPORTUNITÀ	49
SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ART. 15 L.R. 13.11.1998, N. 31	70
SEZIONE 4 “MONITORAGGIO”	80
MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI DI BENESSERE	80

Premessa.

L'articolo 6 del D.L. 09/06/2021 n. 80, convertito dalla L. n. 113 del 06 agosto 2021, prevede che:

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- 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, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA

DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA

<u>Amministrazione Pubblica:</u>	Agenzia Laore Sardegna
<u>Indirizzo:</u>	Via Caprera n°8 09123 Cagliari
<u>PEC:</u>	protocollo.Agenzia.laore@legalmail.it
<u>C.F. e P.I.:</u>	03122560927
<u>Sito web:</u>	https://www.sardegnaagricoltura.it/assistenzatecnica/laore/

NORMA ISTITUTIVA

L'Agenzia LAORE Sardegna viene istituita con la L.R. 13 dell'8 agosto 2006 "*Riforma degli enti agricoli e riordino delle funzioni in agricoltura. Istituzione delle Agenzie AGRIS Sardegna, LAORE Sardegna e ARGEA Sardegna*", la quale, secondo quanto previsto al Capo I, art. 1, si propone di "riordinare le modalità di esercizio delle funzioni in materia di agricoltura attribuite alla Regione e relative:

- a) *all'individuazione delle funzioni attribuite direttamente all'Amministrazione regionale;*
- b) *all'attività di ricerca e sperimentazione;*
- c) *all'attività di assistenza tecnica, divulgazione e formazione al servizio dello sviluppo rurale;*
- d) *alla gestione delle diverse fasi della concessione degli aiuti a favore degli imprenditori agricoli;*
- e) *all'istituzione delle agenzie regionali operanti nel settore all'individuazione delle loro funzioni;*
- f) *all'individuazione degli obiettivi della politica agricola regionale.*

¹ **L'Agenzia LAORE** subentra all'**ERSAT**, già Ente Regionale di Sviluppo e Assistenza Tecnica in Agricoltura, istituito nel gennaio 1984 con la L.R. n. 5 "**Trasformazione dell'ETFAS - Ente di sviluppo in Sardegna - in "Ente regionale di sviluppo e assistenza tecnica in agricoltura (ERSAT)".**

L'ETFAS – Ente per Trasformazione Fondiaria e Agraria in Sardegna, istituito nel 1951 dal Ministero dell'Agricoltura e Foreste, con la funzione di attuare la riforma agraria in Sardegna, poi trasferito alla Regione autonoma della Sardegna con il decreto del Presidente della Repubblica 7 giugno 1979, n. 259 con la funzione di strumento operativo della Regione per l'attuazione dei programmi regionali di sviluppo e per l'assistenza tecnica nel settore dell'agricoltura.

LE FUNZIONI DELL'AGENZIA LAORE SARDEGNA (ART. 15 DELLA L.R. 13/2006), SONO COSÌ DEFINITE

1. *L'Agenzia LAORE Sardegna promuove lo sviluppo dell'agricoltura, lo sviluppo integrato dei territori rurali, la compatibilità ambientale delle attività agricole; favorisce la multifunzionalità delle aziende agricole, le specificità territoriali, le produzioni di qualità e la competitività sui mercati.*

2. *Ai fini di cui all'articolo 1, l'Agenzia:*

a) fornisce assistenza tecnica a soggetti sia pubblici che privati, nel rispetto delle norme che regolano i principi di libera e leale concorrenza;

b) cura l'informazione, la divulgazione, la valorizzazione e la formazione nel settore dell'agricoltura, della zootecnia e dell'allevamento di razze equine multifunzionali autoctone, e da esse derivate, e tradizionali della Sardegna;

c) coordina l'attività di integrazione all'interno delle filiere agricole, dei distretti agroalimentari e dei distretti rurali;

d) favorisce la valorizzazione delle produzioni agroalimentari, delle biodiversità regionali e dei prodotti tipici;

e) promuove la diffusione della cultura d'impresa;

f) agisce da intermediario tra il sistema produttivo e la ricerca al fine di favorire un efficace trasferimento sul territorio delle innovazioni di processo e di prodotto;

g) promuove e divulga l'attuazione delle normative relative alla disciplina delle coltivazioni e degli allevamenti, all'igiene delle produzioni agricole e alla tutela dell'ambiente, all'adozione di marchi di tutela dell'origine delle produzioni agricole;

h) promuove e partecipa, anche in accordo con altri enti e soggetti pubblici e privati, a progetti di interesse regionale, interregionale, nazionale e comunitario in materia di servizi di sviluppo agricolo integrato, nell'ambito di accordi di programma e di apposite convenzioni, privilegiando forme di progettazione partecipata e di associazionismo tra imprese;

i) svolge ogni altro compito affidatole dalla Regione nell'ambito della programmazione regionale agricola, nonché quelli di cui alla legge regionale 6 settembre 1976, n. 44 (Riforma dell'assetto agro-pastorale), e ad esaurimento i compiti assegnati dalla legge di riforma fondiaria.

3. *L'Agenzia può, sulla base di convenzioni quadro approvate dalla Giunta regionale, instaurare rapporti di collaborazione, consulenza, servizio e promozione con le altre pubbliche amministrazioni.*

FUNZIONI ATTRIBUITE CON PROVVEDIMENTI SUCCESSIVI ALLA LEGGE ISTITUTIVA

Ulteriori funzioni, non previste dall'art. 15 della citata LR 13/2006, sono state attribuite all'Agenzia Laore Sardegna con le seguenti norme:

- *L.R. 23 dicembre 2019, n. 24 con la quale la Giunta Regionale ha incaricato l'Agenzia Laore di procedere alla liquidazione di aiuti, indennizzi, contributi ed erogazioni di diversa natura nel settore agricolo;*
- *L.R. 28 dicembre 2020, n. 34, che modifica l'art. 1 della L.R. 47/2018, per garantire assistenza zootecnica alle imprese (assunzione competenze e personale ex ARAS).*
- *D.G.R. n. 67/24 del 31/12/2020, che attribuisce all'Agenzia funzioni relative alla gestione del laboratorio analisi latte ex ARAS.*
- *L.R. 22 novembre 2021, n. 17 – Art. 37 “Modifiche alla competenza dell'Agenzia LAORE e alla legge regionale n. 13 del 2006 in materia di funzioni regionali in agricoltura”, con la quale si attribuiscono all'Agenzia competenza in materia di aiuti, contributi e premi previsti da norme europee, nazionali e regionali, ad eccezione di quelli previsti dai fondi FEAGA (Fondo europeo agricolo di garanzia) e FEASR (Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale).*
- *D.G.R. n. 12/51 del 07/04/2022, avente per oggetto “Trasferimento all'Agenzia Laore Sardegna di competenze attualmente in capo all'Agenzia Argea Sardegna e relative ad attività tecniche specialistiche, di controllo, vigilanza e di carattere ispettivo”.*

IL CONTESTO SOCIOECONOMICO DI RIFERIMENTO

LA STRUTTURA DELL'AGRICOLTURA REGIONALE (DATI ISTAT)

TAVOLA 1 - AZIENDE E SAU PER FORMA GIURIDICA. ANNO 2020

forma giuridica	Imprenditore o azienda individuale o familiare	Società di persone	Società di capitali	Società Cooperativa	Proprietà collettiva	Altra forma giuridica	Totale
Numero di aziende	43.372	2.999	265	138	212	91	47.077
SAU (ettari)	928.571	215.930	11.457	10.189	61.222	7.316	1.234.685

TAVOLA 2 - AZIENDE E SAU PER TITOLO DI POSSESSO DEI TERRENI. ANNO 2020 (1)

(1) Il totale delle aziende agricole non include aziende agricole senza SAU.

	Solo proprietà	Solo affitto	Solo uso gratuito	Proprietà e affitto	Proprietà e uso gratuito	Affitto e uso gratuito	Proprietà, affitto e uso gratuito	TOTALE
Numero di aziende	22.184	7.870	4.030	4.963	3.799	1.128	1.437	45.411
SAU (ettari)	339.518	352.411	83.731	234.720	86.015	59.109	79.178	1.234.682

TAVOLA 3 - AZIENDE E SAT PER TITOLO DI POSSESSO DEI TERRENI. ANNO 2020

	Solo proprietà	Solo affitto	Solo uso gratuito	Proprietà e affitto	Proprietà e uso gratuito	Affitto e uso gratuito	Proprietà, affitto e uso gratuito	TOTALE
Numero di aziende	23.520	7.787	4.053	5.112	3.932	1.161	1.512	47.077
SAT (ettari)	438.592	406.543	95.958	271.401	98.094	69.281	90.969	1.470.838

TAVOLA 4 - AZIENDE E SAU PER CLASSI DI SAU. ANNO 2020

	SAU=0	Fino a 0,99	Da 1 a 1,99	Da 2 a 2,99	Da 3 a 4,99	Da 5 a 9,99	Da 10 a 19,99	Da 20 a 29,99	Da 30 a 49,99	Da 50 a 99,99	Da 100 in poi	Totale
Numero aziende	1666	6.427	5.094	3.077	3.903	5.303	5.718	3.582	4.769	4.963	2.575	47.077
SAU (ettari)		3.284	6.865	7.293	14.842	37.622	81.463	87.165	184.043	342.573	469.533	1.234.683

TAVOLA 5 - AZIENDE E SAU. ANNI 2020 E 2010

	2020	2010	Variazioni % 2020/2010
aziende agricole	47.077	60.812	-22,6
SAU (migliaia di ettari)	1.235	1.154	7,0

TAVOLA 6- AZIENDE CON SUPERFICI IRRIGABILI, IRRIGATE E RELATIVE SUPERFICI. ANNO 2020

Aziende con superfici irrigabili	Aziende con superfici irrigate	Superfici irrigabili (ettari)	Superfici irrigate (ettari)
18.453	11.909	148.892	70.956

TAVOLA 7 - AZIENDE E SUPERFICI PER UTILIZZAZIONE DEL TERRENO. ANNO 2020 (1)

(1) La SAU è la somma di seminativi, coltivazioni legnose, orti familiari e prati permanente e pascoli. La SAT aggiunge alla SAU l'arboricoltura da legno, i boschi, la superficie agricola non utilizzata e le altre superfici.

	Seminativi	Coltivazioni legnose agrarie	Orti familiari	Prati permanenti e pascoli	Superficie agricola utilizzata (SAU)	Arboricoltura da legno	Boschi	Superficie agricola non utilizzata	Altra superficie	Superficie totale (SAT)
Numero di aziende agricole	30.958	25.983	5.092	24.760	45.411	2.750	9.320	8.140	19.282	47.077
Superficie (ettari)	479.692	56.297	573	698.122	1.234.684	9.859	170.667	22.947	32.667	1.470.838

TAVOLA 8 - AZIENDE CON PRINCIPALI SEMINATIVI. ANNO 2020

	Frumento duro	Mais	Totale cereali	Legumi	Patata	Piante industriali	Ortaggi	Fiori e piante ornamentali	Foraggiere avvicendate	Terreni a riposo	Altri seminativi	Serre
Numero di aziende agricole	4.289	269	10.420	2.738	720	806	4.220	230	21.968	4.634	1.085	866
Superficie (ettari)	31.825	2.118	119.379	14.498	990	1.637	13.731	135	297.277	24.148	6.185	756

TAVOLA 9 - AZIENDE CON LEGNOSE AGRARIE, FRUTTA FRESCA, FRUTTA A GUSCIO E ALTRE LEGNOSE. ANNO 2020

	Melo	Pero	Altre pomacee	Pesco	Nettarina	Albicocco	Ciliegio	Susino	Altre drupacee	Fico	Altra frutta di origine temperata	Actinidia
Numero di aziende agricole	915	795	169	876	109	563	384	579	152	416	300	43
Superficie (ettari)	204	155	36	722	46	114	80	117	38	46	112	5

TAVOLA 9 BIS - AZIENDE CON LEGNOSE AGRARIE, FRUTTA FRESCA, FRUTTA A GUSCIO E ALTRE LEGNOSE. ANNO 2020

	Mandorlo	Nocciolo	Castagno	Noce	Pistacchio	Altra Frutta Guscio	Frutta a bacche	Vivai	Alberi di natale	Tartufo	Altre legnose agrarie	Legnose in serra
Numero di aziende agricole	1.083	95	123	99	12	16	101	174	3	8	579	158
Superficie (ettari)	928	64	325	31	2	6	83	317	2	57	2.243	86

TAVOLA 10 - AZIENDE CON VITE. ANNO 2020

	Vite per la produzione di vini DOP e IGP	Vite per la produzione di altri vini	Uva da tavola	Vite per la produzione di uva passa	Totale aziende con vite
Numero di aziende agricole	2.985	7.927	1.357	12	11.659(*)
Superficie (ettari)	9.035	7.388	678	9	17.110(*)

(*) questi dati non concordano con quanto rilevato dall'Agenzia Laore su dati dello Schedario Viticolo Nazionale del SIAN in base ai quali risultano in Sardegna **28.239 aziende** per un totale di **27.788 Ha**

TAVOLA 11 - AZIENDE CON OLIVO. ANNO 2020

	Olivo da tavola	Olivo per olio	Totale aziende con olivo
Numero di aziende agricole	613	20.046	20.382
Superficie (ettari)	562	29.765	30.327

TAVOLA 12 - AZIENDE CON AGRUMI. ANNO 2020

	Arancio	Clementina	Mandarino e altri agrumi a piccoli frutti	Limone	Altri agrumi	Totale aziende con agrumi
Numero di aziende agricole	2.167	700	649	556	593	2.715
Superficie (ettari)	1.729	417	221	162	441	2.970

TAVOLA 13 - AZIENDE CON CAPI DI BESTIAME AL 1° DICEMBRE 2020

	Bovini	di cui vacche da latte	Bufalini	Caprini	Ovini	Suini	Equini	Conigli	Struzzi	Avicoli	Alveari
aziende	8.165	1.221	8	3.297	12.880	9.029	2.237	393	7	1.413	838
numero	274.134	37.001	107	283.530	3.318.025	138.861	10.737	26.337	93	778.537	45.967

TAVOLA 14 - AZIENDE PER CLASSE DI ETÀ E GENERE DEL CAPO AZIENDA(1) 2020

(1) Sono escluse le proprietà collettive.

	Fino a 29 anni	da 30 a 44 anni	da 45 a 59 anni	da 60 a 74 anni	Da 75 in poi	Totale
Genere maschile	1.316	6.275	11.573	10.474	5.802	35.440
Genere femminile	427	1.967	3.341	3.454	2.236	11.425
TOTALE	1.743	8.242	14.914	13.928	8.038	46.865

TAVOLA 15 - AZIENDE PER TITOLO DI STUDIO DEL CAPO AZIENDA (1). ANNO 2020

(1) Sono escluse le proprietà collettive.

Nessun titolo	Licenza elementare	Licenza media	Diploma agraria (2-3 anni)	Diploma non agraria (2-3 anni)	Diploma scuola media superiore agraria	Diploma scuola media superiore non agraria	Laurea/diploma universitario agraria	Laurea/diploma universitario non agraria	Totale
739	9.152	20.802	755	1.198	2.733	7.723	892	2.871	46.865

TAVOLA 16 - RICAMBIO GENERAZIONALE. ANNO 2020

Da quanto tempo il conduttore gestisce l'azienda agricola	Da meno di 3 anni	Da 3 a 10 anni	Da oltre 10 anni
	2.824	9.801	33.746

TAVOLA 17 - RICAMBIO GENERAZIONALE. ANNO 2020

Soggetto dal quale è stata rilevata la conduzione dell'azienda	Da un familiare	Da un parente	Da terzi	Da nessuno, si tratta di un'azienda nuova
	29.773	3.906	2.568	10.124

TAVOLA 18 - AZIENDE INFORMATIZZATE PER CLASSI DI ULA (1). ANNO 2020

(1) Ula: unità di lavoro a tempo pieno.

	Totale aziende agricole	0<Ula<=1	1<Ula<=10	Ula>10
Tutte le aziende agricole	47.077	30.511	16.244	110
Aziende agricole informatizzate	8.742	3.278	5.391	73

TAVOLA 19.1 - AZIENDE INNOVATRICI (1). ANNO 2020

(1) Le aziende innovatrici sono quelle che hanno effettuato almeno un investimento finalizzato ad innovare la tecnica o la gestione della produzione nel triennio 2018-2020.

Totale aziende agricole	Aziende con almeno un investimento innovativo nel triennio 2018-2020
47.077	5.319

TAVOLA 19.2 - AZIENDE INNOVATRICI (1) PER AMBITO DI EFFETTUAZIONE DELL'INVESTIMENTO. ANNO 2020

(1) Le aziende innovatrici sono quelle che hanno effettuato almeno un investimento finalizzato ad innovare la tecnica o la gestione della produzione nel triennio 2018-2020.

Varietà, razze, cloni, ecc.	Impianto e semina	Irrigazione	Lavorazione suolo	Concimazione	Lotta fitosanitaria	Impalcatura e potatura arboreti	Stabulazione del bestiame	Nutrizione animale	Mungitura	Gestione rifiuti	Meccanizzazione	Struttura e utilizzo degli edifici	Organizzazione e gestione aziendale	Vendita e marketing dei prodotti	Attività connesse	Altro
696	900	829	1.055	582	369	206	323	352	376	58	2.630	821	595	259	242	429

TAVOLA 20 - AZIENDE CHE HANNO CONSUMATO I PRODOTTI AZIENDALI - RICAVI/SUSSIDI. ANNO 2020

Aziende che hanno consumato i prodotti aziendali	Tutta la produzione finale	Oltre il 50% del valore della produzione finale	Il 50% o meno del valore della produzione finale	Aziende senza ricavi/sussidi	Percentuale tipologia ricavi		
					Vendita dei prodotti aziendali	Altre attività remunerative connesse all'azienda	Sussidi relativi ad aiuti pubblici
34.713	12.692	2.291	19.730	12.909	71,9	44,6	46,1

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

IL PIAO DELLA RAS

In sede di prima applicazione del PIAO 2022, l'Amministrazione Regionale premette che «[...] Considerato il numero delle strutture interessate alla predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, è stato costituito un apposito gruppo di lavoro composto dalla Direzione generale della Presidenza, dal Servizio controllo strategico, trasparenza e prevenzione della corruzione, dalla Direzione generale dei servizi finanziari, dal Centro Regionale di Programmazione, dalla Direzione generale del personale e riforma della regione, dall'Ufficio del Controllo interno di gestione coordinato dal Direttore generale del Centro regionale di Programmazione, ritenendo fondamentale l'apporto del sistema della programmazione per il coordinamento e la stesura del Piano.

Per la sua predisposizione sono stati presi in considerazione i principali documenti della Programmazione regionale quali il PRS (D.G.R. n. 9/15 del 5.03.2020, "L'identità che si costruisce nel fare per creare valore e sviluppo sostenibile per i Sardi e la Sardegna"), il DEFR e la Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile (D.G.R. n. 39/56 del 8.10.2021).»

IL RUOLO DELL'AGENZIA LAORE

Come stabilito dall'art. 13 della norma istitutiva (L.R. 13/2006)² l'Agenzia Laore Sardegna è "l'Agenzia regionale per l'attuazione dei programmi in campo agricolo e per lo sviluppo rurale [...] quale **struttura tecnico-operativa della Regione per l'attuazione della programmazione regionale e in conformità con le direttive della Giunta regionale**".

Pertanto, considerato che:

- il PIAO deve individuare obiettivi tesi alla generazione di **più benessere pubblico, in una logica programmatica tesa a generare più salute, meno rischi, migliore performance**.
- L'Agenzia Laore per il suo ruolo istituzionale concorre al raggiungimento degli obiettivi della Programmazione Regionale in campo agricolo e per lo sviluppo rurale.
- Nel documento Sardegna 2030, Strategia Regionale per lo sviluppo sostenibile³ viene esplicitato il collegamento tra tale strategia e il Programma Regionale di Sviluppo. In Particolare, nel paragrafo relativo al tema strategico Sardegna Verde (pag. 70 e seg.), l'Agenzia Laore è espressamente indicata (insieme ad altri) quale soggetto istituzionale per l'attuazione di alcune linee di intervento⁴.

² Art. 13: Istituzione dell'Agenzia LAORE Sardegna

1. È istituita l'Agenzia regionale per l'attuazione dei programmi in campo agricolo e per lo sviluppo rurale, denominata LAORE Sardegna, quale struttura tecnico-operativa della Regione per l'attuazione della programmazione regionale e in conformità con le direttive della Giunta regionale.

³ SARDEGNA 2030 - STRATEGIA REGIONALE SVILUPPO SOSTENIBILE – ALLEGATO ALLA D.G.R. n. 39/56 del 8/10/2021, pag. 21: **Programma Regionale di Sviluppo**

Il principale documento di riferimento a livello regionale e costituito dal Programma Regionale di Sviluppo 2020-2024 (adottato dal Consiglio Regionale 11.3.2020) e denominato "L'identità che si costruisce nel fare per creare valore e sviluppo sostenibile per i Sardi e la Sardegna". Si tratta dello strumento principale per la programmazione finanziaria ed economica regionale, nel periodo dell'intera legislatura, avente la finalità di definire le strategie di azione e di coordinamento dei progetti attuativi nei diversi settori del sistema economico. In tale ambito, l'applicazione dell'approccio della Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile garantisce un metodo di governo integrato e una visione unitaria delle interrelazioni ambientali, sociali ed economiche: su tali ipotesi la Regione Sardegna ha la possibilità e la capacità di governare il processo e l'orientamento delle politiche in chiave di sviluppo sostenibile.

⁴ **Obiettivo Strategico 1** CONSERVARE LA BIODIVERSITÀ, RIPRISTINARE E VALORIZZARE I SERVIZI ECOSISTEMICI

1.1 Interventi di tutela e monitoraggio della biodiversità e valorizzazione dei servizi ecosistemici;

1.2 Ripristino del patrimonio naturale attraverso azioni dedicate ad habitat e specie a rischio;

1.3 Accrescimento della consapevolezza sull'importanza della biodiversità per il benessere e la salute umana;

1.4 Gestione delle aree naturali esposte alla pressione antropica.

Obiettivo Strategico 2 MIGLIORARE LA PRODUZIONE, QUALITÀ E SOSTENIBILITÀ DEI PRODOTTI AGRICOLI, ZOOTECNICI ED ITTICI ED EFFICIENTARE LA FILIERA

2.1 Accompagnamento del sistema agricolo, zootecnico e ittico verso un processo di innovazione e rigenerazione sostenibile;

2.2 Efficientamento delle filiere agricole, zootecniche e ittiche.

Obiettivo strategico 6 PROMUOVERE LA PRODUZIONE ED IL CONSUMO RESPONSABILE

Gli obiettivi di valore pubblico attesi dall'attività dell'Agenzia Laore Sardegna, pertanto, non potranno che coincidere con gli obiettivi di bene pubblico individuati e descritti, per il mondo agricolo e rurale, nei *principali documenti della Programmazione regionale quali il PRS (D.G.R. n. 9/15 del 5.03.2020, "L'identità che si costruisce nel fare per creare valore e sviluppo sostenibile per i Sardi e la Sardegna"), il DEFR e la Strategia regionale per lo sviluppo sostenibile (D.G.R. n. 39/56 del 8.10.2021)* ai quali l'Agenzia Laore concorre attraverso la definizione del Programma Operativo Annuale (POA) che stabilisce/indica gli obiettivi di realizzazione (performance).

Una puntuale definizione degli obiettivi di valore pubblico e del relativo monitoraggio potrà essere tragguradata, nella costruzione del PIAO, a seguito di una definizione, da parte della RAS, degli Obiettivi strategici che integrino, nella loro indicazione, i soggetti che costituiscono il sistema Regione e tra questi l'Agenzia Laore.

La tabella che segue propone una lettura comparata tra funzioni, così come declinate dalla norma istitutiva e successive attribuzioni, e un prospetto di primo orientamento sugli obiettivi generali al cui perseguimento dette linee di intervento concorrono.

Fonte normativa	Funzione	Bene pubblico atteso	Valore pubblico generato	Elementi per la misurazione del valore pubblico	
				Base line	Misurazione dinamica incremento/decremento
L.R. 13/2006 art 15 6	Promuovere lo sviluppo dell'agricoltura	Sostenibilità, economica, sociale ambientale e etica dell'agricoltura.	Salvaguardia della vitalità Socioeconomica e ambientale nel tessuto rurale.	Dati statistici	Dati statistici
	Promuovere lo sviluppo integrato dei territori rurali			Dati statistici	Dati statistici
	Promuovere la compatibilità ambientale delle attività agricole			Dati statistici	Dati statistici
	Promuovere lo sviluppo delle specificità territoriali.	Accessibilità e diffusione delle produzioni specifiche e di qualità.	Maggiore diffusione e accessibilità delle produzioni specifiche/di qualità, sostenibilità e sicurezza alimentare	Dati statistici	Dati statistici
	Promuovere lo sviluppo delle produzioni di qualità.			Dati statistici	Dati statistici
	Promuovere la competitività sui mercati.	Salvaguardia della vitalità socioeconomica		Dati statistici	Dati statistici
L.R. 17/2021 Art. 37	Aiuti, contributi e premi previsti da norme europee, nazionali e regionali	Erogazione ai beneficiari, degli aiuti, contributi e premi previsti dalle norme.	Salvaguardia delle aziende nei contesti di crisi riconosciuti dalle norme.	Dati statistici	Dati statistici

6.1 Sostegno ai processi produttivi a basso impatto ambientale e ad alto impatto sociale e stimolo al consumo responsabile;

6.2 Adozione degli Acquisti Verdi e Sostenibili in ottica di economia circolare e di consumo responsabile.

SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

LA CORRELAZIONE TRA GLI OBIETTIVI STRATEGICI ED IL POA

Il Programma Operativo Annuale (POA) dell’Agenzia Laore, viene definito in conformità al seguente quadro normativo:

- L.R. n 13/2006, relativa alla “Riforma degli Enti Agricoli e riordino delle funzioni in agricoltura. Istituzione delle Agenzie AGRIS, Sardegna, LAORE Sardegna e ARGEA Sardegna”⁵.
- L.R. n. 34/2020 che modifica l’art. 1 della L.R. n. 47/2018, per garantire assistenza zootecnica alle imprese (assunzione competenze e personale ex ARAS).
- D.G.R. n. 67/24 del 31/12/2020, che attribuisce all’Agenzia funzioni relative alla gestione del laboratorio analisi latte ex ARAS.
- L.R. n. 24/2019 – sulla base della quale la Giunta Regionale nel corso del 2020, con diverse deliberazioni, ha incaricato l’Agenzia Laore di procedere alla liquidazione di aiuti, indennizzi, contributi ed erogazioni di diversa natura nel settore agricolo.
- L.R. 22 novembre 2021, n. 17 – Art. 37 “*Modifiche alla competenza dell’Agenzia LAORE e alla legge regionale n. 13 del 2006 in materia di funzioni regionali in agricoltura*”, con la quale si attribuisce all’Agenzia la competenza in materia di aiuti, contributi e premi previsti da norme europee, nazionali e regionali, ad eccezione di quelli previsti dai fondi FEAGA (Fondo europeo agricolo di garanzia) e FEASR (Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale).
- DGR. n. 12/51 del 07/04/2022, avente per oggetto “*Trasferimento all’Agenzia Laore Sardegna di competenze attualmente in capo all’Agenzia Argea Sardegna e relative ad attività tecniche specialistiche, di controllo, vigilanza e di carattere ispettivo*”.

Il POA inoltre è coerente con:

- le priorità generali e gli assi strategici del Programma di Sviluppo Rurale (PSR); Programma Regionale di Sviluppo (PRS); la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile (SRSvS);
- gli incarichi specifici derivanti da disposizioni normative, delibere della Giunta o altri atti di indirizzo vincolanti;
- le esigenze/problemi emersi dal territorio nonché le indicazioni risultanti dall’applicazione del POA degli esercizi precedenti;
- le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili.

Il POA dell’Agenzia include tutte le attività, comprese, quindi, quelle di autoamministrazione, quelle ordinarie derivanti dai compiti d’istituto e quelle derivanti da specifiche attribuzioni.

Il POA è redatto secondo le indicazioni di cui alla “Procedura operativa per la predisposizione e alla consuntivazione dei programmi operativi annuali (POA)”, di cui alla nota UCIdG (Ufficio Controllo Interno di Gestione) n. 851 del 23.10.2018, ridefinita in conformità con la D.G.R. n. 46/79 del 25.11.2021 (PdPO), da ultimo aggiornate con nota dell’Ufficio di Controllo Interno di Gestione n. 401 del 19 aprile 2023.

⁵ Si veda in particolare art. 3, Obiettivi della politica agricola regionale e art. 15 Funzioni dell’Agenzia Laore Sardegna.

Il contesto di riferimento sopra descritto costituisce la base per l'individuazione degli Obiettivi Gestionali Operativi funzionali all'attuazione sul territorio della programmazione regionale in campo agricolo.

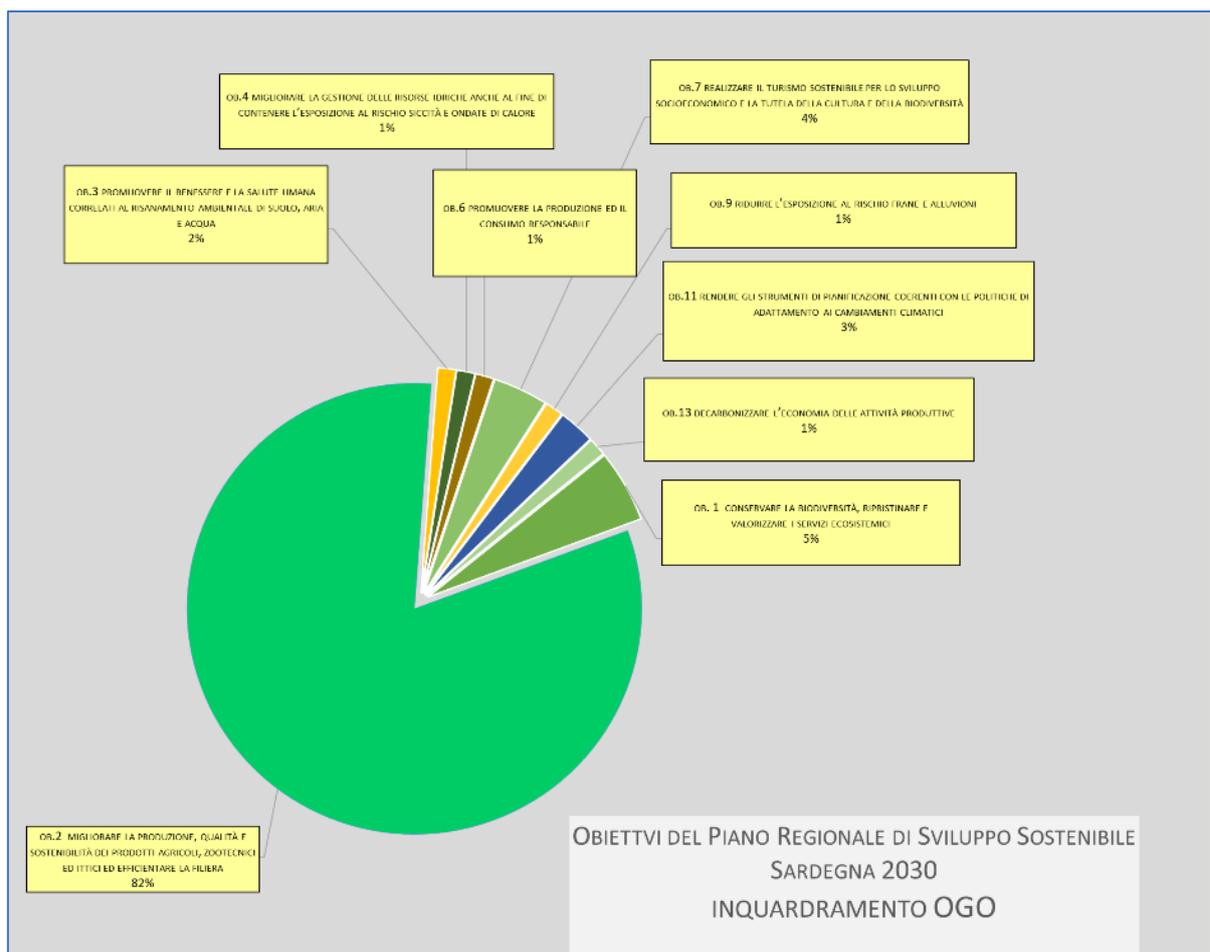
Ulteriori indicazioni del raccordo tra le attività definite nel Programma Operativo Annuale dell'Agenzia e gli obiettivi strategici indicati dalla RAS sono evidenziate da una specifica analisi volta all'inquadramento degli OGO dell'Agenzia rispetto agli obiettivi strategici indicati per il comparto agricolo nei documenti programmatici soprarichiamati

L'analisi condotta sugli atti della programmazione 2023 e ribadita negli atti, in via di definizione, relativi al POA 2024 è stata condotta in particolare sulla quota parte di OGO orientati all'utenza esterna dei quali è risultato che circa il 90% è orientato all'utenza agricola; tra questi oltre il 60% è correlato ad attività obbligatorie in forza di specifiche attribuzioni o disposizioni normative.

Con riferimento agli Obiettivi Strategici indicati dalla RAS emerge che, relativamente alla parte di attività non collegata all'autoamministrazione, circa il 60% delle attività connesse agli OGO è correlata a uno o più obiettivi individuati nel Piano Regionale di Sviluppo Sostenibile Sardegna 2030.

Con riferimento, infine, ai dieci principali Obiettivi strategici indicati dalla nuova PAC 2023/2027, l'analisi ha evidenziato che circa il 70 % degli OGO è inquadrabile in tale contesto.

I risultati di queste analisi confermano che l'attività dell'Agenzia è sostanzialmente coerente con gli Obiettivi Strategici della RAS.



DESCRIZIONE DEGLI ODR

Sulla base di specifiche considerazioni, che attengono a indicazioni da parte dell'organo politico o a problematiche particolarmente cogenti e rilevanti per l'Amministrazione, vengono annualmente definiti Obiettivi Direzionali ritenuti strategici nel contesto dato, per la cui realizzazione la struttura organizzativa viene in genere impegnata in modo diffuso e trasversale e con un'indicazione di elevata priorità.

Con riferimento all'esercizio 2024, nelle more di specifiche indicazioni da parte dell'organo politico, il Direttore Generale, sentiti i Dirigenti e valutate le priorità, sulla base delle congiunture in atto, ha individuato le attività strategiche e gli Obiettivi Direzionali, in continuità con quanto già definito per il triennio 2023/2025.

Gli Obiettivi individuati sono caratterizzati dall'esigenza di accrescere la produttività del lavoro, la trasparenza e la semplificazione delle procedure per l'accesso dell'utenza ai servizi dell'Agenzia, in modo da rispondere adeguatamente alle nuove competenze in materia di corresponsione di aiuti e indennizzi, quanto mai preziosi per il tessuto imprenditoriale di riferimento.

Questi Obiettivi saranno perseguibili in virtù dei mezzi tecnologici che l'Agenzia si accinge ad adottare, in attuazione del Piano Triennale per la Transizione Digitale.

Dall'azione combinata delle attività che sottendono a questi obiettivi direzionali si attende, in termini generali, un miglioramento del clima di fiducia e di soddisfazione dell'utenza, ma anche della qualità del lavoro dei dipendenti dell'Agenzia.

ODR SOSTENGO ALLE IMPRESE⁶

La Regione Sardegna, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU e della Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile, ha elaborato la sua Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile Sardegna 2030, con l'obiettivo di promuovere una crescita economica inclusiva e rispettosa dell'ambiente e della società. La Strategia è il frutto di un ampio processo partecipativo, che ha coinvolto tutti i settori della Regione, gli enti locali, le imprese, la ricerca e il terzo settore, attraverso il Forum Regionale per lo Sviluppo Sostenibile. La Strategia individua sei temi strategici, tra cui quello del sostegno alle imprese, inteso come la promozione di un tessuto produttivo innovativo, competitivo e sostenibile, capace di generare occupazione di qualità e di valorizzare le risorse e le identità territoriali. Per raggiungere questo obiettivo, la Strategia prevede diverse macroazioni, tra cui:

- Sostenere la transizione ecologica delle imprese, favorendo l'adozione di modelli di produzione e consumo circolari, l'efficienza energetica, le fonti rinnovabili, la riduzione delle emissioni e dei rifiuti, la tutela della biodiversità e la valorizzazione dei prodotti tipici e di qualità.
- Favorire la digitalizzazione e l'innovazione delle imprese, incentivando l'uso delle tecnologie digitali, l'intelligenza artificiale, il cloud computing, il 5G, la blockchain, il big data, l'Internet of Things, la robotica, la realtà aumentata e virtuale, per migliorare la produttività, la competitività e la sicurezza delle attività economiche.
- Rafforzare la competitività e l'internazionalizzazione delle imprese, sostenendo la creazione e la crescita di nuove imprese, in particolare quelle a elevato contenuto tecnologico e sociale, facilitando l'accesso al credito, al capitale di rischio e ai fondi europei, promuovendo la cooperazione tra imprese, università, centri di ricerca e istituzioni, e stimolando la partecipazione ai mercati internazionali e alle reti di innovazione.

⁶ (1) COSTRUIAMO INSIEME SARDEGNA2030: https://www.area.sardegna.it/documenti/1_964_20210317214208.pdf.

(2) Programma Regionale FESR 2021-2027 Incontro Partenariato Regionale https://www.sardegnaprogrammazione.it/documenti/35_907_20220228165818.pdf.

(3) Ciclo di programmazione FSE+ 2021-2027 Il Quadro strategico del FS E+.

https://www.sardegnaprogrammazione.it/documenti/35_146_20200928164214.pdf.

(4) undefined. <https://delibere.regione.sardegna.it/protected/53853/0/def/ref/DBR53564/>.

La Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile Sardegna 2030 rappresenta, quindi, un'opportunità unica, per le imprese sarde, di cogliere le sfide e le opportunità della transizione ecologica e digitale e di contribuire allo sviluppo di una Sardegna più prospera, equa e resiliente.

La Giunta Regionale, nel corso del 2020, in attuazione di quanto previsto dalla L.R. 23 dicembre 2019 n. 24, con successive deliberazioni ha incaricato l'Agenda Laore di procedere alla liquidazione di aiuti, indennizzi, contributi ed erogazioni di diversa natura nel settore agricolo.

Tali attribuzioni, aventi inizialmente carattere straordinario, sono state, infine, rese strutturali attraverso la L.R. 22 novembre 2021, n. 17 (Art. 37 "Modifiche alla competenza dell'Agenda LAORE e alla legge regionale n. 13 del 2006 in materia di funzioni regionali in agricoltura"), con la quale si attribuisce all'Agenda competenza in materia di aiuti, contributi e premi previsti da norme europee, nazionali e regionali, ad eccezione di quelli previsti dai fondi FEAGA (Fondo europeo agricolo di garanzia) e FEASR (Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale).

Considerata l'importanza di queste attribuzioni, che affidano all'Agenda l'erogazione di importanti risorse economiche per gli operatori agricoli, è stato definito uno specifico Obiettivo Direzionale che impegna l'Amministrazione ad una efficiente gestione delle pratiche correlate alle attività in esame.

ODR AZIONI PER LA TRANSIZIONE DIGITALE

La transizione digitale è una sfida e un'opportunità per la Regione Sardegna, che si propone di sfruttare le potenzialità delle tecnologie digitali per migliorare la qualità della vita, la competitività delle imprese, l'efficienza della pubblica amministrazione e la partecipazione dei cittadini. La transizione digitale è anche un obiettivo dell'Agenda 2030 dell'ONU, che prevede di garantire a tutti l'accesso a servizi e infrastrutture digitali sicuri, affidabili e inclusivi, e di promuovere l'innovazione e la creatività.

Per perseguire questo obiettivo la Regione Sardegna ha adottato la sua Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile Sardegna2030, che si basa sul Programma Regionale di Sviluppo 2020-2024 e si allinea con le indicazioni europee sulla programmazione della Politica di Coesione 2021-27 e il Green New Deal Europeo.

La Strategia è stata elaborata con un processo integrato e partecipativo, che ha coinvolto tutti i settori della Regione, gli enti locali, le imprese, la ricerca e il terzo settore, attraverso il Forum Regionale per lo Sviluppo Sostenibile.

La Strategia individua sei temi strategici, tra cui quello della transizione digitale, inteso come la diffusione e l'utilizzo delle tecnologie digitali in tutti i campi della vita economica, sociale e istituzionale, per favorire la trasformazione e l'adattamento ai cambiamenti in atto.

Per raggiungere questo obiettivo, la Strategia prevede diverse macroazioni, tra cui:

- Potenziare le infrastrutture e i servizi digitali, ampliando la copertura e la qualità della banda larga e ultra-larga, del 5G, della fibra ottica, del wifi pubblico, e garantendo la sicurezza e la protezione dei dati e delle reti.
- Sviluppare le competenze e le capacità digitali, formando e aggiornando i cittadini, i lavoratori, gli studenti, i docenti, i professionisti, gli operatori pubblici, sulle nuove tecnologie e sulle opportunità offerte dal digitale, e promuovendo l'alfabetizzazione e l'inclusione digitale.
- Stimolare l'innovazione e la digitalizzazione delle imprese, sostenendo la creazione e la crescita di imprese digitali, in particolare quelle a elevato contenuto tecnologico e sociale e incentivando l'adozione di soluzioni digitali avanzate, come l'intelligenza artificiale, il cloud computing, la blockchain, il big data, l'Internet of Things, la robotica, la realtà aumentata e virtuale, da parte delle imprese tradizionali, in particolare quelle di settori rilevanti per la Sardegna, come il turismo, l'agroalimentare, la cultura, l'artigianato, l'energia, l'ambiente.
- Rinnovare la pubblica amministrazione e i servizi pubblici, digitalizzando i processi e le procedure amministrative, semplificando e integrando i servizi erogati ai cittadini e alle imprese attraverso la piattaforma regionale Sardegna Digitale, e favorendo la trasparenza, la partecipazione e la collaborazione tra gli enti pubblici e tra questi e i privati, attraverso l'uso di strumenti e piattaforme digitali.

La Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile Sardegna 2030 rappresenta, quindi, un'opportunità unica per la Regione Sardegna di accelerare la sua transizione digitale e di cogliere i benefici economici, sociali e ambientali derivanti dall'uso delle tecnologie digitali, per il benessere dei cittadini e per il futuro della Sardegna.

Questo Obiettivo Direzionale prevede l'attuazione degli interventi prioritari del Piano triennale per la Transizione al Digitale dell'Agenzia Laore Sardegna afferenti alle componenti tecnologiche:

- SERVIZI;
- INFRASTRUTTURE;
- SICUREZZA.

È stato predisposto nelle forme e secondo le modalità definite dall'Agenzia per l'Italia digitale e in coerenza con il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023 approvato con Decreto del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale del 24 febbraio 2022.

La priorità di intervento è stata valutata in funzione di quanto indicato dai principi guida di AgID e prescritto dal Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023, ma anche in considerazione dell'impatto che l'implementazione di questi interventi garantirà, sia sul fronte del miglioramento della produttività nell'erogazione delle prestazioni che nella semplificazione dell'accesso dell'utenza ai servizi dell'Agenzia.

In particolare si prevede l'attivazione degli interventi:

- Progettazione e realizzazione nuova piattaforma aiuti – indennizzi.
- Adeguamento normativo sito internet istituzionale.
- Infrastrutture – Migrazione dei servizi.
- Progettazione e realizzazione nuovo sistema protocollo – flussi documentali.
- Sicurezza – Sistemi di monitoraggio rischio.
- Sicurezza – Formazione.

ODR TRASPARENZA

La trasparenza è un valore fondamentale per la Regione Sardegna, che si impegna a garantire la pubblicità e l'accessibilità delle informazioni relative alle sue attività, ai suoi programmi e ai suoi risultati, nel rispetto dei principi di legalità, imparzialità, buon andamento e partecipazione. La trasparenza è anche una condizione indispensabile per realizzare gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, che richiede agli Stati membri di promuovere istituzioni efficaci, responsabili e inclusive, in grado di assicurare la pace, la giustizia e i diritti umani¹².

Per perseguire questo obiettivo, la Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile Sardegna2030 individua, tra i temi strategici, quello della trasparenza, inteso come la promozione di una governance aperta, collaborativa e responsiva, capace di coinvolgere i cittadini e le parti interessate nella definizione, nell'attuazione e nel monitoraggio delle politiche pubbliche.

Per raggiungere questo obiettivo, la Strategia prevede diverse macroazioni, tra cui:

- Rafforzare la trasparenza e l'accesso alle informazioni, migliorando la qualità, la completezza e l'aggiornamento dei dati e dei documenti pubblicati sui siti istituzionali, sui portali tematici e sulle piattaforme digitali, in conformità con le normative nazionali e regionali in materia di trasparenza e anticorruzione.
- Sviluppare la partecipazione e la consultazione pubblica, utilizzando strumenti innovativi e inclusivi, come le piattaforme online, i sondaggi, i forum, i laboratori, le assemblee, per coinvolgere i cittadini e le parti interessate nelle fasi di progettazione, realizzazione e valutazione delle politiche regionali, in particolare quelle legate allo sviluppo sostenibile.
- Rendere conto dei risultati e dell'impatto delle politiche, monitorando e valutando in modo sistematico e trasparente gli obiettivi, gli indicatori, le risorse e le performance delle azioni e dei programmi regionali, in particolare quelli finanziati dai fondi europei, e comunicando i risultati e gli impatti ai cittadini e alle parti interessate, anche attraverso la pubblicazione di report e dashboard interattive.

Tali temi sono stati riportati nella Deliberazione della Giunta Regionale n. 2/4 del 17 gennaio 2023, che definisce gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel Sistema regione, in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022.

L'Obiettivo Direzionale consiste nella realizzazione di un insieme di azioni finalizzate al miglioramento del sistema di trasparenza dell'Agenzia, sia attraverso il rafforzamento delle misure e delle iniziative in materia di etica e legalità che mediante la semplificazione delle procedure.

In esse verrà posta particolare attenzione alla progettazione e attuazione di iniziative di formazione in materia di conflitti d'interesse e di procedimento amministrativo, per rafforzare la cultura dell'integrità e della trasparenza nei rapporti interni e con gli utenti, e al rafforzamento degli strumenti organizzativi finalizzati a evitare le situazioni di conflitto d'interesse, anche non patrimoniale, le quali facilitano, spesso, il verificarsi di eventi corruttivi.

TABELLA DELLE ATTIVITÀ E DEL VALORE PUBBLICO CORRELATI AGLI ODR PREVISTI NEL POA 2023

Normativa /Funzione di riferimento	Obiettivi Direzionali POA 2023	Elementi per la misurazione del valore pubblico						
		Bene pubblico atteso	Benefici perseguiti	Utenti Stakeholder	indicatore	Fonte indicatore	Base line	TARGET 2024
-Aiuti, contributi e premi -Competitività sui mercati -Sviluppo dell'agricoltura	SOSTEGNO ALLE IMPRESE	Salvaguardia tessuto produttivo efficienza	Salvaguardia produttivo in ambito rurale	Operatori Filiera Consumatori Comunità locali	Sostegno economico erogato agli operatori	Determinazioni di concessione aiuti premi Determinazioni di concessione indennizzi	Somme erogate a tutto il 2023	100% interventi previsti negli OGO correlati
principi guida di AgID	Piano Triennale per la Transizione digitale	Accessibilità Semplicità Efficienza Trasparenza Sicurezza informatica	Semplificazione rapporto PA/Utenza Maggiore fiducia riposta nella PA Incremento produttività Sicurezza nell'erogazione dei servizi	Utenti Stakeholder	% procedimenti di erogazione aiuti, contributi e premi automatizzati su totale procedimenti avviati Grado di rispondenza del sito dell'Agenzia ai criteri di accessibilità AGID	1.Procedure attuative contenute nei Bandi 2. Relazione di verifica rispondenza del sito dell'Agenzia ai criteri AGID	Attuale non rispondenza del sito LAORE ai criteri AGID.	Sostanziale rispondenza ai requisiti di accessibilità AGID con specifica motivazione in caso di non conformità
L. 190/2012 L. 113/2021	TRASPARENZA	Maggiore fiducia da parte degli utenti	Miglioramento della reputazione e dell'immagine pubblica dell'Agenzia, dovuta alla fiducia degli utenti nel suo agire imparziale e trasparente	Stakeholder - utenti, -fornitori, -cittadini)	Riduzione nel triennio 2024-2026 del numero delle contestazioni (reclami, ricorsi, lamentele) e dei tempi dedicati alla loro gestione rispetto al triennio 2020-2022	Repertorio atti dati <i>customer satisfaction</i>	Calcolo numero contestazioni da atti e <i>customer satisfaction</i>	riduzione contestazioni

SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La Regione Sardegna, con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 2/4 del 17 gennaio 2023, in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, ha individuato degli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e la trasparenza che costituiscono linee di indirizzo per tutto il sistema Regione per la redazione della Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO.

L'integrazione tra gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza con quelli di programmazione e controllo della performance aziendale, già contemplata sia dalle norme in materia di anticorruzione (v. art.1, commi 8 e 8-bis della Legge n. 190/2012) e di trasparenza (v. art. 44 del D.lgs. n. 33/2013), che dal D.lgs. n. 150/2009, (ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza delle pubbliche amministrazioni), è stata rafforzata con del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80), che evidenzia il necessario collegamento che deve esistere tra gli obiettivi operativi di legalità e trasparenza e quelli propri della *performance* aziendale, inserendoli in un unico documento strategico-gestionale con quelli relativi alla programmazione e valorizzazione del capitale umano.

Come esposto nella Sottosezione "Valore Pubblico", anche per il triennio 2024-2026 l'obiettivo strategico "Sostegno alle imprese", riguardante le finalità istituzionali attribuite all'Agenzia, è affiancato e completato da due obiettivi trasversali, nel processo di creazione di valore pubblico:

- A. Transizione al digitale.
- B. Trasparenza.

L'obiettivo Trasparenza supporta l'obiettivo istituzionale tramite specifiche azioni volte al rafforzamento della cultura dell'etica e della legalità nelle attività dell'Agenzia e promuoverne il ruolo presso gli stakeholders, in coerenza con il seguente obiettivo strategico in materia di anticorruzione e trasparenza, tra quelli definiti dalla Regione Sardegna:

- a) incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni, anche favorendone la partecipazione in fase di elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione mediante l'adozione di specifiche soluzioni innovative.

La presente Sottosezione riporta gli aspetti strategici del sistema di prevenzione della corruzione e di trasparenza di Laore Sardegna, mentre la descrizione operativa del complesso delle politiche di tutela dell'etica e dell'integrità nell'operato dell'Agenzia è, descritta negli allegati:

- A. Sistema di prevenzione e trasparenza;
- B. Aree di rischio;
- C. Adempimenti;
- D. Mappa dei processi Laore 2024.

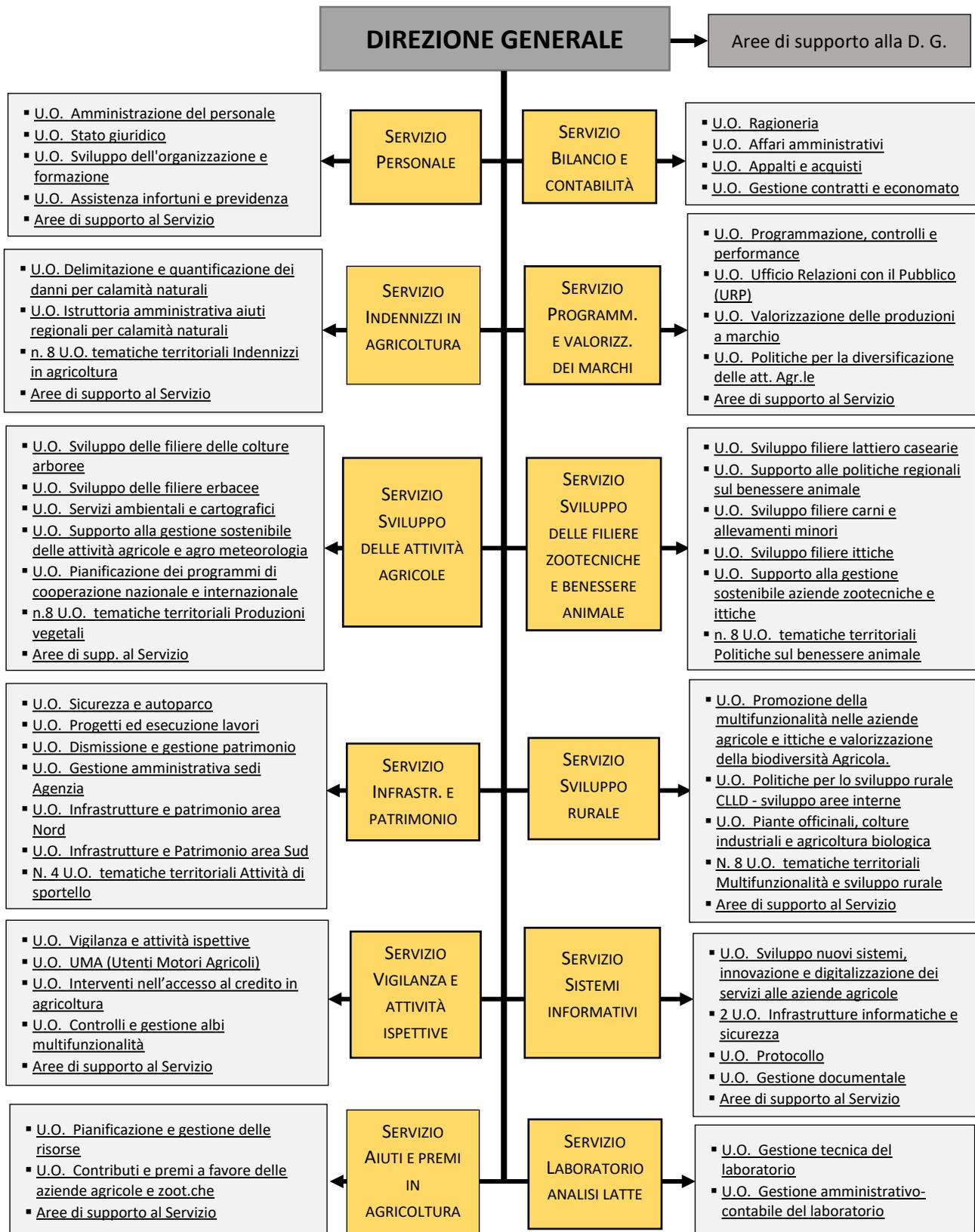
L'obiettivo "Trasparenza" riguarda, infatti, non solo le attività strategiche ma coinvolge l'insieme delle funzioni, tecniche e amministrative dell'Agenzia e costituisce una componente essenziale delle politiche aziendali di prevenzione dei fenomeni di cattiva amministrazione.

Negli allegati sono analizzati i profili di rischio, le misure di prevenzione e di controllo e le altre iniziative dedicate al rafforzamento della cultura dell'etica e della legalità con riferimento a tutti i processi critici presenti nell'Agenzia.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'AGENZIA LAORE



ORGANIZZAZIONE DELL'AGENZIA SUL TERRITORIO REGIONALE

L'Agenzia ha una sede centrale, ubicata a Cagliari in via Caprera, e una rete di uffici territoriali organizzati sulla base di otto aggregazioni territoriali Omogenee denominate ATO, costituita da 32 Sportelli Unici Territoriali (SUT).

Gli Sportelli unici territoriali (SUT) dell'Agenzia Laore Sardegna operano nel territorio come front-office dell'amministrazione regionale e delle agenzie Laore e Argea. Forniscono informazioni su procedimenti relativi ai finanziamenti e curano l'erogazione di servizi integrati a favore degli imprenditori agricoli, del comparto della pesca e degli operatori delle filiere agro-alimentari.

Aggregazioni territoriali omogenee (ATO)

Le sedi sono organizzate nel territorio regionale in otto Aggregazioni territoriali omogenee (ATO). Ciascuna include quattro Sportelli unici territoriali (SUT).

ATO 1: Alta Gallura, Anglona, Gallura, Montacuto

ATO 2: Coros, Meilogu, Nurra, Romangia-Sassarese

ATO 3: Barbagia, Baronia, Mandrolisai, Nuorese

ATO 4: Goceano, Guilcer-Barigadu, Marghine, Montiferru-Planargia

ATO 5: Alta Marmilla, Campidano di Oristano, Marmilla, Sinis

ATO 6: Alta Ogliastra, Bassa-Ogliastra, Sarcidano, Sarrabus-Gerrei

ATO 7: Capoterra, Iglesiente, Linas, Sulcis

ATO 8: Campidano, Campidano di Cagliari, Parteolla, Trexenta

Tra le sedi dell'Agenzia va annoverato il Laboratorio Analisi, ubicato a Oristano, nella frazione Nuraxi Nieddu, in località Palloni.

Per informazioni di maggiore dettaglio sull'organizzazione e sull'attività dell'Agenzia si rimanda al sito istituzionale <http://www.sardegnaagricoltura.it>

ORGANICO AL 01/01/2024

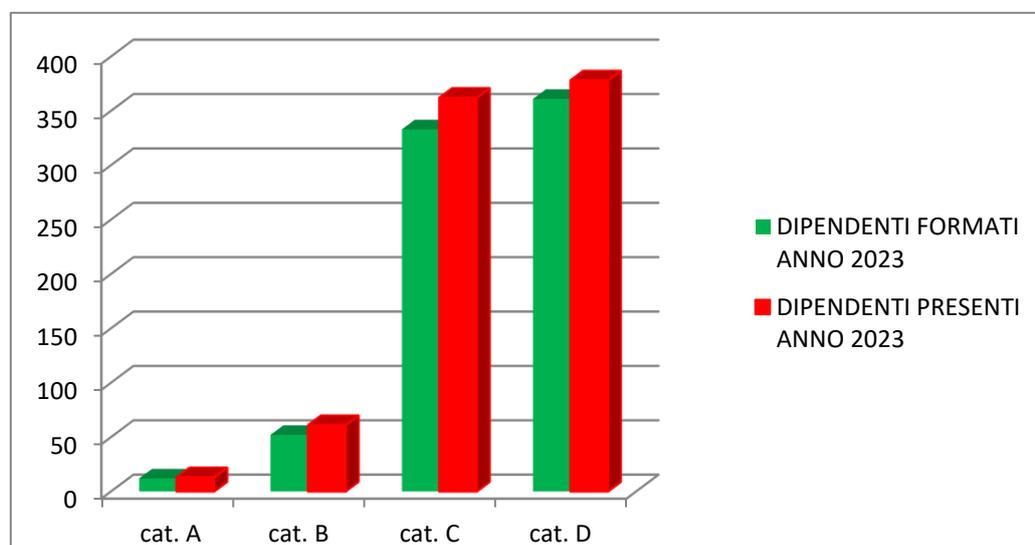
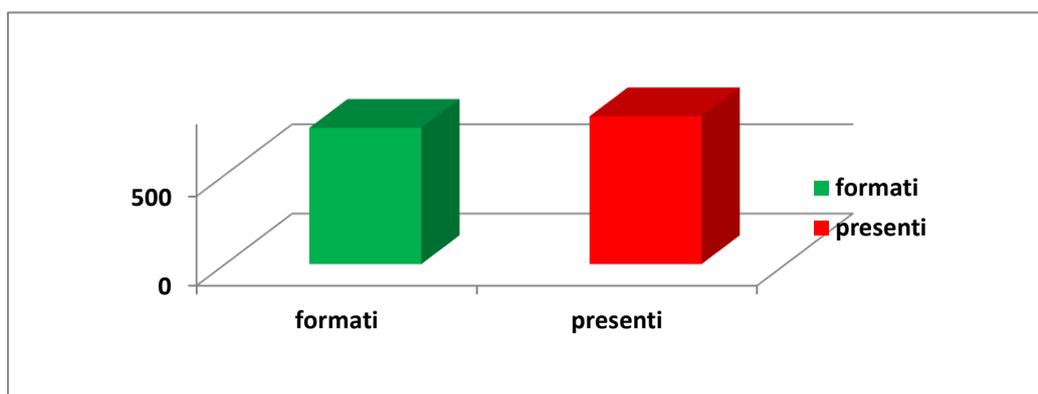
Organico/posizione	Tot.	Articolazione del personale all'interno della DG												
		Direzione Generale	Aiuti e premi in agricoltura	Bilancio e contabilità	Indennizzi in agricoltura	Infrastrutture e patrimonio	Laboratorio analisi del latte	Personale	Vigilanza e attività ispettive	Programm. valorizzazione dei marchi	Sistemi Informativi	Sviluppo delle attività agricole	Sviluppo filiere zootecniche e B. A.	Sviluppo rurale
		CDR 00.16.00.00	CDR 00.16.01.11	CDR 00.16.01.02	CDR 00.16.01.09	CDR 00.16.01.04	CDR 00.16.01.12	CDR 00.16.01.01	CDR 00.16.01.13	CDR 00.16.01.05	CDR 00.16.01.03	CDR 00.16.01.06	CDR 00.16.01.10	CDR 00.16.01.08
Dirigenti	7	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0
Coordinatori*	77	0	2	4	9	10	2	4	2	5	4	12	14	9
Specialisti	25	10	3	0	1	0	0	1	1	3	1	3	0	2
Cat D	251	1	7	5	7	10	8	5	7	6	5	17	166	7
Cat C	345	5	28	15	41	37	20	25	1	21	19	45	62	26
Cat B	56	2	3	6	7	13	5	1	0	4	4	4	5	2
Cat A	13	0	0	0	2	2	0	3	0	2	2	2	0	0
L. 3/2008 Form Prof	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Comandi IN dirigenti	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Comandi IN coordinatori	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Comandi IN*	6	0	0	0	0	3	0	0	1	0	1	0	1	0
Totali disponibili	783	18	44	30	68	75	35	40	13	41	37	86	249	47

SOTTOSEZIONE PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE

1. Formazione realizzata nel 2023

La formazione del personale, strutturata negli anni in un processo ciclico, prende l'avvio con la rilevazione dei fabbisogni formativi alla quale segue la programmazione e la fase attuativa, articolata nella progettazione di dettaglio del corso, nell'affidamento degli incarichi e l'erogazione dell'attività formativa. Il processo si conclude con l'elaborazione dei questionari di gradimento somministrati ai corsisti e gli appositi report trasmessi ai dirigenti e ai referenti del corso.

Considerando ciascun dipendente una sola volta e solo i corsi frequentati (con esclusione dei corsi somministrati e non frequentati ed esclusi i corsi frequentati sulla piattaforma Syllabus dei quali non è stato trasmesso l'attestato dai partecipanti), nel 2023 sono stati formati 762 dipendenti di cui 459 uomini e 303 donne. Tutti i dipendenti, con l'eccezione degli ultimi assunti in ordine cronologico, sono stati iscritti ad almeno un corso di formazione.



Per quanto riguarda la partecipazione al progetto Syllabus, la piattaforma on line messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di seguito riportiamo i dati riferiti al percorso sulle competenze digitali minime richieste ad ogni dipendente pubblico, con particolare riferimento a quelle connesse a norme e strumenti relativi ai processi di trasformazione digitale dell'amministrazione italiana e all'erogazione dei servizi online a cittadini e imprese; le competenze digitali sono organizzate in 5 aree, 11 specifiche competenze e tre livelli di padronanza (base, intermedio e avanzato).

Transizione digitale				
Competenze digitali per la PA				
Competenza	Abitilitati	Registrati	Percorsi iniziati	Percorsi conclusi
▼ Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	438	382 (87.21%)	119 (27.17%)	146 (33.33%)
▼ Produrre, valutare e gestire documenti informatici	438	382 (87.21%)	123 (28.08%)	101 (23.06%)
▼ Conoscere gli Open Data	438	382 (87.21%)	113 (25.80%)	88 (20.09%)
▼ Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	438	382 (87.21%)	99 (22.60%)	123 (28.08%)
▼ Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	438	382 (87.21%)	108 (24.66%)	99 (22.60%)
▼ Proteggere i dispositivi	438	382 (87.21%)	112 (25.57%)	110 (25.11%)
▼ Proteggere i dati personali e la privacy	438	382 (87.21%)	105 (23.97%)	105 (23.97%)
▼ Conoscere l'identità digitale	438	382 (87.21%)	110 (25.11%)	99 (22.60%)
▼ Erogare servizi on-line	438	382 (87.21%)	110 (25.11%)	91 (20.78%)
▼ Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	438	382 (87.21%)	125 (28.54%)	79 (18.04%)
▼ Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	438	382 (87.21%)	117 (26.71%)	82 (18.72%)
Totale			1241	1123

La sottosezione “Programma di Formazione 2023” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 – 2025 dell’Agenzia aveva previsto che la formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza venisse accompagnata da un’indagine conoscitiva volta a rilevare il livello di utilità percepita dai dipendenti relativamente alla formazione sinora realizzata in materia, raccogliendo, al contempo, suggerimenti e proposte. A tal fine, l’Unità Organizzativa Sviluppo dell’Organizzazione e Formazione, ha predisposto un breve e semplice questionario per coinvolgere tutto il personale in una riflessione sulla formazione obbligatoria sul tema, erogata negli ultimi due anni. Il questionario è stato trasmesso a tutto il personale con la nota Pers. prot. n. 39387 del 27.07.23. A conclusione del periodo previsto per la compilazione, la UO ha raccolto ed elaborato, anche in ottica di genere, i dati in forma aggregata, nel rigoroso rispetto dell’anonimato. Al sondaggio ha partecipato un numero di dipendenti inferiore alla metà del personale dell’Agenzia. Sulla base dei dati riportati dai compilatori nella parte del questionario dedicata all’anagrafica, può ritenersi, comunque, che il questionario sia stato completato da un campione rappresentativo oltre che per il genere, per fascia di età, area (tecnica/amministrativa) e categoria (A, B, C, D.)

Il questionario è stato articolato in sette domande a risposta chiusa, a scelta multipla. Le domande riportavano una scala da 1 a 5, chiedendo ai rispondenti di selezionare il valore numerico nella scala maggiormente rappresentativo del grado di accordo con l’affermazione riportata:

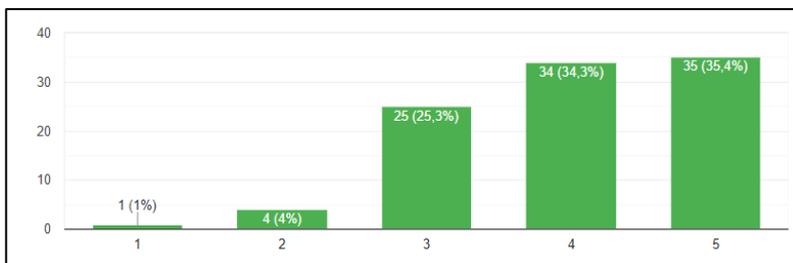
	1	2	3	4	5	
per niente d'accordo	<input type="radio"/>	completamente d'accordo				

Una domanda a risposta aperta, dedicata alla segnalazione di ulteriori criticità riscontrate, ai suggerimenti e proposte per migliorare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, chiudeva la rilevazione.

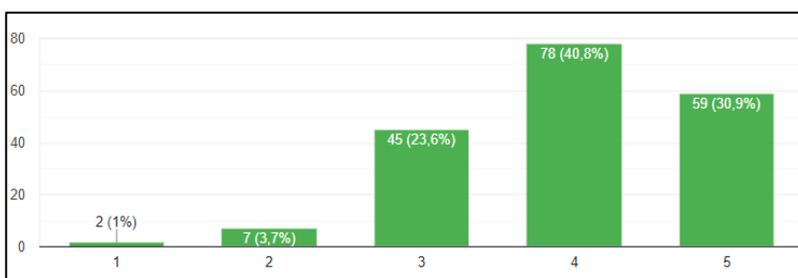
Le valutazioni relative ai corsi in esame, che è possibile ricavare dalle risposte date alle domande del questionario, sono mediamente buone. Le compilatrici risultano complessivamente più soddisfatte dei compilatori uomini.

1. Grazie al corso/corsi frequentati in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza ho potuto acquisire nuove competenze

DONNE:

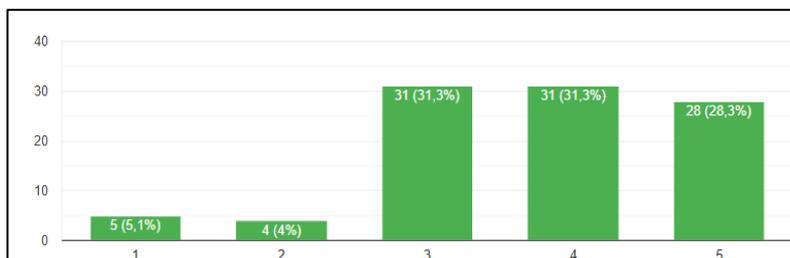


UOMINI:

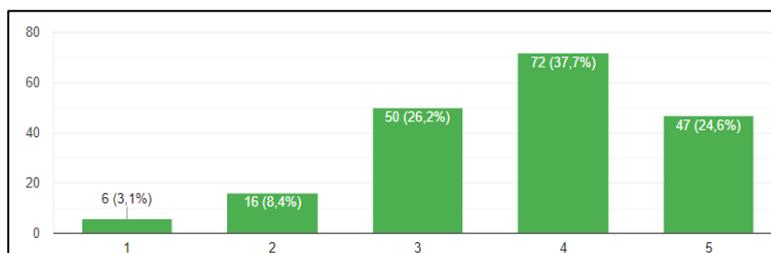


2. Ho potuto applicare le nuove conoscenze e competenze acquisite nelle attività che svolgo

DONNE:

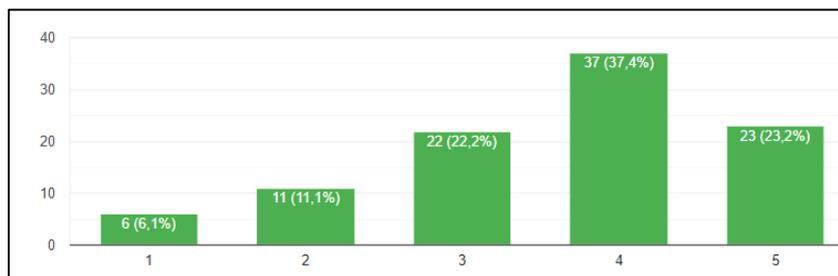


UOMINI:

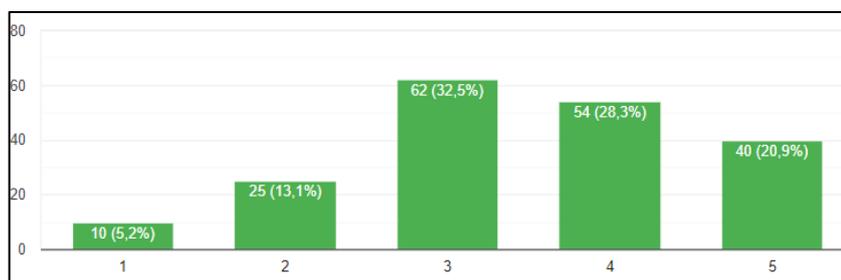


3. Le competenze e le conoscenze apprese hanno influenzato il mio comportamento

DONNE:

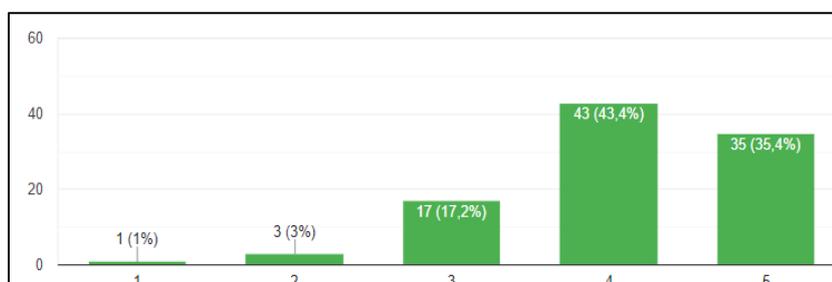


UOMINI:

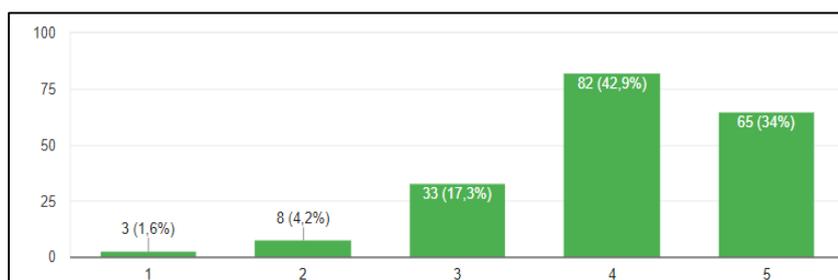


4. I temi sono stati trattati in modo chiaro e coerente con gli obiettivi didattici

DONNE

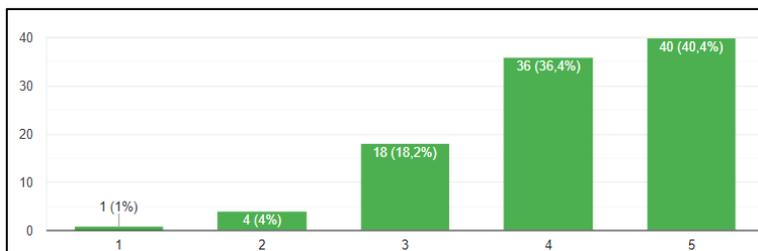


UOMINI:

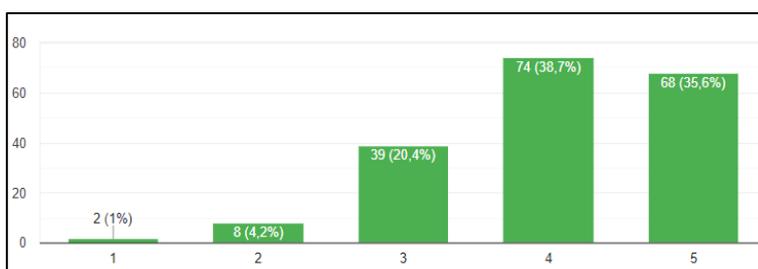


5. La durata dei corsi è risultata adeguata agli obiettivi didattici

DONNE:

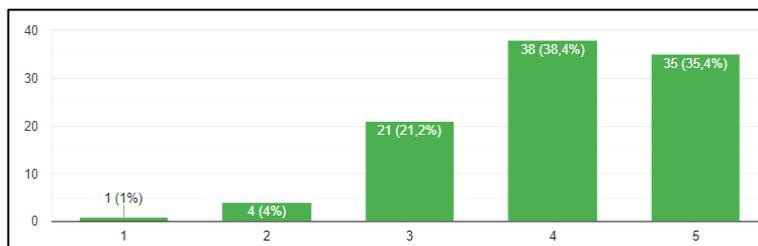


UOMINI:

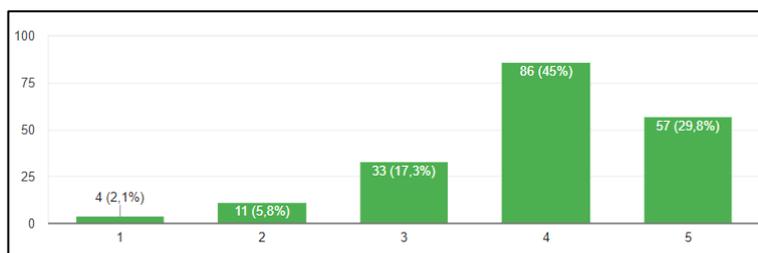


6. Le modalità di realizzazione dei corsi sono risultate adeguate rispetto ai contenuti trattati

DONNE:

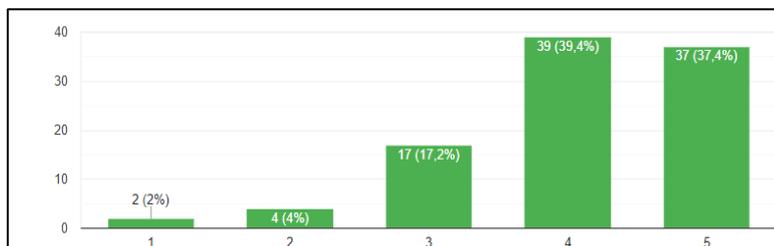


UOMINI:

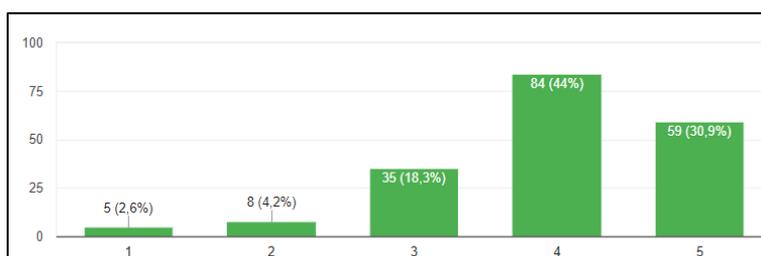


7. Complessivamente sono soddisfatta/o del percorso formativo in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza:

DONNE:



UOMINI:



Le risposte alla domanda aperta relativa alle criticità sono state pochissime e date esclusivamente dalle compilatrici.

2. PROGRAMMAZIONE 2024/25

(Art. 6, co.7 bis DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113)

Il CCRL vigente, in relazione al ruolo essenziale attribuito alla formazione, prevede tre tipologie di percorsi formativi, distinti per finalità:

- a) Percorsi di qualificazione e aggiornamento professionale con esame collegati al passaggio dei dipendenti all'interno delle categorie del sistema di classificazione da un livello retributivo a un altro [art. 57, comma 9, lett. a)];
- b) Corsi di aggiornamento professionale finalizzati al conseguimento di un più alto livello professionale e di un più alto grado di operatività e autonomia, in relazione alle funzioni assegnate [art. 57, comma 9, lett. b)];
- c) La formazione del personale di nuova assunzione con contratto non a termine, da realizzare mediante corsi teorico-pratici d'intensità e durata rapportate alle attività da svolgere [art. 57, comma 9, lett. c)].

Mentre per i corsi collegati ai passaggi di livello all'interno delle categorie professionali, si rimanda eventualmente a un successivo documento, la presente programmazione prevede percorsi formativi corrispondenti alle tipologie contrattuali di cui alle lettere b e c, co. 9 dell'art. 57 del CCRL, ossia:

- corsi di aggiornamento professionale finalizzati al conseguimento di un più alto livello professionale, di un più alto grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni assegnate [art. 57, comma 9, lett. b)];
- formazione del personale di nuova assunzione con contratto non a termine.

L'attività riferita al 2024 è stata avviata con la rilevazione dei fabbisogni formativi. Per assicurare una stretta correlazione tra la programmazione delle attività dell'Agenzia e la formazione del personale, le esigenze formative sono state individuate con riferimento agli Obiettivi Direzionali e agli Obiettivi Gestionali Operativi assegnati alla struttura per la loro realizzazione. La rilevazione effettuata ha consentito l'individuazione dei fabbisogni con riferimento alle aree tecniche di competenza dell'Agenzia, all'area amministrativa e alle tematiche formative trasversali, come specificato in allegato.

Considerate le risorse necessarie in termini economici e di risorse umane, come negli anni precedenti, l'organizzazione dell'attività formativa si articolerà secondo un ordine di priorità, così da garantire, in primo luogo la formazione di maggior rilevanza strategica per l'Agenzia e la formazione obbligatoria.

Al riguardo l'OGO "Formazione e sviluppo dell'organizzazione", per incrementare la salute organizzativa e facilitare il processo di digitalizzazione, prevede la realizzazione di un percorso formativo, dedicato al nuovo sistema di gestione documentale, finanziato dal servizio sistemi informativi.

Nell'area della digitalizzazione è previsto un intervento formativo finalizzato ad incrementare le conoscenze e abilità relative all'uso di Excel. In conformità alla Direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione, si prevede, inoltre, lo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti, tramite la piattaforma Syllabus, in modo tale da assicurare il conseguimento degli obiettivi stabiliti.

Contestualmente dovrà essere realizzata l'attività formativa prevista nell'ambito della sicurezza sul luogo di lavoro, della prevenzione della corruzione e la formazione prevista nelle sezioni dedicate alle pari opportunità e al lavoro agile. Saranno, quindi, oggetto di valutazione, sotto il profilo della fattibilità, i percorsi formativi richiesti dai servizi nell'ambito degli OGO collegati a ODR, inseriti nella programmazione annuale e successivamente i restanti fabbisogni individuati come prioritari, riportati nell'allegato dedicato ai fabbisogni formativi.

Priorità formative specifiche					
Macroarea tematica	Finalità/obiettivo di apprendimento	Titolo	Metodologia	Destinatari	Risorse finanziarie
Digitalizzazione	Accompagnare il processo di digitalizzazione e dematerializzazione delle Unità documentarie dell'Agenzia Far acquisire ai dipendenti e dirigenti, coinvolti in vari livelli, le conoscenze e le abilità di base necessarie per l'utilizzo del nuovo sistema di gestione documentale e delle procedure ad esso collegate	Percorso formativo sulla gestione documentale	On line	Il percorso sarà articolato in interventi formativi differenziati nei contenuti con riferimento ai diversi destinatari: dirigenti, protocolлисти, funzionari e amministratori	Il percorso è finanziato con risorse del servizio Sistemi informativi
Digitalizzazione	Far acquisire ai partecipanti le competenze necessarie per consentire un uso più agevole ed efficiente di Excel	Corso Excel livello Base* – 40 ore	On line in modalità sincrona	20 dipendenti dell'Agenzia, prevalentemente tecnici addetti alle istruttorie assegnati ai due servizi richiedenti	Impegno di spesa relativo all'affidamento ad un operatore economico dei corsi indicati per un importo pari a euro 10.500
		Corso Excel Avanzato – 50 ore	On line in modalità sincrona	20 dipendenti dell'Agenzia, prevalentemente tecnici addetti alle istruttorie assegnati ai due servizi richiedenti	
		Corso Excel Base – 20 ore	On line in modalità sincrona	20 dipendenti dell'Agenzia, prevalentemente amministrativi assegnati ai due servizi richiedenti	

Sicurezza sul luogo di lavoro	Far acquisire ai dipendenti e ai dirigenti la formazione prevista dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul luogo di lavoro	Aggiornamento addetto primo soccorso	In presenza	Circa complessivi n. 110 addetti	Impegno di spesa relativo all'affidamento ad un operatore economico dei corsi indicati e altri corsi realizzati nel 2023 per un importo pari a euro 19.896
		Formazione Nuovi preposti	In presenza	Circa n. 18 preposti	
		Formazione per addetti primo soccorso"	In presenza	Circa 288 addetti	
		Formazione per addetti antincendio ed emergenza	In presenza	Circa 288 addetti	
		Formazione dei lavoratori, neoassunti, parte generale di quattro ore	On line in modalità asincrona	Circa n. 52 dipendenti, neoassunti	Impegno di spesa relativo all'affidamento ad un operatore economico dei corsi indicati per un importo pari a euro 7.860
		Formazione lavoratori, neoassunti, Parte Specifica Livello 2 (ex Rischio Medio), di 8 ore	On line in modalità sincrona	Dipendenti neoassunti che hanno svolto la parte generale di 4 ore, circa n. 100 neoassunti	
		Aggiornamento lavoratori, Livello 2 (ex Rischio Medio), di 6 ore	On line in modalità asincrona	Dipendenti precedentemente formati, circa n. 370 dipendenti	
		Aggiornamento Dirigenti" di sei ore	On line in modalità asincrona	N. 9/12 dirigenti;	
	Aggiornamento ai sensi degli articoli 36 e 37 del Dlgs 81/08 del titolo che consente lo svolgimento delle funzioni di Coordinatore per la sicurezza in progettazione ed esecuzione. Il corso ha l'obiettivo di aggiornare i professionisti che sono già in possesso dell'attestato di Coordinatore della Sicurezza nei cantieri: il D.lgs. n.81 del 9 aprile 2008 e s.m.i. prevede infatti l'obbligo di un aggiornamento quinquennale di questa figura.	Aggiornamento Coordinatore per la sicurezza in progettazione ed esecuzione	On line e in presenza	Dipendenti precedentemente formati che necessitano di un aggiornamento, individuati dal dirigente responsabile	Corso da organizzare – risorse finanziarie necessarie da quantificare

Prevenzione della corruzione e trasparenza	Fornire le nozioni fondamentali per consentire al personale di riconoscere quando si manifesta o si potrebbe manifestare un conflitto tra un interesse secondario del dipendente o di persone ad esso vicine e quello primario dell'Amministrazione	Il conflitto d'interesse: principi generali e modalità di comportamento	On line in modalità asincrona	Tutti i dipendenti dell'Agenzia, circa n. 804 dipendenti	*Impegno di spesa relativo all'affidamento ad un operatore economico dei corsi indicati, corsi privacy e altri corsi realizzati nel 2023 per un importo pari a euro 13.986	
	Illustrare i contenuti del nuovo "Codice di comportamento del personale regionale e delle società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna", approvato con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 43/7 del 29 ottobre 2021.	Il nuovo Codice di comportamento della Regione Sardegna	On line in modalità asincrona	circa n 386 dipendenti neoassunti		
	Agevolare l'applicazione del Piano di rotazione degli incarichi, mediante la costituzione di una riserva di personale in grado di ricoprire la posizione di Responsabile del Procedimento Amministrativo	Competenze e responsabilità del Responsabile del Procedimento Amministrativo	On line in modalità asincrona	Dipendenti che hanno i requisiti di inquadramento idonei al conferimento dell'incarico di RPA e/o di RUP, circa n. 390 dipendenti		
	Sviluppare le competenze di base necessarie per individuare, analizzare e valutare gli elementi di rischio connessi alle attività affidate alle Unità Organizzative Dirigenziali	Risk management per la prevenzione degli eventi corruttivi	On line in modalità sincrona	Dirigenti e personale di supporto al RPCT		Impegno di spesa relativo all'affidamento ad un operatore economico del corso indicato per un importo pari a euro 1.850
	Fornire una formazione iniziale ai Referenti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza presso le Unità Organizzative Dirigenziali dell'Agenzia. Obiettivi di apprendimento: conoscere la normativa della normativa in materia; approfondire le modalità interne all'Agenzia per la gestione del rischio corruttivo (dalla mappatura dei processi all'applicazione e monitoraggio delle misure di prevenzione, dagli obblighi di pubblicazione all'attuazione del diritto di accesso) acquisire capacità di analisi dei processi critici e di monitoraggio operativo sull'applicazione delle misure di prevenzione e sugli obblighi di trasparenza.	Il sistema Laore di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Mista (webinar e incontri in presenza)	Dipendenti dell'Agenzia individuati dal proprio Servizio di appartenenza quali Referenti del RPCT		Corso da organizzare – risorse finanziarie necessarie da quantificare

Privacy	Adeguare l'attività dei dipendenti di nuova assunzione alle prescrizioni normative in materia di privacy nell'ambito della Pubblica Amministrazione	Privacy: formazione di base per neoassunti	On line in modalità asincrona	Circa n 173 dipendenti neoassunti	*Impegno di spesa relativo all'affidamento ad un operatore economico dei corsi indicati, corsi prevenzione corruzione e altri corsi realizzati nel 2023 per un importo pari a euro 13.986 (impegno precedentemente indicato con riferimento ai corsi prevenzione corruzione)	
	Adeguare l'attività dell'Agenzia alle prescrizioni normative in materia	Privacy: nomina del responsabile del trattamento dei dati	On line in modalità asincrona	Tutti i funzionari dell'Agenzia, (categoria D), circa n. 390 dipendenti		
	Adeguare l'attività dell'Agenzia alle prescrizioni normative in materia	Privacy: il trattamento dei dati nel rapporto di lavoro nell'ambito della Pubblica Amministrazione	On line in modalità sincrona	Circa n 38 dipendenti del servizio Personale		
	Sensibilizzare i partecipanti sull'importanza della tutela dei dati personali e fornire delle indicazioni pratiche utili alla salvaguardia della privacy	Il rispetto della privacy nel lavoro svolto da remoto (telelavoro - lavoro agile),	On line in modalità asincrona	Tutto il personale		Corso da organizzare – risorse finanziarie necessarie da quantificare
	Sensibilizzare i partecipanti sull'importanza della tutela dei dati personali e fornire delle indicazioni pratiche utili alla salvaguardia della privacy (informative- "liberatorie" - utilizzo di dati per scopi diversi da quelli per i quali sono stati raccolti - accesso ai dati personali)	La tutela dei dati personali nei servizi resi all'utenza, nell'organizzazione di eventi e nelle attività formative	On line in modalità sincrona	Personale coinvolto nelle attività rivolte all'utenza agricola e nell'organizzazione di eventi individuati dai Dirigenti dei servizi di appartenenza		Corso da organizzare – risorse finanziarie necessarie da quantificare
Pari opportunità	Sensibilizzare i dipendenti sulla tematica della parità di genere	Pari opportunità: parità di genere	On line in modalità asincrona	Circa n. 789 dipendenti	Impegno di spesa relativo all'affidamento ad un operatore economico dei corsi indicati per un importo pari a euro 4.450	
	Illustrare i contenuti delle Linee guida.	Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"	On line in modalità asincrona	Circa 11 dirigenti		
Lavoro agile	Presentare il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo e non solo come strumento di conciliazione vita lavoro	Lavoro agile	On line in modalità asincrona	circa n. 789 dipendenti.		

Le attività formative saranno progettate con la collaborazione del referente/i individuato/i per ogni singola attività.

In accordo con il dirigente promotore, i corsi saranno realizzati:

- direttamente dall’Agenzia, ricorrendo, quando possibile, a docenti interni, oppure con la collaborazione di docenti esterni;
- mediante affidamento a soggetti esterni, selezionati con le procedure previste per l’acquisizione di beni e servizi, che dovranno realizzare gli interventi secondo le puntuali indicazioni dell’Agenzia;
- mediante convenzione con soggetti pubblici, qualora ne sussistano i presupposti normativi.

L’Amministrazione potrà avvalersi, ove i contenuti del corso lo consentano, di docenze interne di livello adeguato. Le docenze nei corsi di aggiornamento del personale rientrano tra le mansioni ordinarie di qualsiasi funzionario dell’Ente. Per tale motivo i dipendenti non potranno richiedere riconoscimenti economici o giuridici particolari (le ore di docenza interna rientreranno nell’orario di lavoro ordinario o straordinario).

Il Servizio del Personale potrà usufruire del docente interno solo in accordo con il suo Direttore di Servizio, al fine di temperare l’attività didattica con gli altri impegni di lavoro. L’attività formativa dovrà svolgersi nel rispetto delle disposizioni contrattuali e delle modalità operative previste nella carta dei servizi della formazione del personale. L’iscrizione dei dipendenti alle attività formative sarà effettuata in conformità alle indicazioni dei dirigenti di riferimento. Per quanto concerne la fase della valutazione, proseguirà la rilevazione del gradimento del corsista tramite questionario e l’invio dei report riassuntivi al dirigente e al referente di riferimento. Per i corsi di maggiore rilevanza potranno essere previste specifiche prove per la valutazione dell’apprendimento, secondo le modalità convenute con i docenti e il dirigente promotore del corso. Delle stesse sarà data puntuale informazione ai corsisti. Come stabilito nel contratto integrativo, qualora specifici fabbisogni formativi richiedano o attività d’intervento e addestramento, necessarie al fine di garantire sufficiente operatività, oppure che, per la loro peculiarità e per il numero esiguo di dipendenti interessati, non possono essere assicurate mediante la programmazione ordinaria, può farsi ricorso all’offerta esistente sul mercato (cd. corsi a catalogo), compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, su proposta della Direzione Generale che tenga conto dell’interesse dell’Agenzia e sia coerente con la collocazione professionale posseduta dal dipendente (conformemente a quanto previsto dal CCRL vigente, co. 13 dell’art. 57).

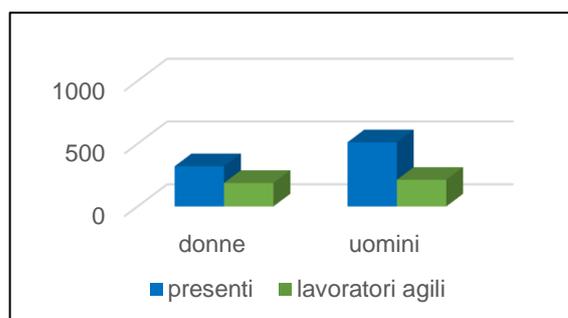
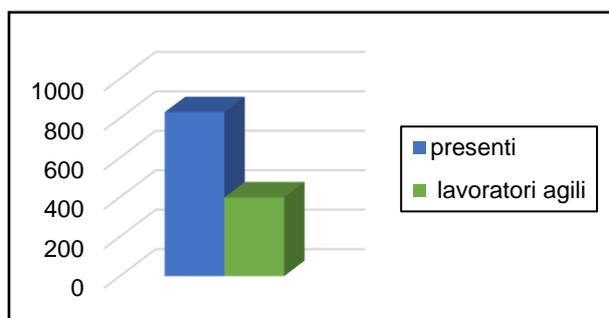
In tale ipotesi, il Direttore del Servizio interessato è tenuto ad attestare, preliminarmente, la necessità e urgenza della formazione richiesta e a descrivere le competenze da far acquisire al dipendente e la loro oggettiva correlazione con le funzioni da svolgere nell’Agenzia. Su sua indicazione si procederà all’iscrizione a corsi a titolo gratuito organizzati dalla RAS o da altri enti. Il data base “News formazione” nello spazio intranet dell’Agenzia, costituisce lo strumento per l’attività informativa relativa all’attivazione dei corsi e per supportare l’autoaggiornamento del personale mediante la comunicazione di attività formativa gratuita, di materiale didattico e di approfondimento di tematiche d’interesse generale. Dell’attività formativa organizzata sarà data preventiva informazione alla RSU e alle OO.SS. aziendali.

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

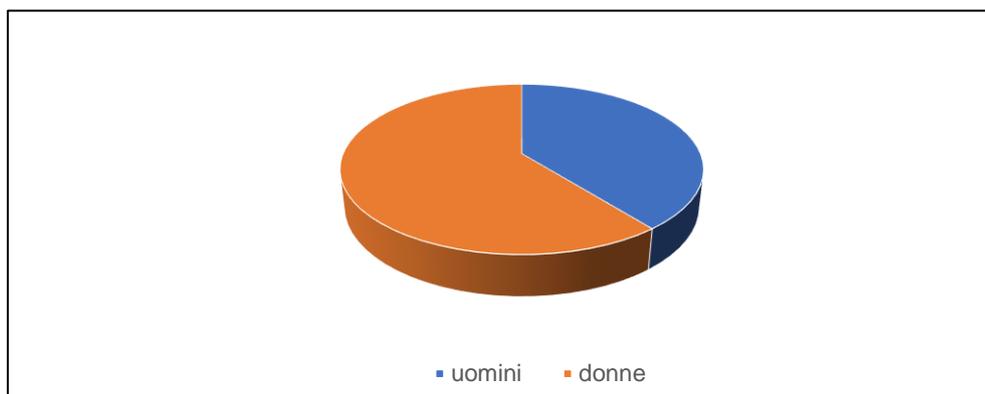
1. LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO:

Nel 2023 hanno stipulato accordi per il lavoro agile 399 dipendenti di cui 212 uomini e 187 donne (con alcuni dipendenti è stato stipulato più di un accordo per periodi di tempo differenti); hanno stipulato contratti per il telelavoro 28 dipendenti, 11 uomini e 17 donne

Lavoratrici e lavoratori agili



Telelavoratrici e telelavoratori



2. MODALITÀ ATTUATIVE

Fermo restando l'effettività della prestazione a distanza, la possibilità di accesso al lavoro agile è riconosciuta a tutto il personale.

Nelle more della contrattazione collettiva, il dipendente che intende avvalersi del lavoro agile presenta una specifica richiesta al dirigente responsabile, al servizio Personale e alla Direzione Generale. La richiesta deve essere protocollata.

A seguito delle modifiche apportate dal DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105 (in vigore dal 13 agosto 2022) alla LEGGE 22 maggio 2017, n. 81 relativamente al lavoro agile dovrà essere riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità dovrà essere riconosciuta alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

La Direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sul lavoro agile, allo scopo di sensibilizzare la dirigenza delle amministrazioni pubbliche ad un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, degli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale - già consente, evidenzia *“la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Nell'ambito dell'organizzazione di ciascuna amministrazione sarà, pertanto, il dirigente responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato”*.

L'Accordo, conforme al modello utilizzato nel 2023, deve dare evidenza delle attività da svolgere a distanza e degli obiettivi da perseguire, ed è stipulato tra il dipendente e il direttore del servizio dal quale dipende. Sottoscritto da entrambe le parti, deve essere, quindi, trasmesso al servizio Personale per la repertoriatura e la successiva registrazione nel sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per assolvere agli obblighi di comunicazione previsti dalla legislazione vigente. Il dipendente ha la possibilità di svolgere la propria attività di lavoro agile a decorrere dalla notifica da parte del servizio Personale dell'esecuzione degli adempimenti successivi alla sottoscrizione.

Al dipendente che presta l'attività lavorativa in modalità agile deve essere trasmessa la nota informativa predisposta dal RSPP sulla salute e sicurezza dei lavoratori in smart working.

Gli obiettivi indicati nell'Accordo, quando opportuno dovranno essere declinati in obiettivi periodici aggiornati dei quali il dipendente dovrà dare conto mensilmente nella compilazione del report sulle attività svolte a distanza da trasmettere al dirigente e al servizio Personale.

Il lavoro agile non può comportare disservizi all'utenza e rallentamento delle attività amministrative. Qualora si verificano, o si siano verificate, situazioni di attività in arretrato dovranno essere predisposti appositi piani di smaltimento.

Le modalità di attuazione terranno conto delle eventuali nuove disposizioni della RAS in materia contenute anche negli atti di programmazione.

3. TECNOLOGIE

La virtualizzazione della postazione di lavoro, realizzata durante la fase pandemica, con la possibilità di accedere agli stessi dati e applicazioni utilizzati in ufficio da qualsiasi postazione costituisce una condizione abilitante anche nella fase successiva. L'introduzione di nuovi applicativi, in via di implementazione, disponibili da remoto anche in mobilità con le stesse credenziali di accesso, che consentono la messaggistica istantanea con colleghi e con esterni, videoconferenze, salvataggio, condivisione dei documenti, lavori simultanei di più dipendenti su un documento con cronologia degli interventi, richiesta di assistenza informatica tramite ticket personale, possibilità di condividere lo schermo per evidenziare le problematiche, accesso al software di prenotazione auto, costituiscono un'importante, ulteriore facilitazione.

Salvo diverse disposizioni normative e contrattuali sopravvenute, il dipendente espletterà l'attività lavorativa avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica in suo possesso o forniti dall'amministrazione, ritenuti congrui dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa. Gli strumenti di lavoro affidati al personale dovranno essere utilizzati per lo svolgimento dell'attività lavorativa nel rispetto di quanto stabilito nell'accordo individuale

L'esperienza maturata dall'Agenzia con specifici progetti nell'ambito del telelavoro delocalizzato presso sedi dell'Agenzia diverse da quelle di assegnazione ma anche presso sedi di altri Enti può facilitare lo svolgimento del lavoro a distanza anche presso altre sedi dell'Amministrazione e presso sedi di altri Enti.

4. SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE ALL'INTERNO DELL'AGENZIA

Soggetti	Processi	Strumenti
Direzione Generale	Coordinamento lavoro agile	Atti di indirizzo, relazioni sindacali
Dirigenti	Accordo con il lavoratore sulle modalità del lavoro agile	Stipulazione accordo individuale
Dirigenti	Programmazione	Assegnazione obiettivi
Servizio Personale	Attività di gestione e supporto	Supporto alla direzione generale nell'elaborazione degli atti, sondaggi, repertoriazione accordi, comunicazione INAIL, formazione del personale
Servizio Sistemi Informativi	Supporto informatico, sicurezza dei sistemi informativi,	Digitalizzazione processi, sistemi di sicurezza, acquisti informatici
RSPP	Sicurezza sul luogo di lavoro	Informativa
Servizio Programmazione e valorizzazione dei marchi	Programmazione e controllo interno, relazioni con la RAS	Atti di coordinamento della programmazione e dei controlli interni
Responsabile per la Transizione Digitale	Indicazione dei cambiamenti organizzativi e degli adeguamenti tecnologici necessari	Atti d'indirizzo
Responsabile della Protezione dei Dati Personali	Tutela dei dati personali	Pareri, Raccomandazioni, modelli
Dipendenti	Informazione, formazione e monitoraggio	Presentare i report periodici, consultare gli spazi dedicati della intranet, partecipare alle attività formative e ai sondaggi

PROGRAMMAZIONE 2024:

1. **LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO:** le Linee Guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità, invitano a considerare che il lavoro agile, oltre a costituire uno strumento di flessibilità idoneo a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro in presenza di oneri legati alla sfera familiare, può rappresentare un elemento di attrazione dell’impiego nel mondo pubblico per professionalità giovani, legate alla digitalizzazione e, dunque, sviluppare un nesso con le competenze di area S.T.E.M. e invitano, in ogni caso, ad evitare che il lavoro agile diventi uno strumento rivolto solo alle donne, per favorire le pratiche di conciliazione, al fine di ridurre il rischio che diventi terreno di discriminazione sostanziale. Tenendo presenti le suddette raccomandazioni, l’Agenzia intende consolidare e sviluppare l’esperienza di lavoro a distanza, non solo per incentivare il benessere organizzativo facilitando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma anche per:
 - incentivare modalità di lavoro focalizzate sugli obiettivi, sui risultati e su una maggiore autonomia e responsabilizzazione;
 - incentivare la digitalizzazione dei processi;
 - migliorare la gestione degli spazi fisici negli uffici;
 - contribuire a decongestionare il traffico con risparmio di tempo di percorrenza tra casa e ufficio riducendo lo stress dei dipendenti e contribuendo ad una minore emissione di CO2.
2. **FORMAZIONE E INFORMAZIONE:** con l’obiettivo di presentare il lavoro agile come strumento per il cambiamento organizzativo e non solo come strumento di conciliazione vita lavoro, sarà somministrato a tutti i dipendenti un corso on line in modalità asincrona, organizzato nel 2023, articolato in tre unità: la prima dedicata alle distinzioni tra lavoro agile e telelavoro, la seconda al lavoro agile, non come mero elemento di conciliazione vita-lavoro, ma come lavoro per obiettivi che valorizza flessibilità, autonomia e responsabilità delle persone e una terza unità, conclusiva, sui pregiudizi associati al lavoro agile. Un altro corso destinato a tutto il personale tratterà degli aspetti relativi alla tutela dei dati personali nello svolgimento del lavoro da remoto. Le informazioni saranno assicurate tramite la intranet, in particolare nell’ambito degli spazi dedicati “news internet”, “news sicurezza digitale” e “news formazione”.
3. **TECNOLOGIE:** implementazione degli strumenti di facilitazione.
4. **SONDAGGIO:** con l’obiettivo di verificare l’impatto sul personale delle azioni di sviluppo, sensibilizzazione, facilitazione intraprese sarà somministrato a tutti i dipendenti, nell’ultimo trimestre del 2024, un apposito questionario.

SOTTOSEZIONE PARI OPPORTUNITÀ

L'Agenzia ha partecipato ai lavori relativi al Progetto Bilancio di Genere e Gender Equality Plan della Regione Sardegna, finalizzato a creare tutte le condizioni necessarie per il conseguimento di obiettivi di riequilibrio di genere (nell'accesso e progressione alle carriere, nella conciliazione vita-lavoro, nella integrazione della dimensione di genere in politiche pubbliche e bilancio della Regione, nella informazione, formazione, sensibilizzazione sulle pari opportunità e nella promozione di una cultura del contrasto della discriminazione, del mobbing e delle molestie di genere) all'interno di tutte le strutture del sistema regionale. L'adozione formale dei relativi atti comporterà il coinvolgimento dell'Agenzia nella realizzazione delle azioni previste. Contestualmente prosegue l'attività dell'Agenzia nell'ambito:

- della composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- della rilevazione di dati, riferiti al personale dipendente, strumentale al monitoraggio e alla trasparenza nel contesto dell'equilibrio di genere;
- della conciliazione vita lavoro inserita nell'area del benessere organizzativo;
- della formazione del personale finalizzata alla sensibilizzazione e implementazione della consapevolezza sul tema.

1. COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI DEI CONCORSI

L'Agenzia ha rispettato la previsione di cui all'art. 57 del D.lgs. n.165/2001 riservando alle donne una percentuale superiore al minimo di un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso e provvedendo alle comunicazioni agli organi competenti.

2. AREA STUDI, ELABORAZIONE DATI

L'Agenzia, nell'ambito dei lavori relativi al Progetto Bilancio di Genere e Gender Equality Plan della Regione Sardegna, ha elaborato, in ottica di genere, i dati aggregati riferiti al personale di seguito riportati:

TOTALE UNITÀ DI PERSONALE PER GENERE (M/F) E TIPOLOGIA CONTRATTUALE (TEMPO INDETERMINATO, TEMPO DETERMINATO, ALTRE FORME CONTRATTUALI), AL 31.12.2022.

	t.i.		t.d.		co.co. /P. IVA/altre forme flessibili	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
fascia A	6	7	0	0	0	0
fascia B	34	23	0	0	0	0
fascia C	232	126	1	0	0	0
fascia D	229	158	5	2	0	0
dirigenti	5	4	0	0	0	0

TOTALE UNITÀ DI PERSONALE PER GENERE (M/F) E CLASSI DI ETÀ IN ANNI COMPIUTI AL 31.12.2022.

	19-25		26-30		31-35		36-40		41-45		46-50	
	uomini	donne										
fascia A												
fascia B							1	0	1	2	3	0
fascia C	5	2	12	7	9	11	11	11	16	18	14	11
fascia D	1	0	7	4	7	9	9	12	16	11	17	14
dirigenti												

	51-55		56-60		61-65		66-70	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
fascia A								
fascia B	7	3	11	9	9	8	2	1
fascia C	49	24	84	34	31	8	1	0
fascia D	34	24	70	46	62	36	6	2
dirigenti			1	3	4	1		

INCARICHI DEFINITI COME: COORDINAMENTO, INCENTIVANTE (COMPRESIVO ANCHE DI CONSEGnatARIO E SUB-CONSEGnatARIO), ALTA PROFESSIONALITÀ (COMPRESIVO ANCHE DI STUDI E RICERCHE).

	Coordinamento		Incentivante		Alta professionalità	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
fascia A	0	0	5	6	0	0
fascia B	0	0	14	16	0	0
fascia C	0	0	155	94	0	0
fascia D	48	27	67	37	11	12

	Mobilità verso altri uffici regionali (Assegnazione temporanea in entrata)		Mobilità verso altre PA (Comando in entrata)	
	uomini	donne	uomini	donne
fascia A	0	0		
fascia B	2	0	0	1
fascia C	0	0	0	0
fascia D	0	0	2	0
dirigenti	0	0	2	0

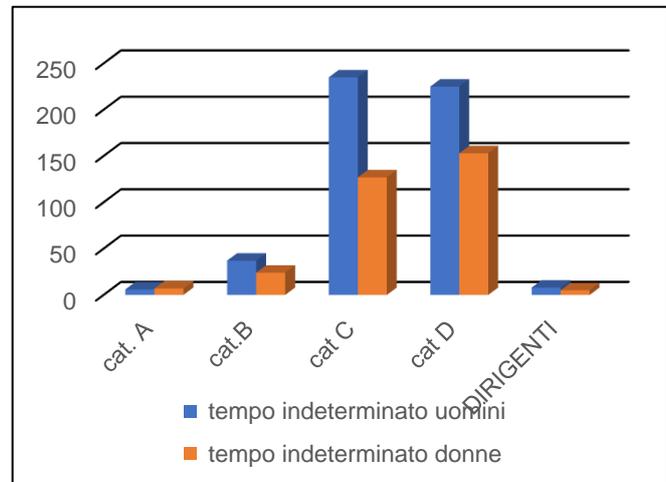
	Accesso al part time		Accesso al Congedo nascita figle/i (maternità/paternità)		Accesso al Congedo parentale		Permessi salute figli fino a 3 anni		Accesso Cura parenti (Permessi L. 104)		Missioni (Lavoro fuori sede, in giornate fruite)	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
fascia A	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	37	0
fascia B	1	2	3	3	1	0	0	0	163	74	1072	22
fascia C	7	6	0	0	7	12	35	22	558	340	5467	936
fascia D	3	3	6	1	12	13	2	30	492	747	13554	7405
dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	172	2

	Attività sindacale						Funzione pubblica				
	distacco sindacale (in ore)		permessi sindacali e per assemblea (in ore)		permessi per sciopero (in giornate)		Aspettativa per funzione pubblica (quale Sindaco, Giunta, Consiglio,		Permessi orari per funzione pubblica (in ore)		
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	
fascia A	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
fascia B	0	0	16	11	0	0	0	0	0	0	0
fascia C	0	0	115	44	2	0	0	0	0	0	0
fascia D	0	0	129	75	2	2	2	0	5018	0	0
dirigenti	0	0	0,37	0,17	0	0	2	0	0	0	0

DATI AGGREGATI AGGIORNATI AL 31.12.23

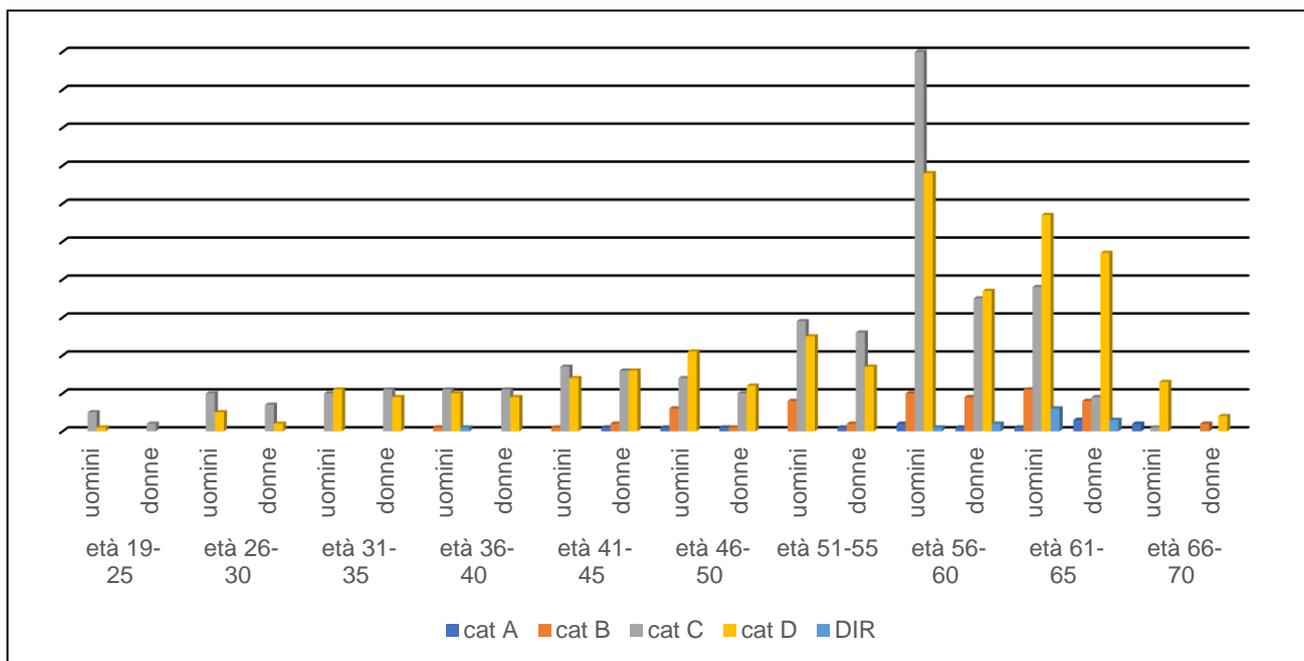
TOTALE DONNE/UOMINI A TEMPO INDETERMINATO (NESSUN DIPENDENTE IN ORGANICO A TEMPO DETERMINATO)

	tempo indeterminato	
	uomini	donne
cat. A	6	7
cat.B	37	24
cat C	235	127
cat D	225	153
DIRIGENTI	8	5



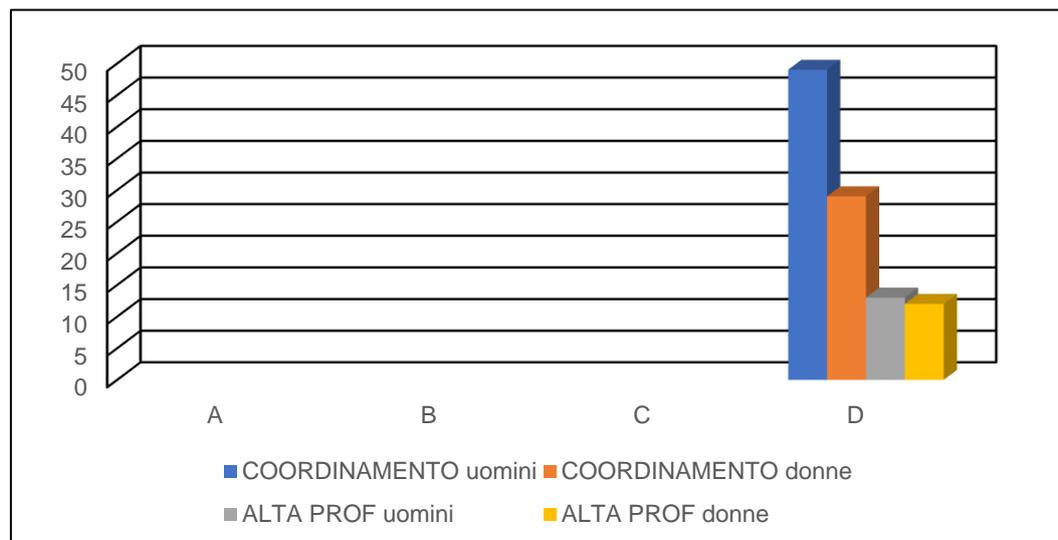
DONNE/ UOMINI- FASCIA DI ETÀ E CATEGORIA DI APPARTENENZA

	età 19-25		età 26-30		età 31-35		età 36-40		età 41-45		età 46-50		età 51-55		età 56-60		età 61-65		età 66-70	
	uomini	donne																		
cat A									1	1	1		1	2	1	1	3	2		
cat B						1			1	2	6	1	8	2	10	9	11	8		2
cat C	5	2	10	7	10	11	11	11	17	16	14	10	29	26	100	35	38	9	1	
cat D	1		5	2	11	9	10	9	14	16	21	12	25	17	68	37	57	47	13	4
DIR						1									1	2	6	3		



DONNE/UOMINI- INCARICHI

	COORDINAMENTO		ALTA PROF	
	uomini	donne	uomini	donne
A				
B				
C				
D	49	29	13	12
DIR				



I dati relativi alla formazione del personale, lavoro agile e al telelavoro sono riportati nelle sottosezioni dedicate.

AREA CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Come programmato, è stata realizzata un'indagine sul benessere organizzativo. Il gruppo di lavoro costituito ha predisposto una prima raccolta di dati, basata sul modello di rilevazione, approvato il 29 maggio 2013 dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche-Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito indicato come modello ANAC). Il modello comprendeva tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico. Il gruppo di lavoro, in questa fase, ha preso in considerazione solo la rilevazione specificatamente dedicata al benessere organizzativo. Il modello ANAC è stato parzialmente modificato, lasciando inalterata la impostazione.

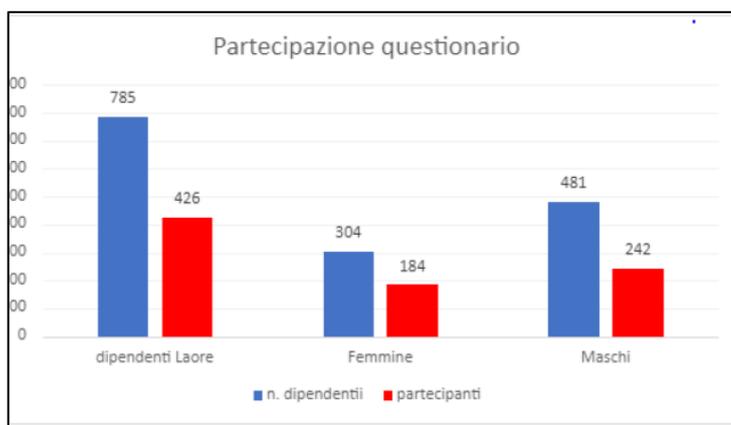
Il questionario è stato somministrato in forma anonima, a tutti i dipendenti, il 3 ottobre 2023, evidenziando le finalità perseguite:

- rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, le possibili azioni per la valorizzazione di tutte le risorse dell'Agenzia.

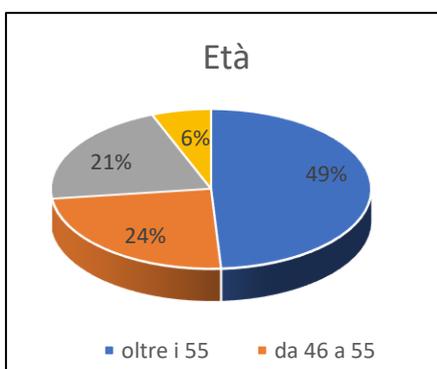
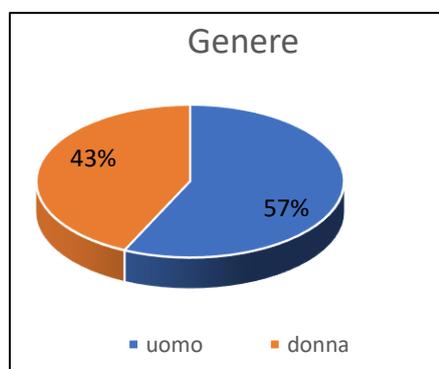
Per assicurare la massima trasparenza all'indagine i risultati sono stati trasmessi a tutto il personale.

PARTECIPAZIONE AL SONDAGGIO

Il questionario è stato compilato dal 58% dei dipendenti in forza all'Agenzia. Considerando che i dipendenti in organico sono in maggioranza uomini, in proporzione alla presenza di genere, la partecipazione femminile è stata superiore a quella maschile.



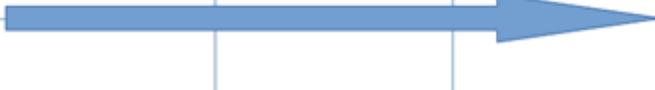
Ciò premesso, la maggioranza dei compilatori (come è dato desumere dalla compilazione della parte dedicata all'anagrafica inserita nel questionario) appartiene al genere maschile, all'area tecnica, alla categoria C, con meno di 5 anni di servizio presso l'Agenzia e una età superiore ai 55 anni.



IL QUESTIONARIO

In corrispondenza con il modello ANAC, il questionario è stato strutturato in nove ambiti di indagine (sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato; le discriminazioni; l'equità nella mia amministrazione; carriera e sviluppo professionale; il mio lavoro; i miei colleghi; il contesto del mio lavoro; il senso di appartenenza / l'immagine della mia amministrazione). All'interno di ogni ambito d'indagine sono stati riportati gruppi di domande, prevedendo per tutte, tranne una, dedicata alla disabilità, la compilazione obbligatoria. Le domande riportano una serie di affermazioni per le quali ciascun compilatore ha dovuto rispondere se e in che misura è d'accordo, con 5 alternative di risposta.

Le domande inserite nel questionario hanno quasi tutte una polarità positiva (il punteggio alto rappresenta un elemento positivo), tranne alcune per le quali il punteggio alto costituisce una criticità. Per facilitarne la lettura dei grafici, di seguito riportati, i risultati "positivi" sono evidenziati in azzurro e quelli "critici" in rosso. Il questionario è chiuso da una sezione dedicata a rilevare l'importanza data dai compilatori a ciascun ambito di indagine.

Per nulla				Del tutto
1	2	3	4	5
Minimo grado di importanza attribuito				Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione				In totale accordo con l'affermazione

LE RISPOSTE

Si premette che tra gli ambiti d'indagine risulta percepito come più importante "il mio lavoro" seguito da "equità" e da "i miei colleghi". In tutti gli ambiti, le risposte che rappresentano un elemento positivo prevalgono, con diverse proporzioni, sulle risposte che evidenziano criticità.

In particolare, risulta una percezione particolarmente positiva, con alcuni distinguo, nelle sezioni dedicate alle "discriminazioni", al "mio lavoro", "i miei colleghi" e al "senso di appartenenza/immagine dell'Ente".

Le risposte dei compilatori a tutti i quesiti posti nelle suddette sezioni evidenziano una netta prevalenza di opinioni positive al riguardo.

Nell'ambito delle "discriminazioni" la percentuale di criticità maggiore, ma con valori molto bassi, risulta riferita a "La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro".

Per quanto riguarda "il mio lavoro" il numero maggiore di dissenso è registrato con riferimento alle affermazioni "il lavoro mi dà un senso di realizzazione personale" e "Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro". In merito alle affermazioni riportate nella sezione dedicata a "I miei colleghi" le maggiori criticità risultano riferite a "L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare" e "Mi sento parte di una squadra".

Nell'ambito del "senso di appartenenza/immagine dell'Ente" il riscontro meno positivo risulta riferito a "Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività" e "Se potessi, comunque cambierei ente".

Le maggiori criticità percepite dai compilatori risultano, invece, nell'ambito della "Carriera e sviluppo professionale" e della "Equità nella mia amministrazione".

Nell'ambito della "Carriera e sviluppo professionale" l'affermazione "Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito" è l'unica, in tutto il questionario, che registra un numero maggiore di opzioni per il massimo disaccordo rispetto al massimo accordo.

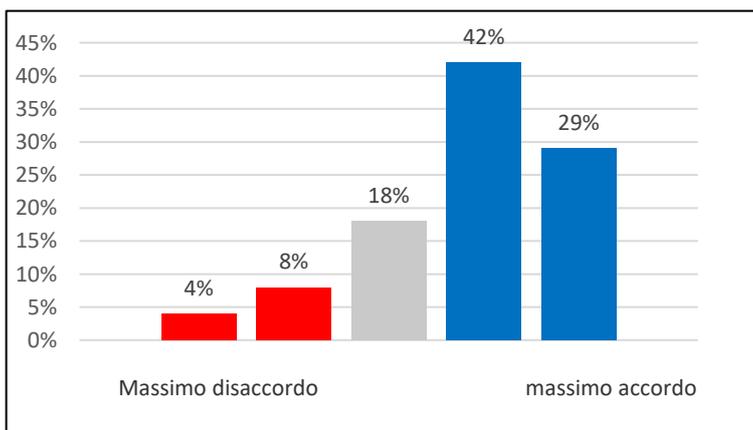
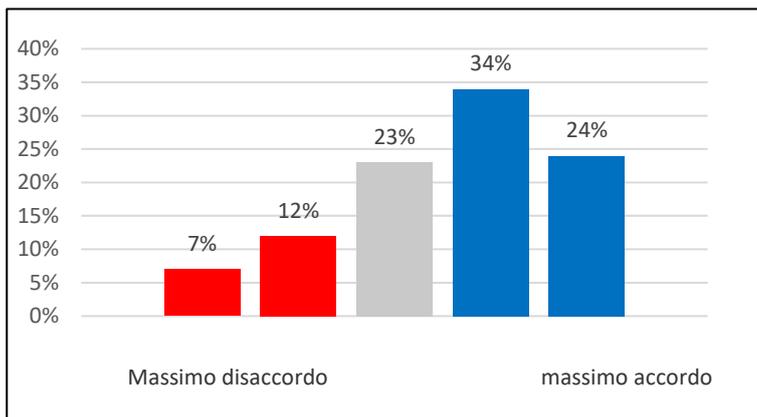
Con percentuali minori risultano risposte in disaccordo per le affermazioni riferite all'ambito del "contesto del mio lavoro", e in misura ancora minore nell'ambito della "sicurezza sul luogo di lavoro e stress da lavoro correlato". Il maggior numero di "massimo disaccordo" nel primo ambito è stato espresso relativamente all'affermazione "La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione".

Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro e lo stress da lavoro correlato gli elementi più critici riguardano il consenso espresso rispetto all'affermazione "Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)".

A – SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO

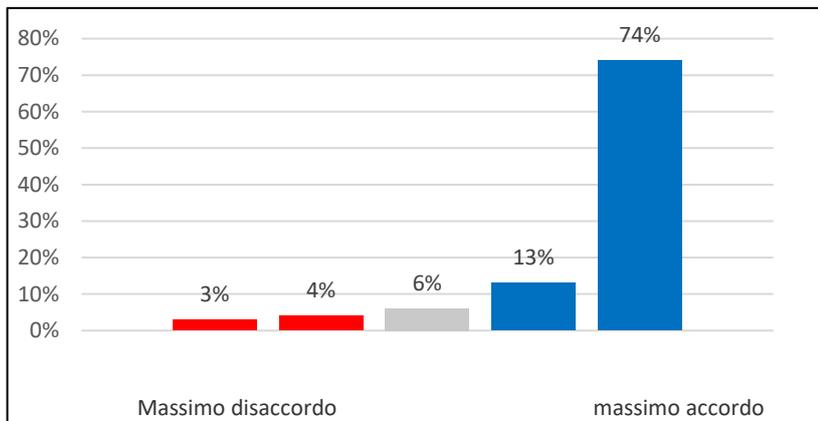
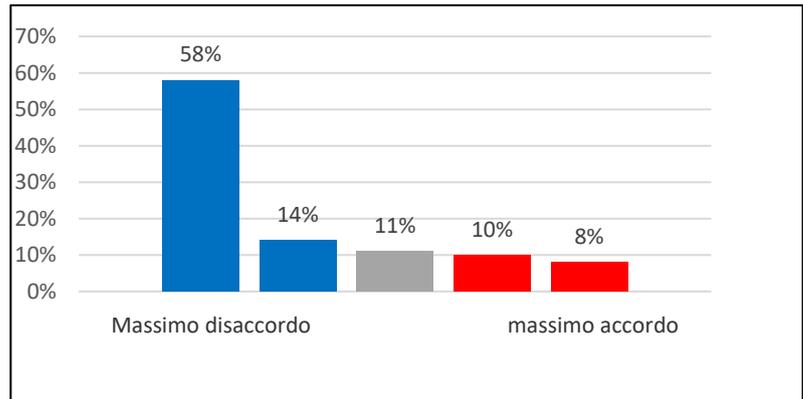
(QUANTO SI TROVA IN ACCORDO CON LE SEGUENTI AFFERMAZIONI?)

A.01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.) e confortevole (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.)



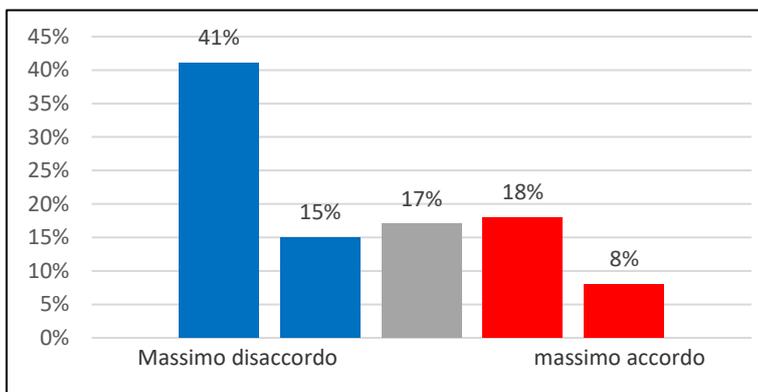
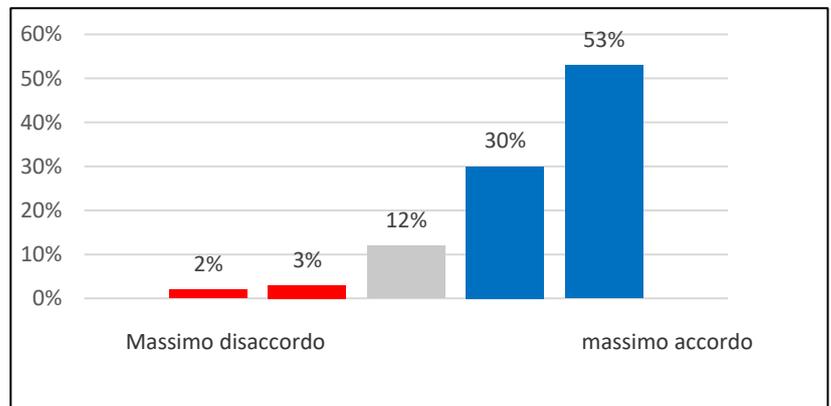
A.02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione".

A.03 - Sono stato soggetto a comportamenti idonei a creare un clima negativo sul luogo di lavoro (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, molestie ...)



A.04 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare

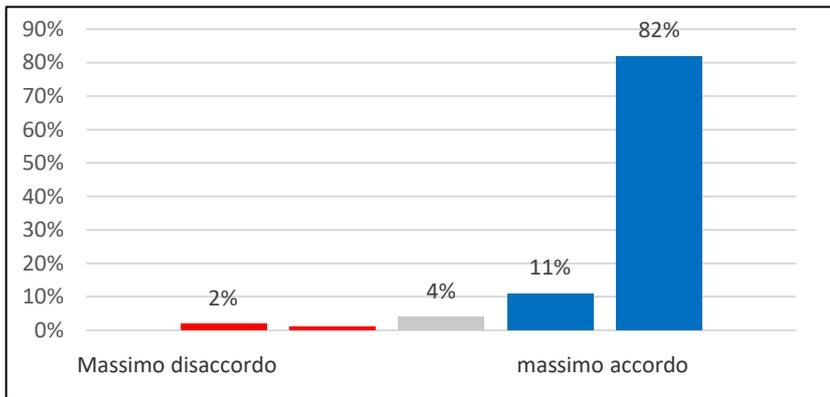
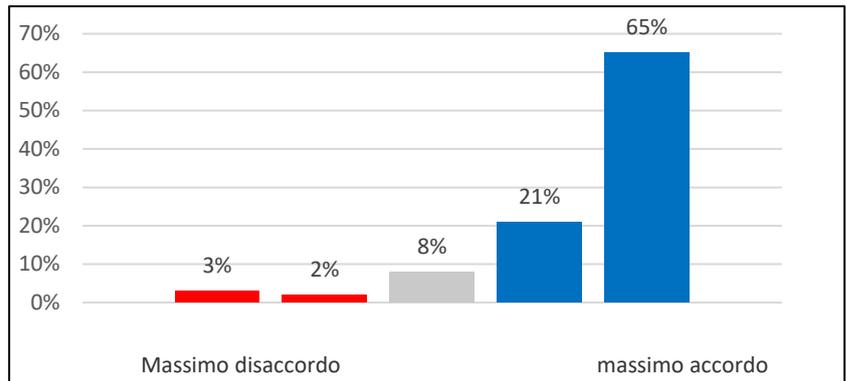
A.05 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili che mi consentano pause sufficienti



A.06 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)

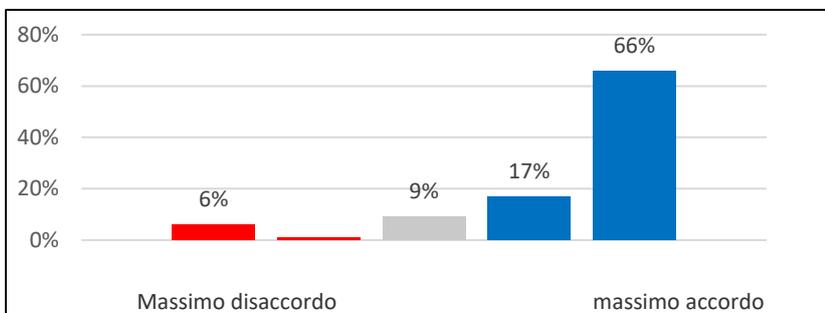
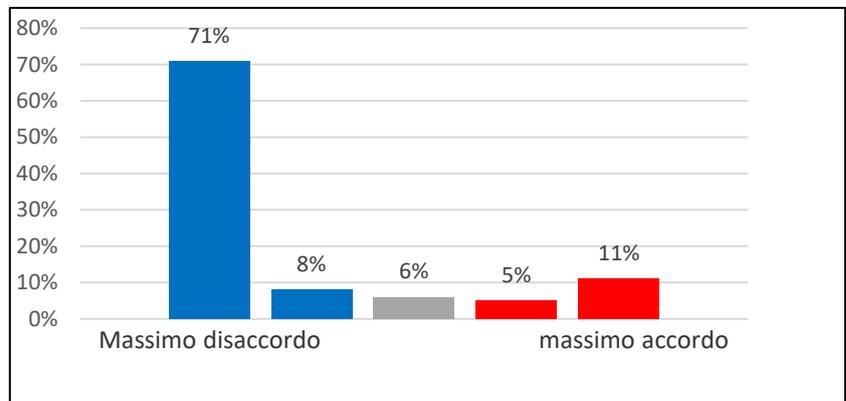
B – LE DISCRIMINAZIONI

B.01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale/orientamento politico



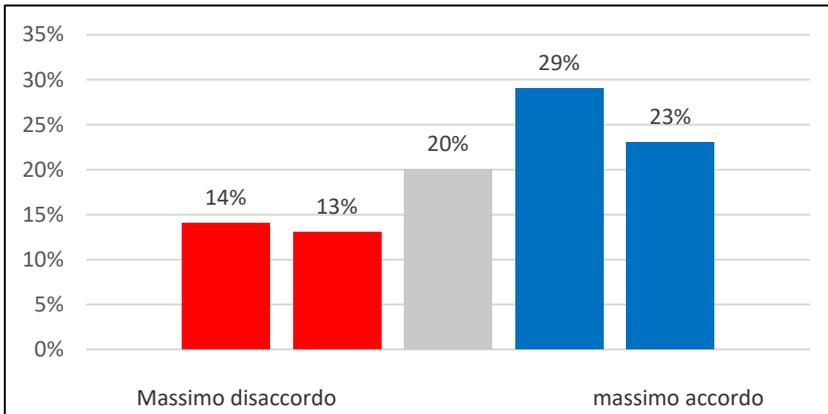
B.02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione ed etnia

B.03 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro



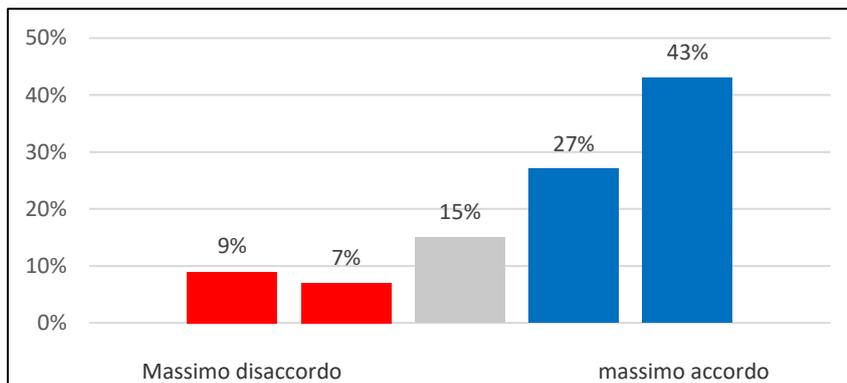
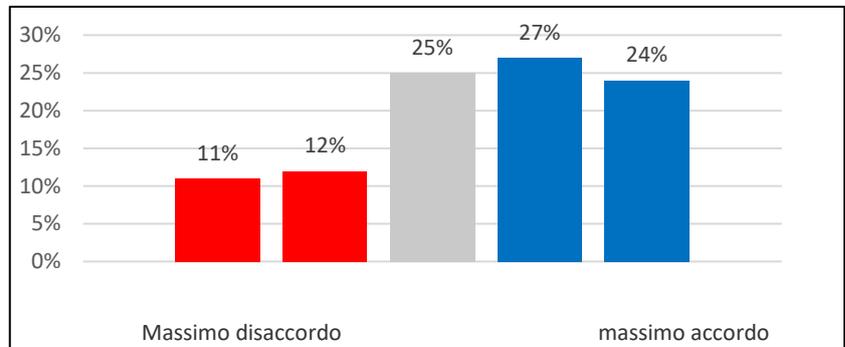
B.04 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile) - risposta facoltativa

C - L'EQUITÀ NELLA MIA AMMINISTRAZIONE



C.01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro

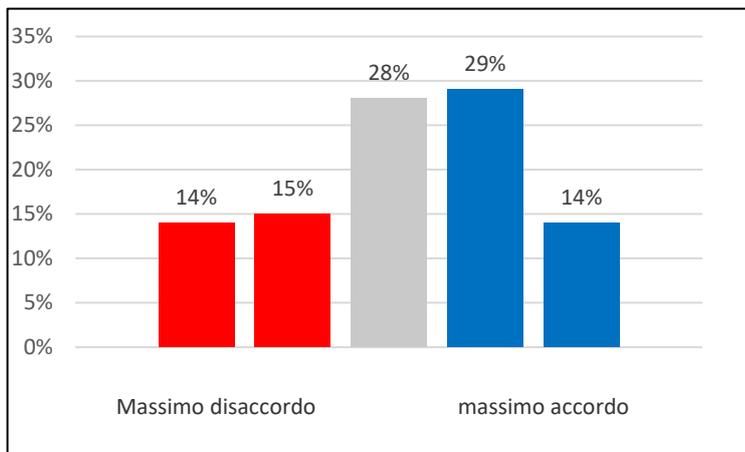
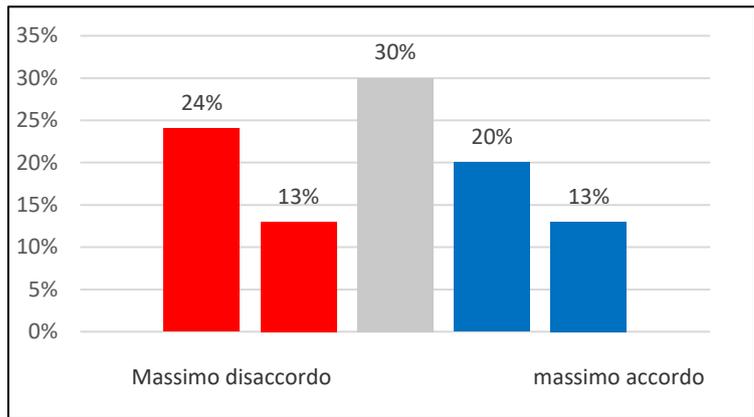
C.02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità



C.03 Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale

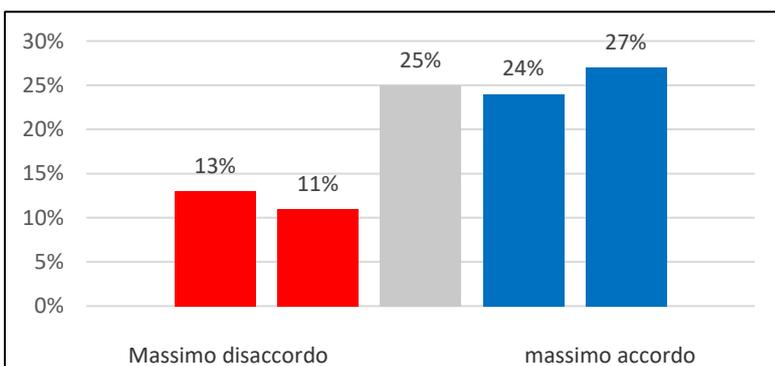
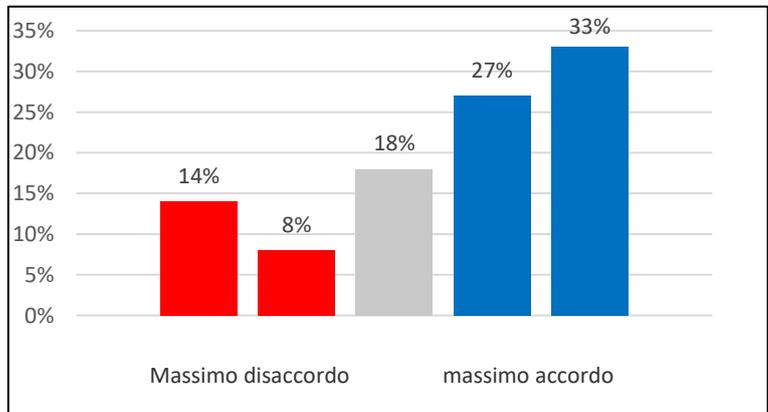
D - DCARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

D.01 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito



D.02 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli

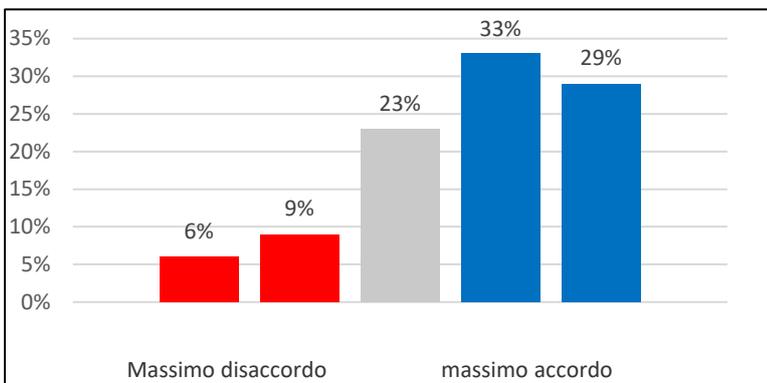
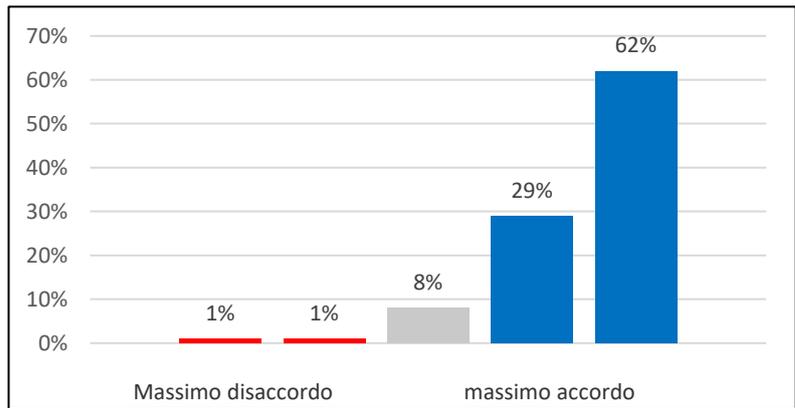
D.03 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale



D.04 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente

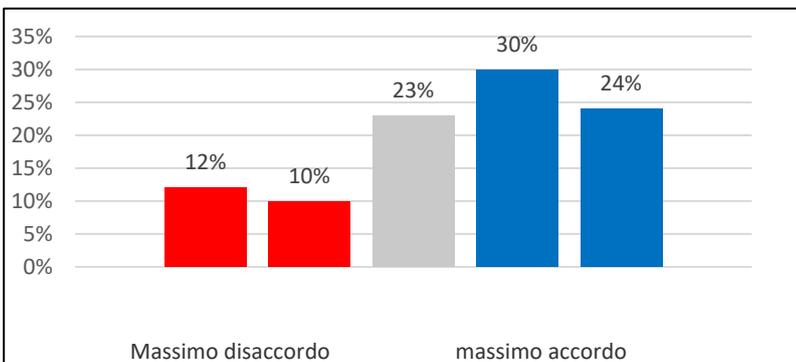
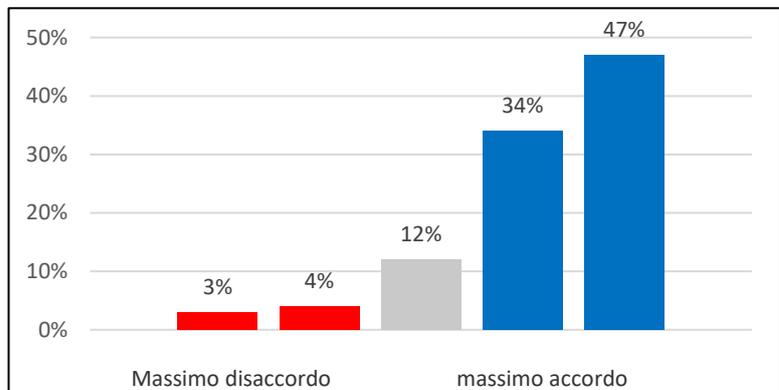
E - IL MIO LAVORO

E.01 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro



E.02 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro

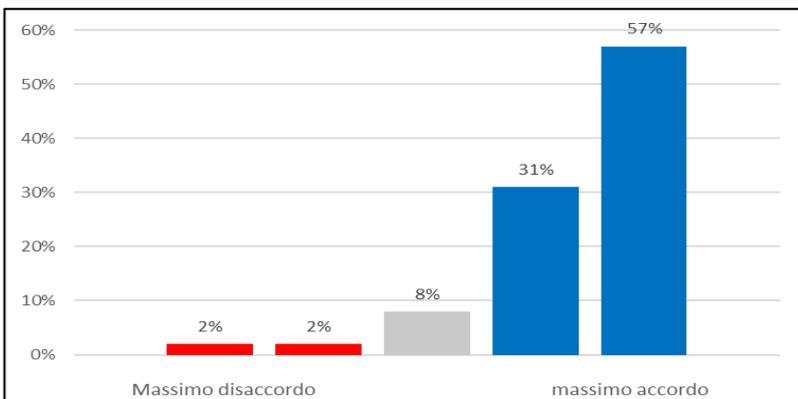
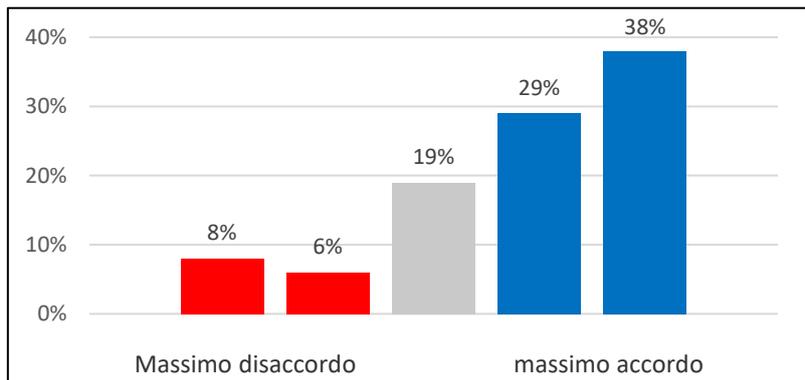
E.03 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro



E.04 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale

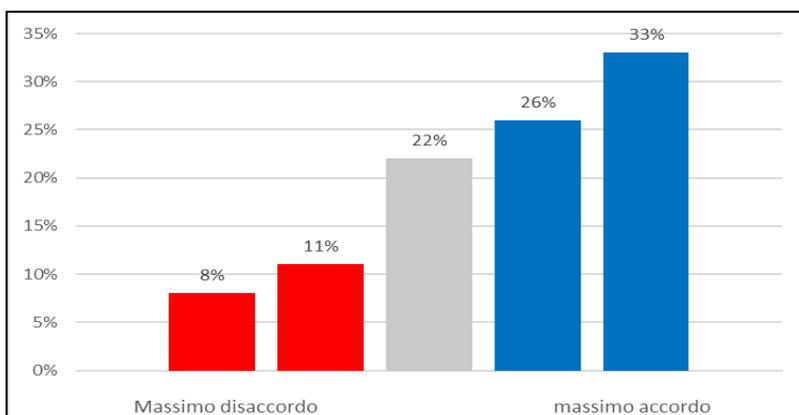
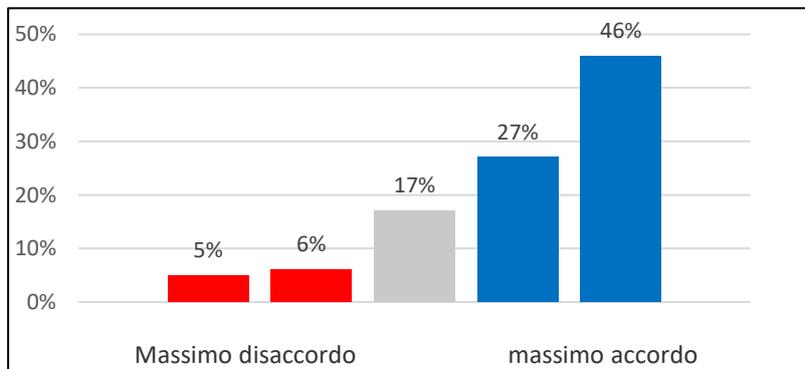
F - I MIEI COLLEGGI

F.01 Mi sento parte di una squadra



F.02 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi

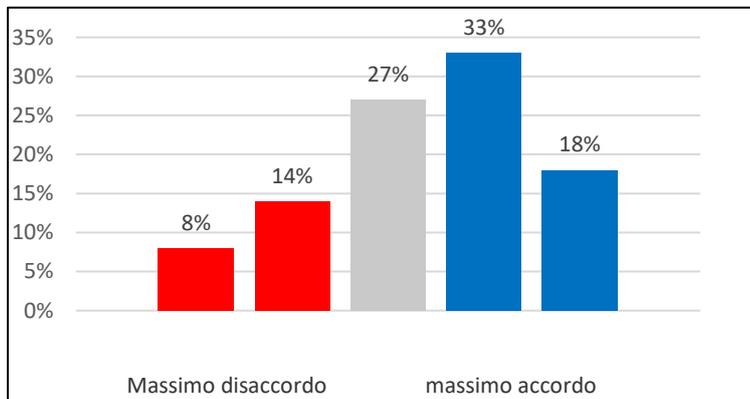
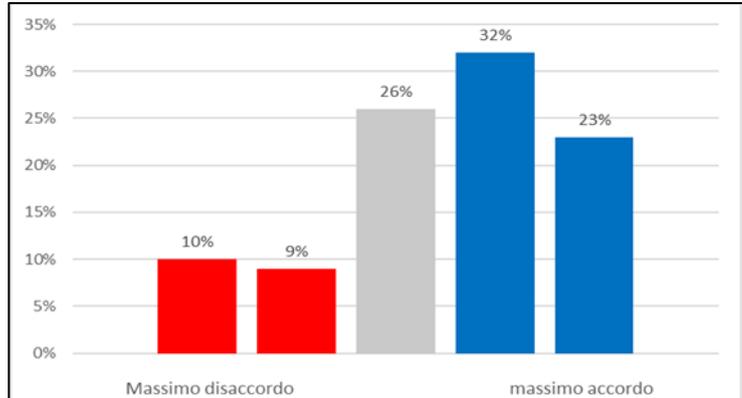
03 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti



F.04 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare

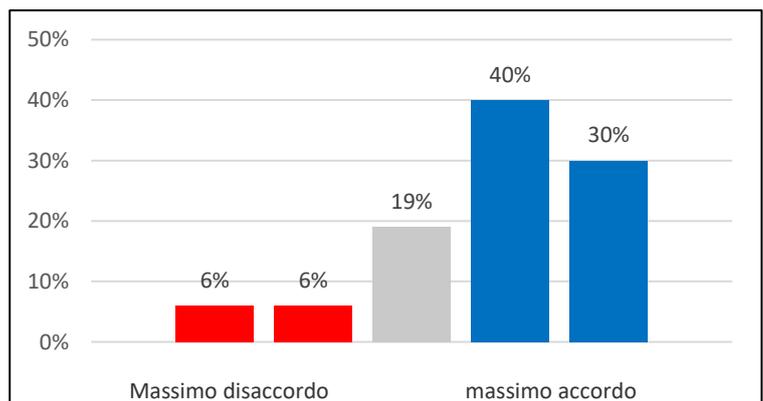
G - IL CONTESTO DEL MIO LAVORO

G.01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione



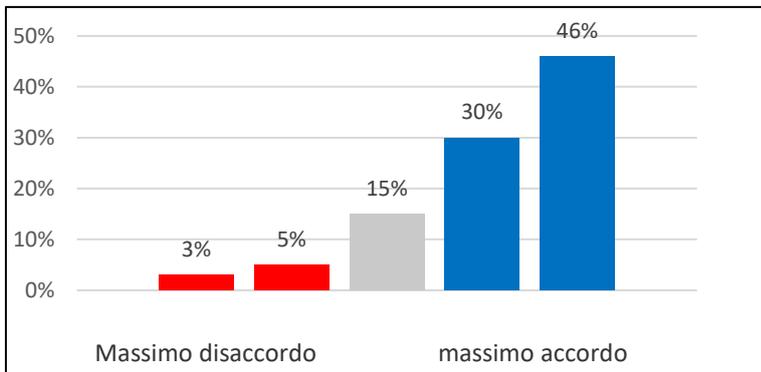
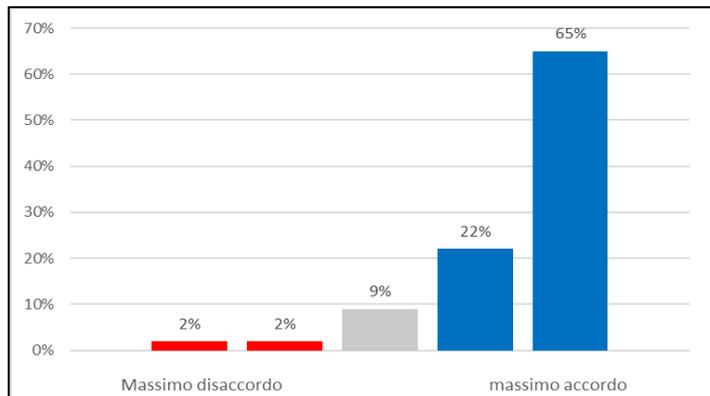
G.02 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata

G.03 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita



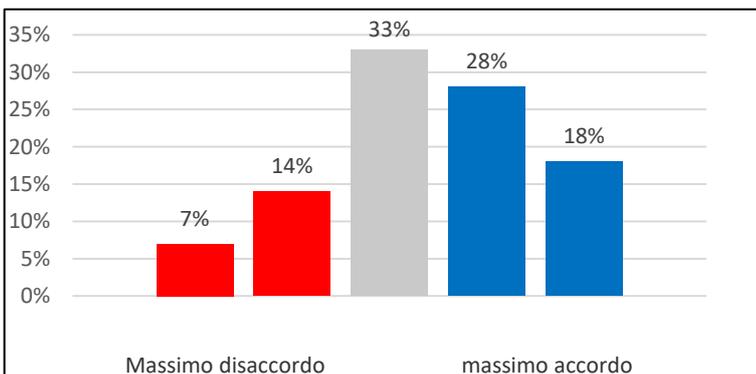
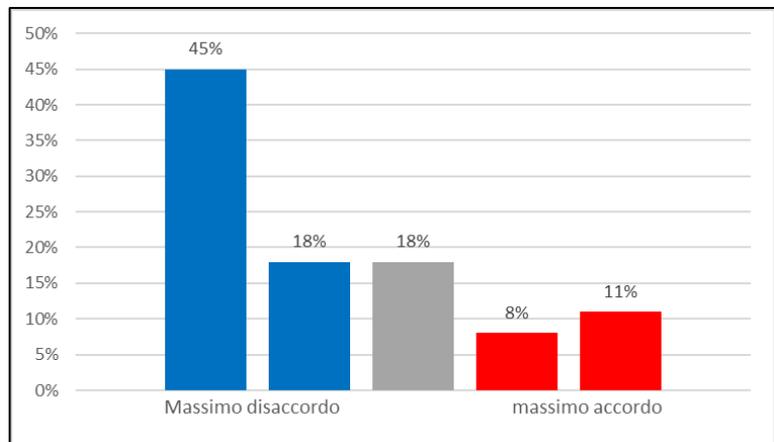
H – IL SENSO DI APPARTENENZA/L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE

H.01 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato



H.02 Condivido gli obiettivi ed i valori perseguiti dal mio ente

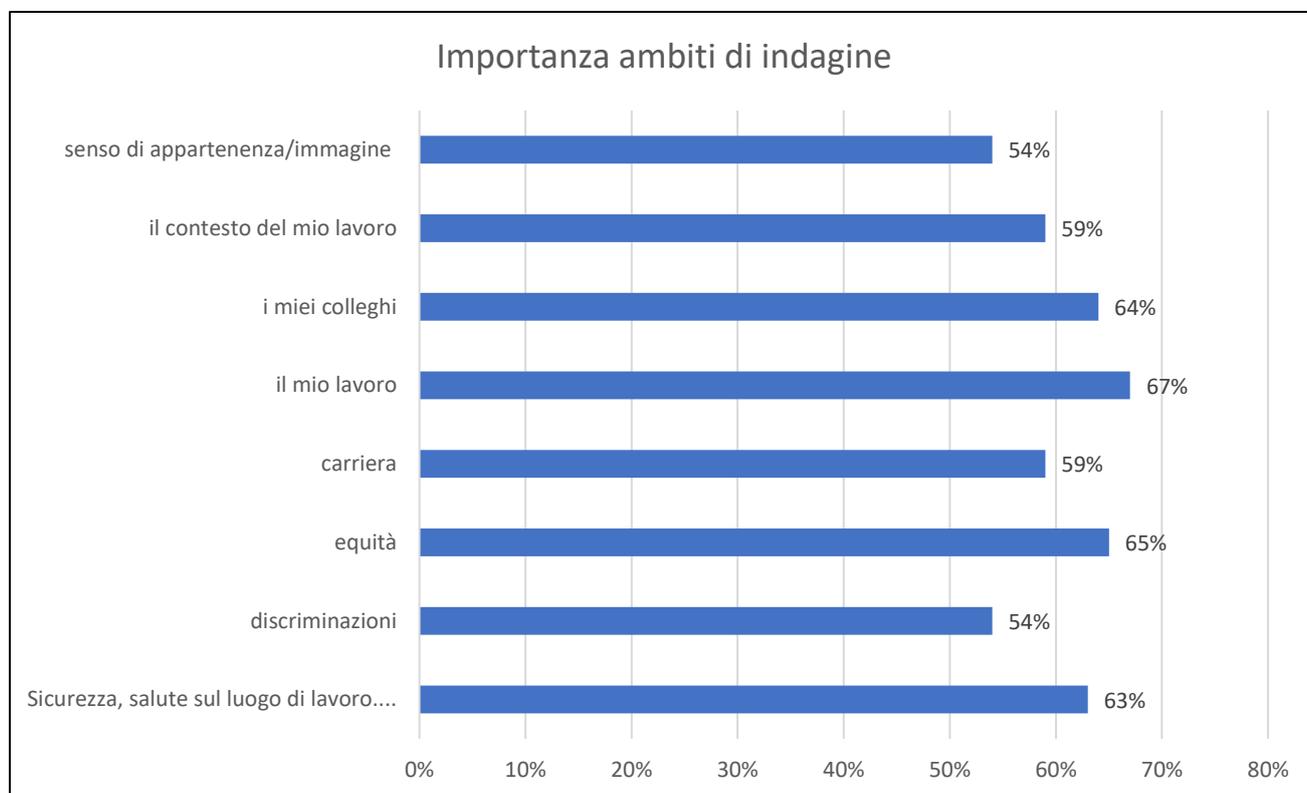
H.03 Se potessi, comunque cambierei ente



H.04 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività

I - IMPORTANZA DEGLI AMBITI DI INDAGINE (QUANTO CONSIDERA IMPORTANTI PER IL SUO BENESSERE ORGANIZZATIVO I SEGUENTI AMBITI?)

Semplificando, considerando il massimo accordo espresso, “il mio lavoro” risulta l’ambito di indagine percepito come più importante, seguito da “equità” e da “miei colleghi”.



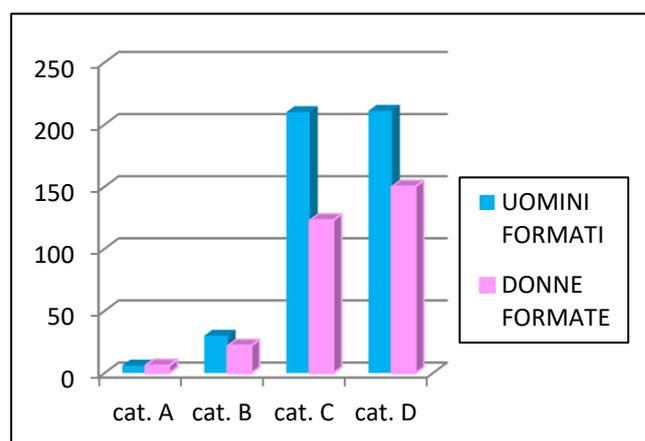
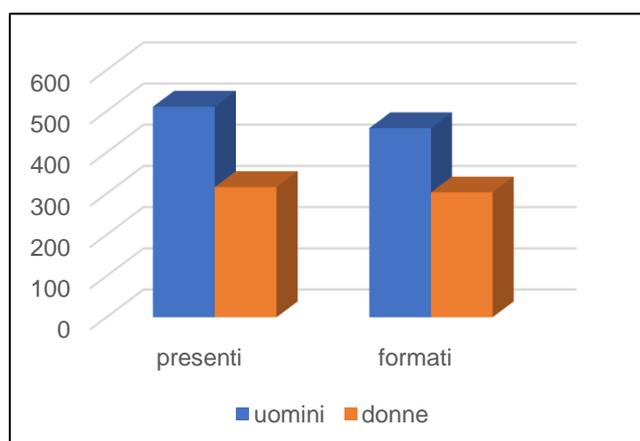
AREA FORMAZIONE

Di seguito si riportano i dati statistici in ottica di genere del personale formato nel 2023. È necessario tener conto del maggior numero di dipendenti appartenenti al genere maschile rispetto alle dipendenti in forza all'Agenzia.

Dati riferiti a corsi organizzati dall'Agenzia e a corsi a "catalogo" autorizzati dall'Amministrazione (i dipendenti formati sono calcolati una sola volta indipendentemente dal numero dei corsi ai quali hanno partecipato).

N. DEI DIP FORMATI ANNO 2023 COMPRESI I DIRIGENTI:

FORMATI 2023		
UOMINI	DONNE	TOTALI
459	303	762



L'Agenzia ha aderito al progetto Syllabus del Dipartimento per la Funzione Pubblica.

Dipendenti iscritti alla piattaforma Syllabus:

In particolare, nell'ambito del progetto, il personale è stato invitato a usufruire dell'attività di auto-formazione online denominata "Riforma-Mentis", finalizzata ad innalzare il livello di consapevolezza delle dipendenti e dei dipendenti pubblici sul tema delle molestie di genere.



PROGRAMMAZIONE 2024:

1. COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI DEI CONCORSI

l'Amministrazione si impegna a rispettare la parità di genere nella composizione delle eventuali commissioni esaminatrici dei concorsi che dovessero essere costituite nel 2024

2. AREA STUDI, ELABORAZIONE DATI:

con l'obiettivo di monitorare e approfondire le conoscenze sulla situazione relativa alle pari opportunità all'interno dell'Agenzia, per il 2024 si prevede di proseguire nella raccolta ed elaborazione dei dati del personale in ottica di genere.

3.AREA CONCILIAZIONE VITA LAVORO:

con l'obiettivo di approfondire i dati del monitoraggio condotto nel 2023, si prevede di predisporre un secondo report di approfondimento che riporti i dati raccolti in ottica di genere, con riferimento alla categoria e area di appartenenza, età e anzianità nel servizio dei partecipanti al sondaggio.

4.AREA FORMAZIONE:

saranno realizzate le attività formative, organizzate, come previsto nella precedente programmazione, con l'obiettivo di sensibilizzare i dipendenti sulla tematica della parità di genere: un intervento formativo di base, indirizzato a tutti dipendenti dedicato alle pari opportunità (normativa, divieto di discriminazione, pregiudizi, discriminazioni nel linguaggio, algoritmi e intelligenza artificiale come possibili strumenti di amplificazione dei pregiudizi) e un breve corso sulle "Linee guida per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" destinato al personale dirigente.

Subordinatamente all'approvazione del Bilancio di Genere e Gender Equality Plan della Regione Sardegna l'Agenzia sarà inoltre impegnata nelle attività programmate.

SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ART. 15 L.R. 13.11.1998, N. 31

PREMESSA

Ai sensi dell'articolo 15 della L.R. n. 31/98 sulla base delle dotazioni organiche viene determinato il Piano triennale del fabbisogno del personale che, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto dei vincoli di spesa stabiliti dal bilancio pluriennale, quantifica le risorse umane necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali.

Il piano costituisce una sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni in coerenza con il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e con le linee di indirizzo adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 e con decreto Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 luglio 2022.

In particolare, la predisposizione del piano dei fabbisogni richiede un'analisi di tipo quantitativo, riferita alla consistenza numerica necessaria per assolvere alla *mission* dell'amministrazione, e alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

In proposito occorre in particolare evidenziare come negli ultimi anni la *mission* dell'Agenzia sia profondamente mutata. Ben tre leggi regionali (LL.RR. nn. 47/2018, 34/2020 e 17/2021) hanno infatti attribuito a Laore Sardegna nuove funzioni disponendo anche l'adeguamento della dotazione organica dell'Agenzia e misure straordinarie di reclutamento del personale necessario. Con deliberazione n. 12/51 del 07/04/2022 la Giunta Regionale ha inoltre deciso di trasferire all'Agenzia ulteriori funzioni, ispettive e di vigilanza, già svolte da ARGEA Sardegna, e l'Agenzia Laore, in attesa dell'effettivo trasferimento di dette funzioni da parte del legislatore regionale, dovrà pertanto programmare l'acquisizione delle necessarie professionalità tramite il reclutamento di nuove figure e/o la riqualificazione, la formazione e l'addestramento del personale necessario per lo svolgimento di detti compiti.

In relazione a dette funzioni ispettive, con L.R. n. 9/2023 è stato previsto un ulteriore incremento della dotazione organica dell'Agenzia Laore per n. 36 unità, di cui n. 18 di categoria D e n. 18 di categoria C, da reclutare esclusivamente mediante scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici espletati dall'Agenzia.

In attuazione delle citate disposizioni la Giunta Regionale con deliberazione n. 50/25 del 28/12/2021 ha approvato la nuova Pianta organica del personale non dirigente dell'Agenzia incrementando i posti previsti dalla dotazione organica nelle categorie D e C, rispettivamente a 400 e 367, mentre non è ancora stato disposto l'ulteriore incremento previsto dalla L.R. n. 9/2023.

Nel presente piano si farà dunque riferimento alla dotazione organica approvata con la citata deliberazione n. 50/25 del 28/12/2021.

CATEGORIA	DOTAZIONE ORGANICA
Categoria D	400
Categoria C	367
Categoria B	91
Categoria A	23
Tot.	881

Dopo l'incremento della capacità assunzionale dell'Agenzia di euro 11.600.000 disposto dalla L.R. n. 47/2018, la L.R. n. 17/2021 ha ulteriormente incrementato il contributo regionale per le spese di funzionamento dell'Agenzia di euro 4.000.000 a partire dal 2022 per finanziare le assunzioni straordinarie previste dall'articolo 37.

L'incremento della Pianta organica è specificamente destinato a sopperire ai fabbisogni derivanti dalle funzioni trasferite all'Agenzia e pertanto la presente programmazione triennale sarà destinata a programmare il reclutamento del personale necessario alla gestione degli aiuti, contributi e premi previsti da norme europee, nazionali e regionali e dalle attività ispettive.

Analogamente a quanto già disposto dalla L.R. n. 47/2018, devono quindi ritenersi non gravanti sulle ordinarie capacità assunzionali quelle previste dall'articolo 37 della L.R. n. 17/2021.

STATO DI ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

In attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni nel 2021 vennero banditi e conclusi i concorsi pubblici per l'attuazione della L.R. n. 47/2018, come modificata dalla L.R. n. 34/2020, per complessivi 260 posti, di cui n. 193 per la categoria D, n. 61 per la categoria C e n. 6 per la categoria B.

Sono state inoltre espletate le selezioni riservate al personale interno ai sensi dell'art. 1, comma 4, della L.R. n. 18/2017, coprendo n. 24 posti riservati alle selezioni interne per le progressioni dalla categoria C alla categoria D, (su 30 posti banditi), n. 11 posti riservati alle progressioni dalla categoria B alla categoria C, e n. 5 posti per la progressione dalla categoria A alla categoria B.

Vennero anche bandite diverse procedure di mobilità per l'acquisizione di complessive 14 figure professionali, fra cui 3 della categoria D, 10 della categoria C e 1 della categoria B, mediante cessione del contratto di lavoro. Le suddette procedure si sono concluse con il reclutamento di n. 3 funzionari della categoria D e n. 3 impiegati della categoria C.

Con la programmazione dei fabbisogni per il triennio 2021-2023 i contingenti di personale da reclutare mediante concorso pubblico sono stati incrementati di complessivi 44 posti, di cui n. 22 per la categoria D, n. 21 per la categoria C e n. 1 per la categoria B, non coperto per esaurimento della relativa graduatoria. Ulteriori 5 posti di categoria B erano stati destinati alla mobilità, successivamente incrementati a 13.

L'incremento del contingente disposto con la programmazione 2021-2023 si è quindi limitato a complessivi 43 posti, non essendo stato possibile scorrere ulteriormente la graduatoria per la categoria B.

Le citate assunzioni hanno determinato i seguenti costi a regime gravanti sulle capacità assunzionali dell'Agenzia:

Selezioni interne	1.970.928,67
Mobilità	715.480,86
Concorsi pubblici	2.650.058,64
Totale	5.336.468,17

Con la programmazione 2022-2024 venne approvato il piano di reclutamento relativo all'attuazione dell'art. 37 della L.R. n. 17/2021 che prevedeva l'assunzione straordinaria di ulteriori 95 unità di personale, di cui n. 35 della categoria D (di cui n. 30 nel 2022 e n. 5 nel 2023) e n. 60 della categoria C. si prevedeva inoltre l'assunzione di ulteriori 17 unità di categoria C e di ulteriori 4 unità di categoria B per un costo stimato in complessivi € 1.277.177,87.

L'assunzione di ulteriori 8 unità di categoria D veniva programmata per il 2023 unitamente al reclutamento di n. 2 dirigenti e n. 10 dipendenti di categoria C, per un costo complessivo di € 1.004.880,06.

Con il piano dei fabbisogni 2023-2025 vennero previste le ulteriori assunzioni di:

- per il 2023, n. 1 dirigente e n. 4 funzionari di categoria D, per un costo presunto di € 303.593,83;
- per il 2024, n. 2 funzionari di categoria D e n. 3 dipendenti di categoria B, per un costo presunto di 194.365,87;
- per il 2025, n. 18 funzionari di categoria D e n. 1 dipendente di categoria C, per un costo presunto di 857.192,58.

In sede di revisione del Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025, preso atto del fatto che andarono deserte le procedure di mobilità per l'acquisizione di 13 figure professionali di categoria B, venne prevista la copertura dei suddetti fabbisogni tramite concorso pubblico.

Non gravano sulle ordinarie capacità assunzionali i costi per l'attuazione della L.R. n. 47/2018 con il reclutamento in deroga di 260 unità complessive di personale, il cui costo pari a € 11.317.492,43, è interamente finanziato dalla citata legge regionale. Le capacità assunzionali dell'Agenzia vennero infatti rideterminate, in deroga ai vigenti limiti, in misura non superiore al costo per il personale a tempo indeterminato sostenuto dall'Associazione regionale degli allevatori della Sardegna al 31 dicembre 2017.

Analogamente non gravano sulla capacità assunzionale le assunzioni programmate per l'attuazione dell'articolo 37 della L.R. n. 17/2021, nei limiti delle risorse appositamente destinate a tale fine dal legislatore regionale, pari a 4 milioni di euro.

CARENZE DEGLI ORGANICI

Per quanto concerne il personale dipendente, non sono state rilevate eccedenze o esuberi di personale.

Per l'effetto, il piano triennale dei fabbisogni deve essere definito in relazione alla consistenza dei dipendenti in servizio, che viene sotto descritta:

Categoria	Personale in servizio al 31 dicembre 2023 ⁷ (A)	Personale a tempo indeterminato (B)	Assunzioni in corso al 31/12/2023 ⁸ (C)	Dotazione organica (D)	Vacanze al 31 dicembre 2023 (D-B-C)
Dirigenti	8	11	1	13	1
D	363	372	19	400	9
C	348	361	6	367	0
B	60	57	12	91	22
A	13	13	0	23	10
totale	792	814	38	894	42

Sono considerati neutri ai fini assunzionali, e non computati né fra le cessazioni dal servizio né fra le assunzioni, gli scorrimenti delle graduatorie concorsuali operati per surrogare i vincitori rinunciatari o dimissionari.

Al fine di garantire la continuità del servizio di assistenza tecnica alle aziende zootecniche nelle attività connesse all'attuazione delle misure sul benessere animale si potrà tuttavia programmare la sostituzione dei funzionari dimissionari con diritto alla conservazione del posto per la durata del periodo di prova presso l'amministrazione di destinazione e nelle more dello scorrimento della graduatoria del concorso pubblico, l'assunzione dalla medesima graduatoria di personale assunto a tempo determinato, nei limiti consentiti dai vigenti vincoli di spesa per il lavoro flessibile.

Tenuto conto del personale in assegnazione out, per determinare il fabbisogno complessivo si prenderà in considerazione il dato relativo al personale a tempo indeterminato e non quello relativo al personale effettivamente in servizio.

⁷ Esclusi 4 dipendenti cessati dal servizio il 31/12

⁸ Assunzioni da concorso pubblico e scorrimento graduatorie concorsuali

Non è presente in organico personale a tempo determinato.

Per il personale dipendente, le carenze di organico rilevate al 31/12/2023 si riducono quindi a 9 dipendenti di categoria D, a 0 dipendenti di categoria C, a 22 dipendenti di categoria B e a 10 di categoria A.

A tali fabbisogni dovranno essere ulteriormente sommate le cessazioni programmate negli anni 2024 e 2025, rappresentate nella sottostante tabella:

	D	C	B	A
2024	17	3	2	2
2025	16	8	4	0

Dalla somma dei fabbisogni alla data del 31/12/2023 e delle cessazioni programmate emerge un fabbisogno per il 2024 di complessivi 26 dipendenti di categoria D, 3 dipendenti di categoria C, 24 dipendenti di categoria B e 12 dipendenti di categoria A, da incrementare per il 2025 rispettivamente di ulteriori 16, 8, 4 e 0 unità.

Per quanto riguarda il personale dirigente, tenuto conto anche della indisponibilità della posizione di Direttore Generale attribuita dalla Giunta Regionale e attualmente ricoperta ai sensi dell'articolo 30 della L.R. n. 31/1998, e ferme restando le tre assunzioni già programmate, due dirigenti cesseranno dal servizio nel 2025 e se ne dovrà prevedere la sostituzione, mediante assunzione nel 2025.

L'ulteriore fabbisogno per il 2024, pari a tre dirigenti, potrà essere soddisfatto mediante assegnazione temporanea.

La deliberazione n. 12/4 del 30 marzo 2023, con la quale l'amministrazione regionale ha provveduto all'approvazione del piano triennale per il periodo 2023-2025 e alla determinazione della capacità assunzionale della Regione, ha esteso i principi e i criteri ivi enunciati, anche di ordine metodologico, alle agenzie e agli enti regionali, per i quali costituiscono direttive vincolanti, ed ha riservato alle procedure di mobilità il 20% delle unità previste nel piano ai sensi del secondo comma dell'art. 38 bis L.R. n. 31/98. A tale contingente dovrà quindi conformarsi anche il presente piano triennale.

A tal fine, oltre ai già citati obblighi di ricognizione annuale delle eventuali situazioni di esubero o soprannumero, di approvazione del Piano triennale e del suo invio al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 entro 30 giorni dalla sua adozione, occorre fermare l'attenzione sull'assolvimento degli obblighi di cui all'allegato n. 2.

DETERMINAZIONE DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE (TEORICA)

Fino al 2021, per uniformità e omogeneità di calcolo, nella determinazione delle economie derivanti dalle cessazioni è stata trascurata la diversa e maggiore incidenza degli oneri riflessi gravanti sul personale già in servizio rispetto a quella gravante sul personale di nuova assunzione, con particolare riferimento alla previdenza integrativa e alle diverse aliquote TFR. I medesimi parametri sono stati utilizzati per calcolare il costo delle nuove assunzioni anche per il triennio 2021-2023.

La legge regionale 22 novembre 2021, n. 17 ha tuttavia previsto all'articolo 5, comma 8, che il personale non iscritto al Fondo per l'integrazione del trattamento di quiescenza (FITQ) o ad altri fondi integrativi del trattamento pensionistico o previdenziale e a quelli assunti a tempo indeterminato dalle medesime amministrazioni si applica, a domanda, la nuova disciplina di cui al capo III della legge regionale n. 27 del 2011. Al comma 6, lettera a) del medesimo articolo il contributo di iscrizione al FITQ posto a carico dell'amministrazione viene incrementato dallo 0,59% al 3,5%.

Mentre la legge stanza la somma di € 3.000.000 a copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della citata disposizione per il personale già in servizio, la copertura dei maggiori oneri contributivi derivanti dall'iscrizione al FITQ del personale di nuova assunzione dovrà trovare copertura sui costi gravanti dal 2022 nei piani di reclutamento di personale, dove per il costo delle nuove assunzioni si dovrà tenere conto dei maggiori oneri riflessi derivanti dall'attuazione della L.R. n. 17/2021.

Le leggi regionali n. 9/2023 e n. 17/2023 hanno rispettivamente esteso la possibilità di aderire al FITQ al personale assunto dopo il 22 gennaio 2022 e al personale assunto anteriormente che non ne richiese l'iscrizione.

Analogamente si dovrà quindi procedere a computare fra gli oneri assunzionali e le economie derivanti dalle cessazioni dal servizio a partire dal 2024, anche l'eventuale incidenza degli oneri riflessi derivanti dalla previdenza integrativa per il personale cessato dal servizio nell'anno precedente.

Tale criterio di computo degli oneri per le assunzioni e delle economie da cessazione non sarà tuttavia utilizzato per le progressioni di carriera essendo neutra in tali casi l'incidenza dell'iscrizione a fondi per la previdenza integrativa.

Nel 2023 sono inoltre intervenuti i rinnovi contrattuali per il personale dirigente e per il personale dipendente. I maggiori oneri determinati dal CCRL gravano a partire dal 2023 sulla capacità assunzionale, e dovranno essere pertanto rideterminati i relativi oneri. Analogamente si è proceduto per la determinazione delle economie derivanti dalle cessazioni.

Le cessazioni dal servizio del personale dipendente a tempo indeterminato negli anni 2021/2025 (dati riferiti alle cessazioni intervenute, già disposte o da disporre per raggiungimento dei limiti di età e/o dimissioni volontarie) con le corrispondenti economie sono illustrati nella seguente tabella.

Cessati 2021	Cessati 2022	Cessati 2023	Previsione cessazioni 2024	Previsione cessazioni 2025	Totali quinquennio
44	27	27	24	28	150
Economie 2021	Economie 2022	Economie 2023	Previsione Economie 2024	Previsione Economie 2025	Totale economie
1.952.095,99	1.163.026,91	1.228.987,57	1.116.834,39	1.298.277,87	6.759.222,73

Nel 2022 sono cessati dal servizio anche tre dirigenti, con un'economia a regime quantificabile in € 385.184,85. Nel 2025 è prevista la cessazione di altri due dirigenti con un'economia a regime quantificabile in € 276.888,67. Le predette economie sono state destinate al reclutamento di tre dirigenti nel 2023 e potranno essere destinate all'assunzione di nuovi dirigenti a decorrere dal 2025.

Alle suddette disponibilità deve essere sommato il recupero delle economie realizzate con i medesimi criteri nel quinquennio precedente, che, dedotte le risorse utilizzate in attuazione dei piani triennali 2021-2023 e 2022-2024 e 2023-2025, risulta pari a € 1.345.405,38. Residua dunque una capacità assunzionale complessiva pari a € 3.746.175,77, di cui € 1.947.100,40 disponibili dal 2023.

I fabbisogni complessivi sono illustrati nella seguente tabella (dati riferiti al 31/12/2023):

		Dir	D	C	B	A	Totali
	D.O.	13	400	367	91	23	894
A	Presenti	8	363	348	60	13	792
B	Assunzioni programmate	1	19	6	12	0	38
C	Dipendenti in assegnazione out	4	12	14	1	0	31
D	Dipendenti in assegnazione in	1	3	1	4	0	9
E	A+B+C-D	12	391	367	69	13	852
F	Fabbisogno 2024	3	9	0	22	10	44
G	Cessazioni 2024	0	17	3	2	2	24
H	Fabbisogno 2025	0	17	3	2	2	24
I	Cessazioni 2025	2	16	8	4	0	30
L	Fabbisogno 2026	2	16	8	4	0	30

Anche in considerazione della L.R. n. 28/2016, come modificata dalla L.R. n. 8/2017, e del rinnovo del contratto collettivo regionale di lavoro, che hanno previsto di destinare alle progressioni professionali le economie corrispondenti alla differenza tra il livello retributivo posseduto al momento della cessazione e quello iniziale della categoria di appartenenza dei dipendenti cessati dal servizio, a qualunque titolo, nell'anno precedente, le economie utilizzabili per il turn-over sono state determinate con i criteri indicati con deliberazioni della Giunta Regionale n. 52/35 del 23 dicembre 2019 e n. 55/21 del 5 novembre 2020.

In particolare è stato utilizzato lo stipendio iniziale della categoria di appartenenza, incrementato dalla corrispondente indennità di amministrazione (compenso stabilito dal CCRL in misura fissa mensile per tutto il personale) del personale cessato dal servizio, con esclusione di altre voci retributive e in particolare della retribuzione individuale di anzianità, già destinata ad alimentare il Fondo per la retribuzione di rendimento (per l'economia dell'anno) e il Fondo per le progressioni professionali (economie a regime) e del differenziale fra il primo livello retributivo e quello in godimento, destinato ad alimentare il Fondo per le progressioni professionali. È stata invece trascurata, tanto nel calcolo delle economie quanto nel calcolo del costo delle assunzioni programmate, l'indennità di vacanza contrattuale, i cui oneri vengono tuttavia evidenziati.

Sulla falsariga di quanto disposto dalla Giunta Regionale, le economie sono state determinate, anche per il quinquennio precedente, senza considerare la parte accessoria della retribuzione che deve necessariamente trovare copertura nelle risorse stanziare per il trattamento accessorio che, a decorrere dal 2017, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, sono contenute, indipendentemente dalle unità in servizio, nei limiti del 2016.

Le suddette economie, comprensive degli oneri riflessi, sono utilizzabili nella misura del 100% in relazione alle economie derivanti dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente.

Il rinnovo contrattuale è determinato a carico della capacità assunzionale per gli anni 2023 e seguenti i maggiori oneri di seguito rappresentati, che determinano una riduzione della capacità assunzionale per l'anno 2024:

Ricalcolo costi assunzioni 2023 – Capacità assunzionale 2024						
Categoria/livello	Posti disponibili	Costo unitario stimato	Costo unitario da rinnovo contrattuale	Costo complessivo stimato	Costo complessivo da rinnovo contrattuale	Differenza
Dirigenti	3	122.125,31	135.336,63	366.375,93	406.009,89	39.633,96
D1	17	45.367,13	47.258,27	771.241,21	803.390,59	32.149,38
C1	12	40.584,24	42.276,69	487.010,88	507.320,28	20.309,40
B1	17	34.543,87	35.985,35	587.245,79	611.750,95	24.505,16
A1	0	31.884,32	31.967,69	0	0	0
Totale	49			2.211.873,81	2.315.449,17	116.597,90

Ricalcolo costi assunzioni 2024 – Capacità assunzionale 2024						
Categoria/livello	Posti disponibili	Costo unitario stimato	Costo unitario da rinnovo contrattuale	Costo complessivo stimato	Costo complessivo da rinnovo contrattuale	Differenza
Dirigenti	0	122.125,31	135.336,63	0	0	0
D1	2	45.367,13	47.258,27	90.734,26	94.516,54	3.782,28
C1	0	40.584,24	42.276,69	0	0	0
B1	3	34.543,87	35.985,35	103.631,61	107.956,05	4.324,44
A1	0	31.884,32	31.967,69	0	0	0
Totale	5			194.365,87	202.472,59	8.106,72

Ricalcolo costi assunzioni 2025 – Capacità assunzionale 2025						
Categoria/livello	Posti disponibili	Costo unitario stimato	Costo unitario da rinnovo contrattuale	Costo complessivo stimato	Costo complessivo da rinnovo contrattuale	Differenza
Dirigenti	0	122.125,31	135.336,63	0	0	0
D1	18	45.367,13	47.258,27	816.608,34	850.648,86	34.040,52
C1	1	40.584,24	42.276,69	40.584,24	42.276,69	1.692,45
B1	0	34.543,87	35.985,35	0	0	0
A1	0	31.884,32	31.967,69	0	0	0
Totale	19			857.192,58	892.925,55	35.732,97

Le risorse destinabili alle assunzioni sono evidenziate nella seguente tabella.

Annualità	Capacità assunzionale	Economie
2024	Residui assunzionali 2022	1.345.405,38
2024	100% delle economie delle cessazioni personale dipendente 2022	1.163.026,91
2024	100% delle economie delle cessazioni per selezioni interne 2022	365.428,89
2024	100% delle economie delle cessazioni personale dirigente 2022	375.195,95
2024	100% delle economie delle cessazioni personale dipendente 2023	1.228.987,57
2024	Ricalcolo oneri contrattuali	-2.530.944,30
Totale 2024		1.947.100,40
2025	100% delle economie delle cessazioni personale dipendente 2024	1.116.834,39
2025	100% delle economie delle cessazioni personale dirigente 2024	0
2025	Ricalcolo oneri contrattuali	-892.925,55
Totale 2025		223.908,84
2026	100% delle economie delle cessazioni personale dipendente 2025	1.298.277,87
2026	100% delle economie delle cessazioni personale dirigente 2025	276.888,67
Totale 2026		1.575.166,54
Totale capacità assunzionale		3.746.175,77

Questo importo costituisce il limite consentito per il turnover ordinario.

I processi di mobilità con altre pubbliche amministrazioni risultano neutrali solo nell'ipotesi in cui le stesse amministrazioni siano soggette a una disciplina limitativa delle assunzioni basata sul turnover. In tal caso le assunzioni non sono soggette ai limiti assunzionali, ma richiedono comunque una adeguata copertura finanziaria nei bilanci delle amministrazioni interessate per la copertura degli oneri derivanti dalla cessione del contratto.

L'acquisizione in mobilità di personale proveniente da amministrazioni soggette a un regime limitativo basato sulla sostenibilità finanziaria e non più al turn over (e segnatamente da Regioni a Statuto ordinario e enti locali, ai sensi del D.L. n. 34/2019) graverebbe invece sulle ordinarie capacità assunzionali.

Stante il diverso regime vigente, sarà computato a valere sulla capacità assunzionale anche il reclutamento di personale proveniente da altre P.A.

In base a quanto stabilito dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 12/4 del 30/03/2023, alla mobilità dovrà essere destinata una quota non inferiore al 20% delle nuove assunzioni previste dal Piano.

COPERTURA FINANZIARIA

Non essendo ancora stato ricostituito dalla Giunta Regionale il Collegio dei revisori dei conti scaduto nel mese di maggio 2023, l'Agenzia non ha ancora approvato il bilancio consuntivo 2023 né predisposto il bilancio pluriennale 2024-2026 occorrerà provvisoriamente fare riferimento al bilancio pluriennale 2023-2025 per l'analisi delle risorse finanziarie disponibili. Il presente Piano dei fabbisogni dovrà dunque essere revisionato e verificato alla luce del bilancio di previsione 2024-2026, una volta che lo stesso sarà stato approvato.

A fronte di una capacità assunzionale per il 2024 pari a € 1.947.100,40, il bilancio pluriennale 2023-2025 prevede un fabbisogno finanziario per le retribuzioni fisse del personale in servizio e in via residuale per il reclutamento di nuove unità è così quantificato: anno 2024 € 44.554.967,38 comprensivi di oneri riflessi e IRAP per il personale dipendente e € 1.966.513,45 per il personale dirigente (l'IRAP per il personale dirigente è ricompresa nel medesimo capitolo in cui è allocata l'IRAP per il personale dipendente). Fra questi sono comprese anche specifiche risorse destinate all'acquisizione di personale dipendente e dirigente in assegnazione temporanea, pari rispettivamente a € 147.000,00 e a € 134.000,00. Negli accantonamenti destinati al personale dirigente sono ricomprese anche le risorse necessarie a corrispondere le retribuzioni al Direttore Generale che sarà nominato dalla Giunta Regionale, per un costo a regime quantificato in € 179.942,52. Per l'anno 2025 gli stanziamenti per le retribuzioni fisse del personale dipendente e dirigente sono pari rispettivamente a € 45.059.367,38 e € 1.991.164,74.

In particolare sono utilizzabili nell'anno 2024 per il reclutamento di nuovo personale dipendente le somme di € 3.197.522,08 e di € 267.632,34 per il personale dirigente, cui devono sommarsi le ulteriori economie derivanti dalla cessazione del personale attualmente in servizio.

Per il personale dipendente nei predetti stanziamenti è ricompresa l'indennità di amministrazione che costituisce un compenso equiparato alla retribuzione fissa, mentre per il personale dipendente è compresa la retribuzione di posizione.

Tali risorse, tenuto conto del personale in servizio e delle assunzioni e cessazioni programmate, sono destinabili al finanziamento dell'ordinario programma di reclutamento per un importo a regime non superiore a € 3.465.154,42 per l'anno 2024, € 1.888.866,73 per l'anno 2025 e € 1.842.798,88 per l'anno 2026. Alle predette risorse devono essere sommate quelle stanziare per l'acquisizione di personale dipendente e dirigente in assegnazione temporanea. Alle risorse sopra evidenziate dovrà farsi ricorso anche per il reclutamento di nuovo personale previsto dalla L.R. n. 9/2023, una volta che sarà stata ridefinita la nuova dotazione organica dell'Agenzia.

PIANO DI RECLUTAMENTO

Alla luce del delineato quadro di indirizzi e di vincoli esistenti in materia, il programma di reclutamento deve essere contenuto nei limiti di spesa sopra evidenziati e della dotazione organica, che consentono attualmente di programmare le seguenti assunzioni di personale dipendente nel triennio 2024/2026, salvo verifica delle effettive disponibilità nel bilancio di previsione 2024-2026 una volta che lo stesso sarà stato approvato:

Fabbisogni rilevati

Per il personale dirigente oltre alle tre assunzioni già programmate per il 2023 si rende necessario programmare anche la copertura delle posizioni dirigenziali che si renderanno vacanti nel 2025, preferibilmente attingendo alle graduatorie vigenti nel Sistema Regione.

Al relativo costo, pari a € 270.673,26, si sopperisce con le economie derivanti dalla cessazione di due dirigenti pari a € 276.888,67.

Per garantire il regolare funzionamento dell'Agenzia si dovrà inoltre provvedere a programmare la sostituzione del personale dirigente in servizio presso altre amministrazioni reclutamento temporaneo, mediante assegnazione temporanea di un numero massimo di ulteriori tre dirigenti.

Per il personale dipendente, i limiti rappresentati dalla ordinaria capacità assunzionale consentono di programmare inizialmente anche in relazione a quanto previsto dalla L.R. n. 9/2023 ed esclusivamente mediante scorrimento delle graduatorie vigenti, per il 2024 ulteriori n. 9 assunzioni nella categoria D, per il 2025 n. 17 assunzioni nella categoria D e n. 3 assunzioni nella categoria C e per il 2026 n. 16 assunzioni nella categoria D e n. 8 assunzioni nella categoria C. Alla categoria B saranno riservati i posti destinati alla mobilità, in misura non inferiore al 20% delle assunzioni previste dal Piano, pari a n. 2 posti nel 2024, n. 4 posti nel 2025 e n. 5 posti nel 2026.

Sono integralmente confermate le assunzioni già programmate per il triennio 2023-2025.

All'esito dello scorrimento delle graduatorie, l'Agenzia dovrà inoltre verificare se sussista una eventuale scoperta delle quote di riserva di cui alla L. n. 68/1999, ai quali sono stati destinati il 7% e l'1% dei posti banditi con i concorsi pubblici, programmando ove necessario le relative assunzioni.

I predetti oneri che non gravano sulle capacità assunzionali determineranno tuttavia degli oneri a carico del bilancio quantificabili in € 31.219,71 per ogni nuova assunzione⁹, e dovrà perciò eventualmente procedersi alla revisione del programma di reclutamento ove si rendesse necessario reperire le necessarie risorse finanziarie. A tal fine i posti disponibili per la categoria A e le relative risorse finanziarie vengono accantonati per sopperire all'eventuale copertura delle quote di riserva. Per le medesime finalità sono accantonate anche le risorse finanziarie non utilizzate con il presente piano di reclutamento.

Potrà essere inoltre acquisito del personale dipendente in assegnazione temporanea o riassegnazione, senza incremento della spesa complessiva, per la sostituzione del personale temporaneamente assegnato ad altre amministrazioni, nei limiti delle risorse finanziarie appositamente disponibili in bilancio.

⁹ Le assunzioni in riferimento, per la copertura delle quote obbligatorie sono esenti dall'IRAP

Anno 2024 assunzioni in corso da programmazione 2023-2025 tramite mobilità e/o scorrimento graduatoria pubblica gravanti sulla capacità assunzionale:

Categoria/livello	Posti disponibili	Costo unitario	Costo complessivo
Dirigenti	1	135.336,63	135.336,63
D1	19	47.258,27	897.907,13
C1	6	42.276,69	253.660,14
B1	12	35.985,35	431.824,20
A1	0	31.967,69	0
Totale	38		1.718.728,1
Oneri per indennità di vacanza contrattuale			3.212,64

Anno 2024 assunzioni tramite mobilità e/o scorrimento graduatoria pubblica gravanti sulla capacità assunzionale:

Categoria/livello	Posti disponibili	Costo unitario	Costo complessivo
Dirigenti	0	135.336,63	0
D1	9	47.258,27	425.324,43
C1	0	42.276,69	0
B1	2	35.985,35	71.970,70
A1	0	31.967,69	0
Totale	11		497.295,13
Oneri per indennità di vacanza contrattuale			731,54

Anno 2025 assunzioni tramite mobilità e/o scorrimento graduatoria pubblica gravanti sulla capacità assunzionale:

Categoria/livello	Posti disponibili	Costo unitario	Costo complessivo
Dirigenti	0	135.336,63	0
D1	17	47.258,27	803.390,59
C1	3	42.276,69	126.830,07
B1	4	35.985,35	143.941,40
A1	0	31.967,69	0
Totale	24		1.074.162,06
Oneri per indennità di vacanza contrattuale			1.579,39

Anno 2026 assunzioni tramite concorso e/o scorrimento graduatoria pubblica gravanti sulla capacità assunzionale:

Categoria/livello	Posti disponibili	Costo unitario	Costo complessivo
Dirigenti	2	135.336,63	270.673,26
D1	16	47.258,27	756.132,32
C1	8	42.276,69	338.213,52
B1	5	35.985,35	179.926,75
A1	0	31.967,69	0
Totale	31		1.544.945,85
Oneri per indennità di vacanza contrattuale			2.077,06

SEZIONE 4 “MONITORAGGIO”

MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI DI BENESSERE

Allo stato l’Agenzia Laore Sardegna non ha elementi che consentano di valutare in termini definiti e monitorabili l’apporto delle proprie attività al miglioramento del bene pubblico indicato per gli ambiti del contesto agricolo dalla programmazione regionale.

Verrà attuata come di consueto, l’attività di monitoraggio sulle attività previste nel Programma Operativo annuale.

Tale attività, come previsto nelle procedure definite con la deliberazione della Giunta Regionale n. 39/10 del 5.08.2015 e nella procedura operativa di cui alla nota dell’Ufficio n. 851 del 23.10.2018, aggiornata con la nota n. 900 del 13.12.2021, avviene sulla base del seguente schema temporale:

- Monitoraggio infra-annuale alle date del 30 giugno e 30 settembre, dell’esercizio in corso, con verifica e registrazione sul sistema SIBEAR, Modulo SAP-PS, dei valori di realizzazione degli obiettivi direzionali (ODR) e gestionali operativi (OGO).
- Monitoraggio consuntivo/rendicontazione finale, al 31 dicembre dell’anno di riferimento.

I dati del monitoraggio sono regolarmente inviati, secondo le procedure e la tempistica prevista nella procedura operativa, all’ufficio controllo interno di Gestione, all’OIV e all’Assessorato dell’Agricoltura.