

# Forestas

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

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



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

## **RILEVAZIONE DELLA SITUAZIONE DELL'AGENZIA FORESTAS SULLE PARI OPPORTUNITÀ E IL FENOMENO DEL MOBBING**

**Dicembre 2020**

**SINTESI DEI RISULTATI**



## Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Agenzia Forestas, organismo paritetico finalizzato a promuovere le pari opportunità e a contrastare il fenomeno del mobbing, ha promosso nel mese di Dicembre 2020 una rilevazione della situazione dell'Agenzia Forestas sulle pari opportunità e il fenomeno mobbing, con la finalità di conoscere le problematiche inerenti lo svolgimento dell'attività lavorativa presso l'Agenzia. L'aggiornamento dell'indagine era previsto nell'ambito dell'azione 6.1 quale misura di monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022.

La rilevazione è stata condotta mediante una scheda anonima pubblicata sul sito web dell'Agenzia e inviata ai Servizi, perché ne dessero la massima diffusione fra il personale degli uffici, dei complessi forestali e dei Presidi Forestali.

La scheda comprendeva:

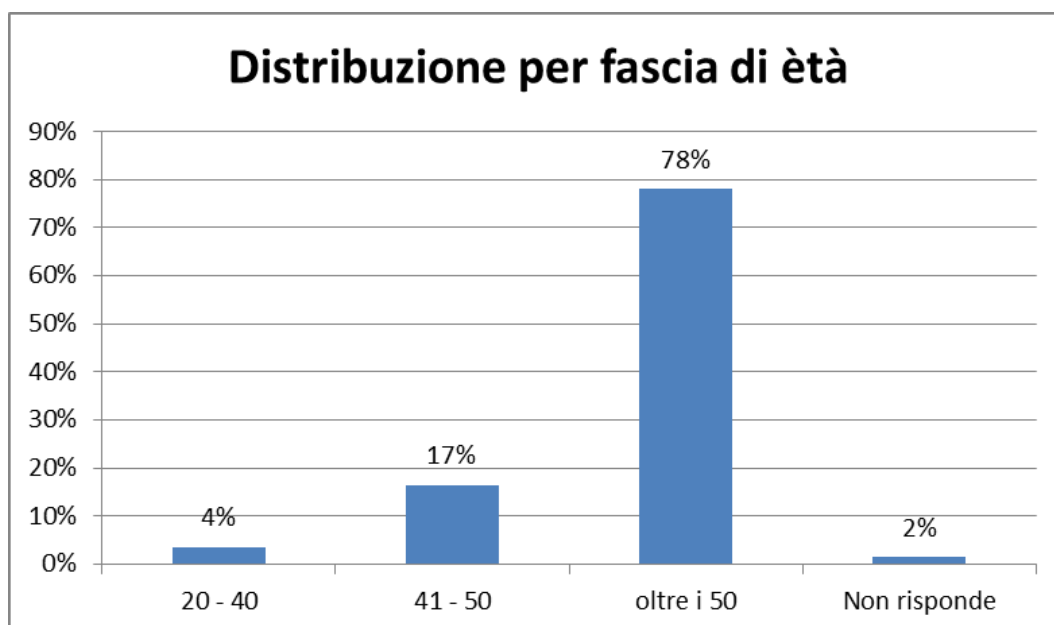
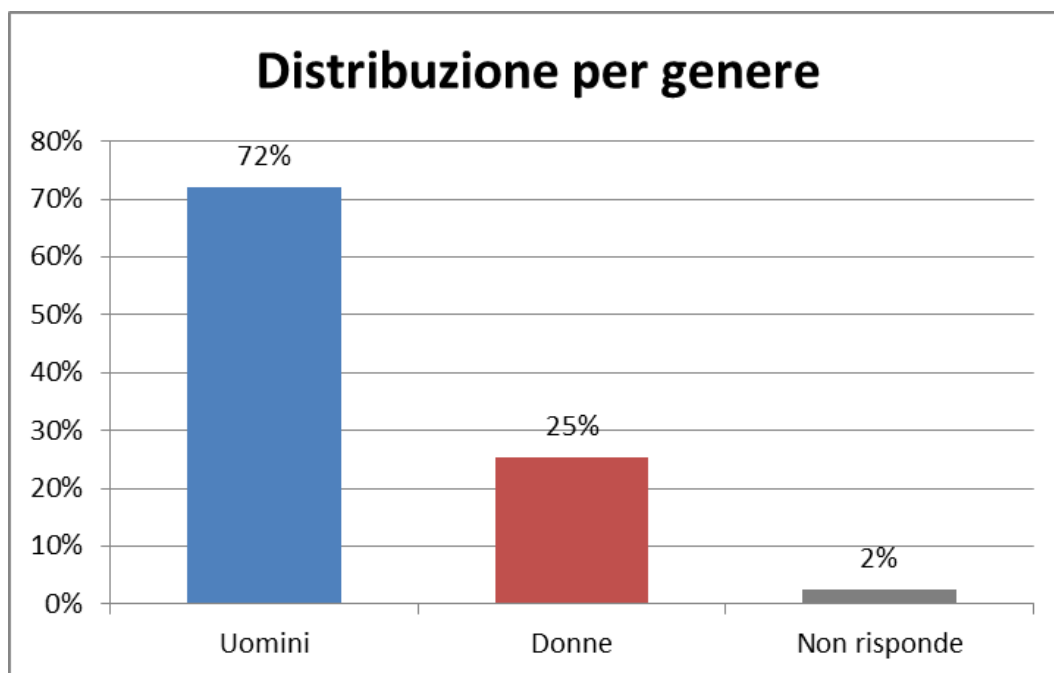
- una parte anagrafica, volta a definire – in forma anonima e aggregata - le caratteristiche del campione d'indagine, con riferimento ai seguenti parametri: sesso, età, categoria contrattuale, sede di lavoro, Servizio Territoriale di appartenenza;
- una parte volta a rilevare la ricorrenza di fenomeni discriminatori nell'ambiente di lavoro, i motivi e le forme di discriminazione;
- una terza parte volta a indagare possibili interventi correttivi.

A seguire vengono presentati i risultati dell'indagine, che sono stati posti a base della programmazione triennale delle azioni positive dell'Agenzia 2021-2023.

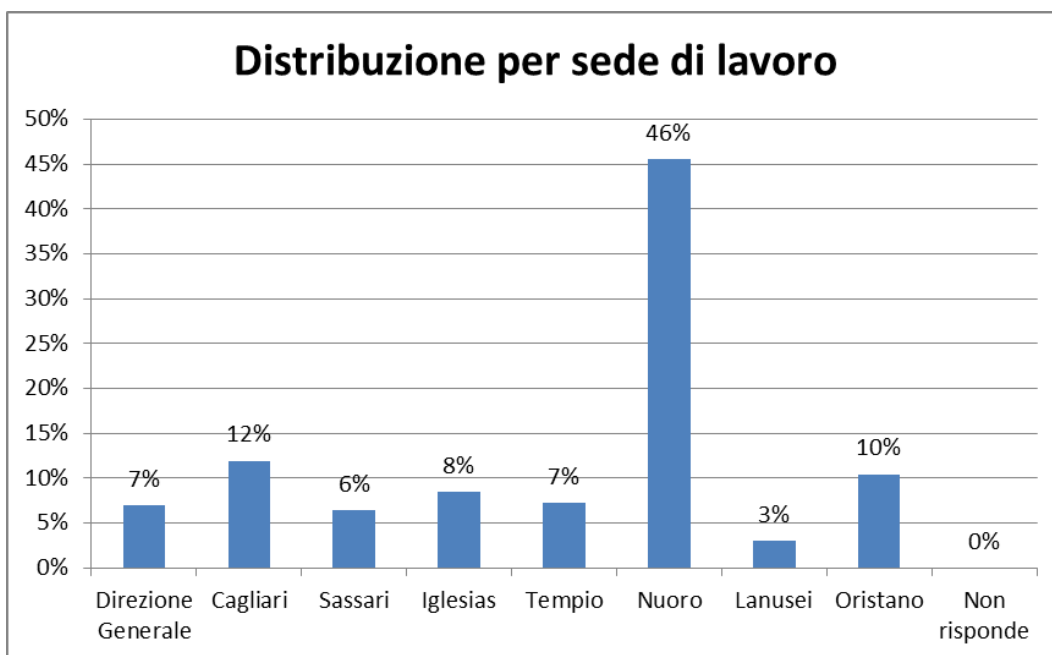
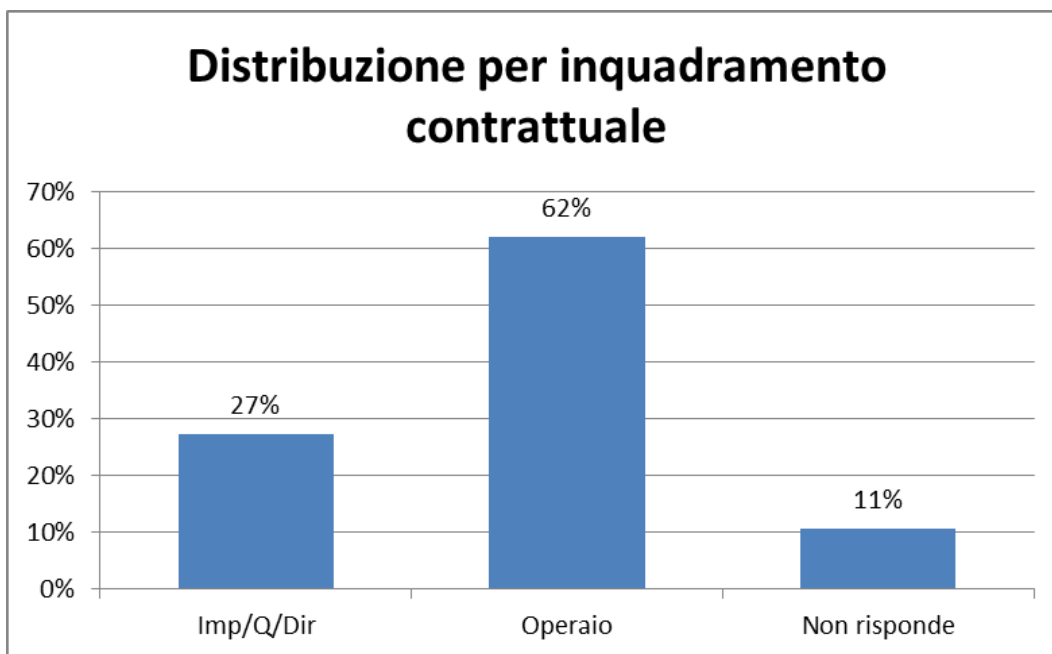
## Presentazione dei dati

Per consentire un corretto inquadramento dei risultati dell'indagine conoscitiva, si fornisce preliminarmente, nei grafici che seguono, una descrizione del campione, costituito dai dipendenti che hanno compilato la scheda di rilevazione, con riferimento a sesso, età, categoria contrattuale, tipologia di sede di lavoro, Servizio Territoriale di appartenenza. Sono pervenute 401 schede, pari al 8,3% dei dipendenti dell'Agenzia.

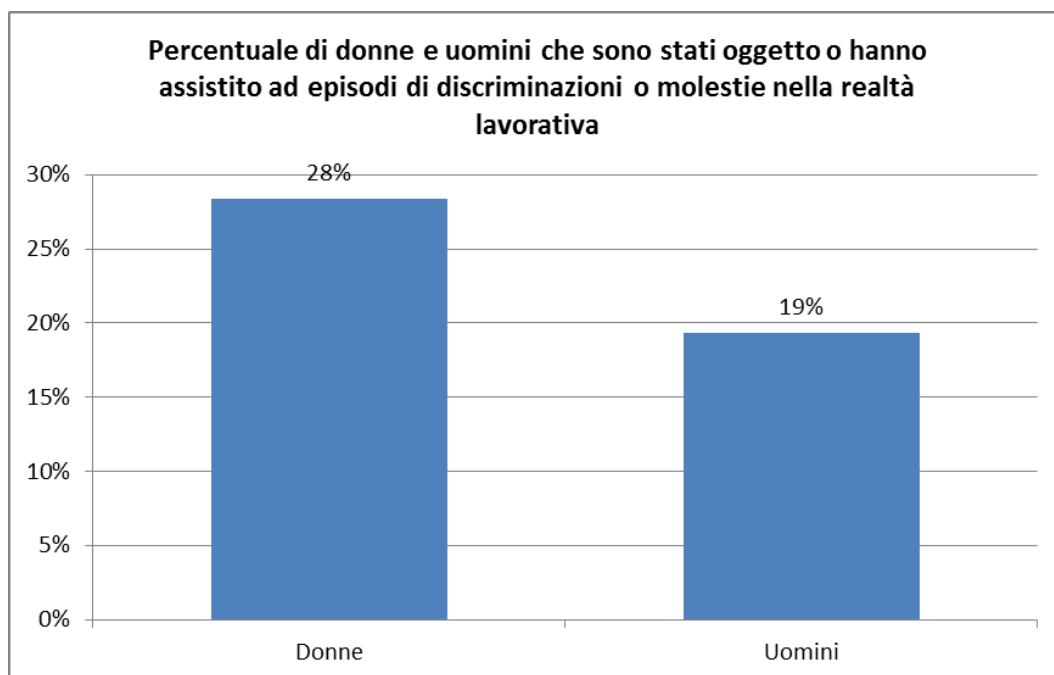
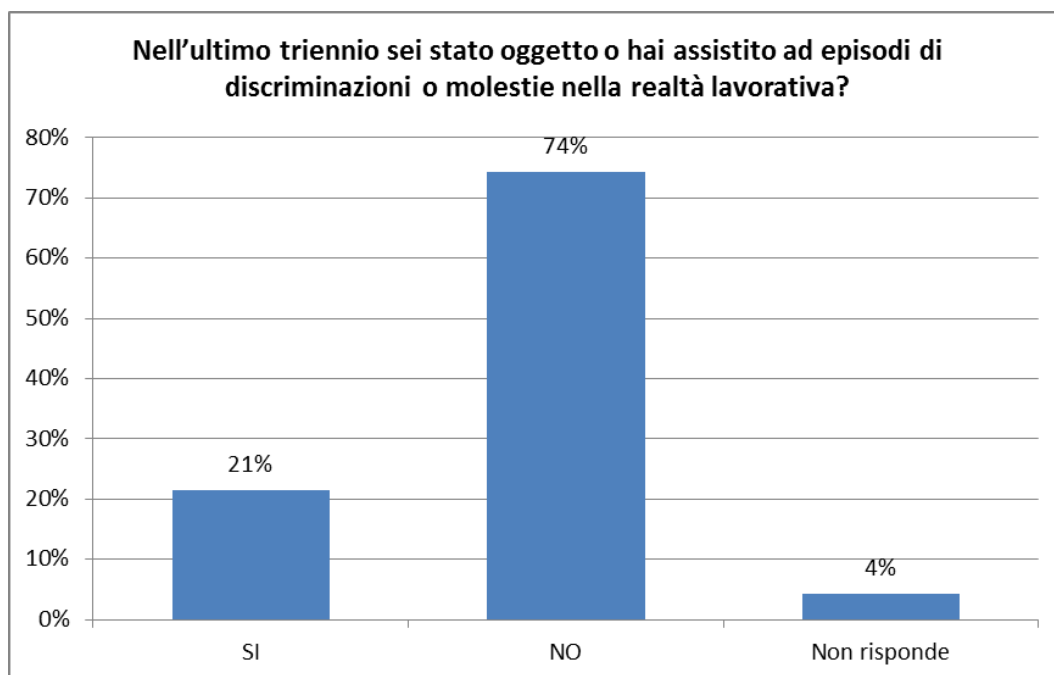
Il campione è composto in prevalenza da uomini e da dipendenti oltre i 50 anni.



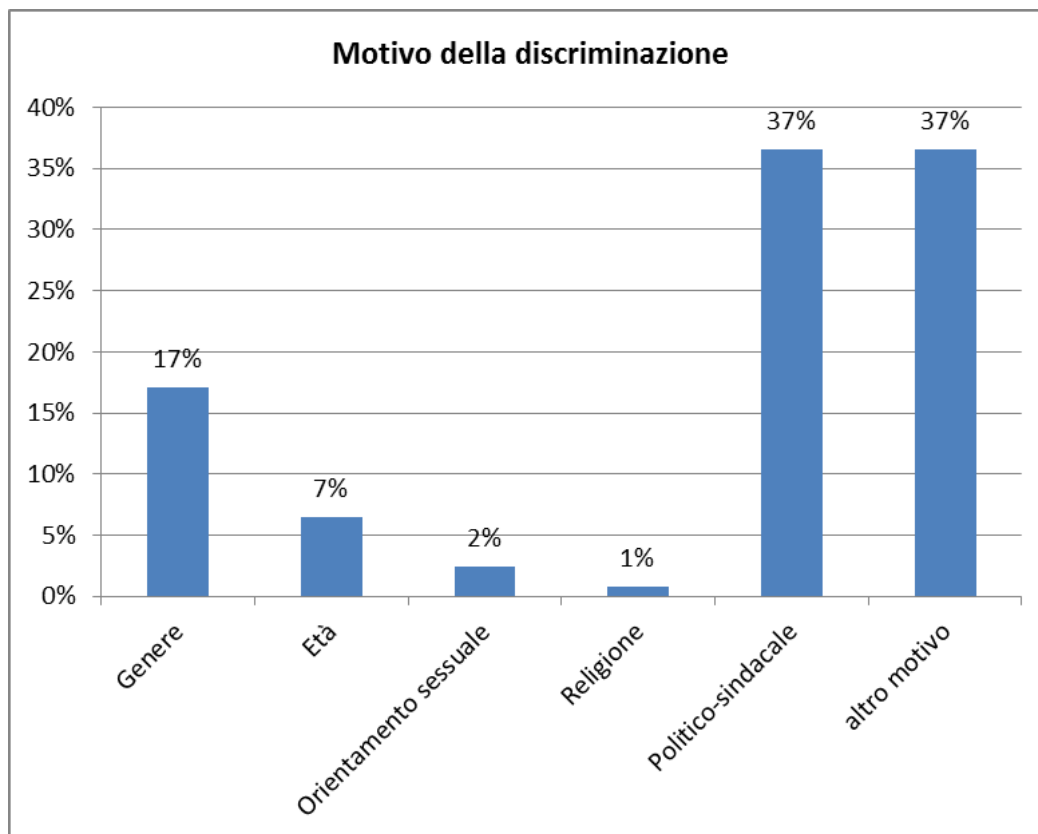
Fra coloro che rispondono, vi è una netta prevalenza di operai dei presidi forestali. Il Servizio in cui c'è stata maggiore partecipazione all'indagine è quello di Nuoro, con quasi la metà delle schede sul totale. A seguire i Servizi di Cagliari e Oristano. Il dato potrebbe essere collegato alla maggiore o minore visibilità che è stata data all'indagine nei territori coinvolti.



Per quanto riguarda la ricorrenza di fenomeni discriminatori nell'ambiente di lavoro, il **21%** del campione dichiara di essere stata vittima o di aver assistito ad episodi di discriminazioni o molestie. La percentuale è pari al **28%** per le donne e al **19%** per gli uomini



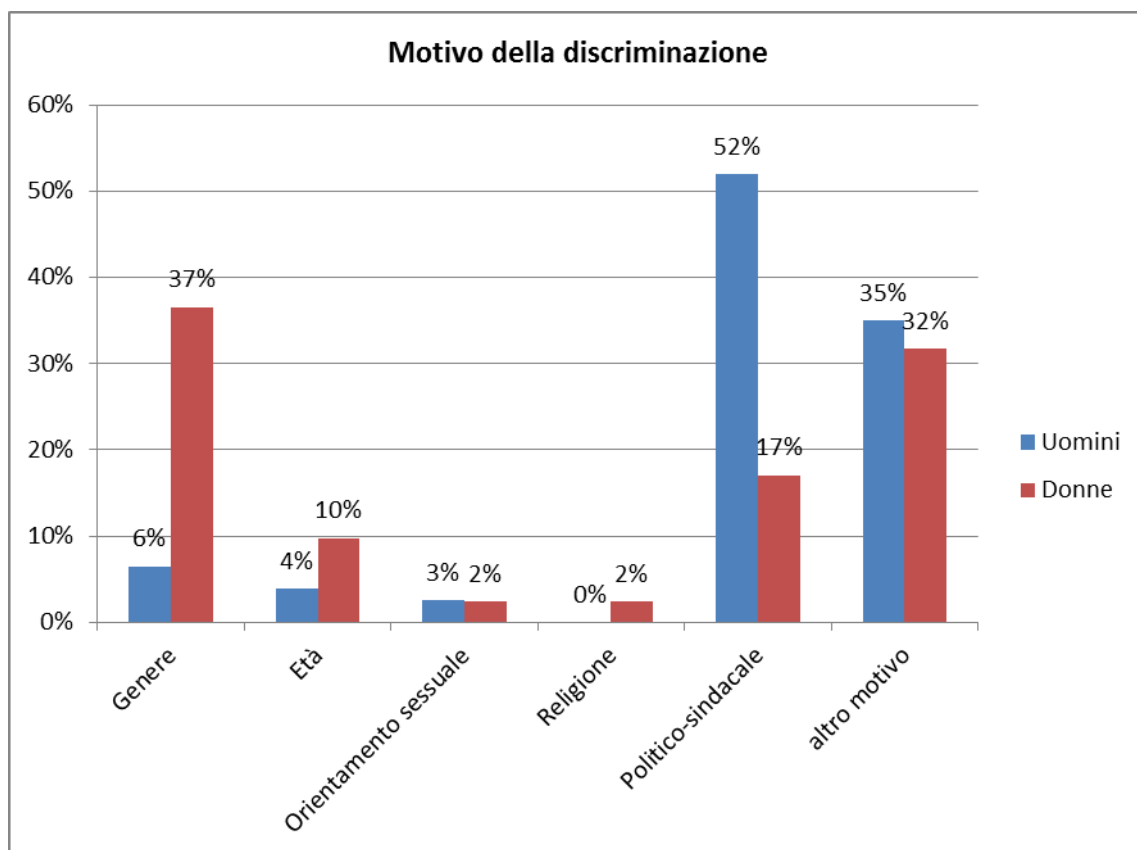
Quanto agli elementi che vengono individuati come causa di discriminazione, gli intervistati individuano come causa principale quella politico-sindacale con il 37%. A seguire una discriminazione di genere con il 17% e al terzo posto l'età (7%).



Il dato è verosimilmente condizionato dalla prevalenza di uomini che ha partecipato all'indagine. Il grado di importanza riconosciuto varia infatti fra uomini e donne, come si può vedere nel grafico successivo.

Per le donne il primo motivo di discriminazione è il genere con il 37%, seguito con il 17% da quello politico – sindacale e al terzo posto l'età con il 10%.

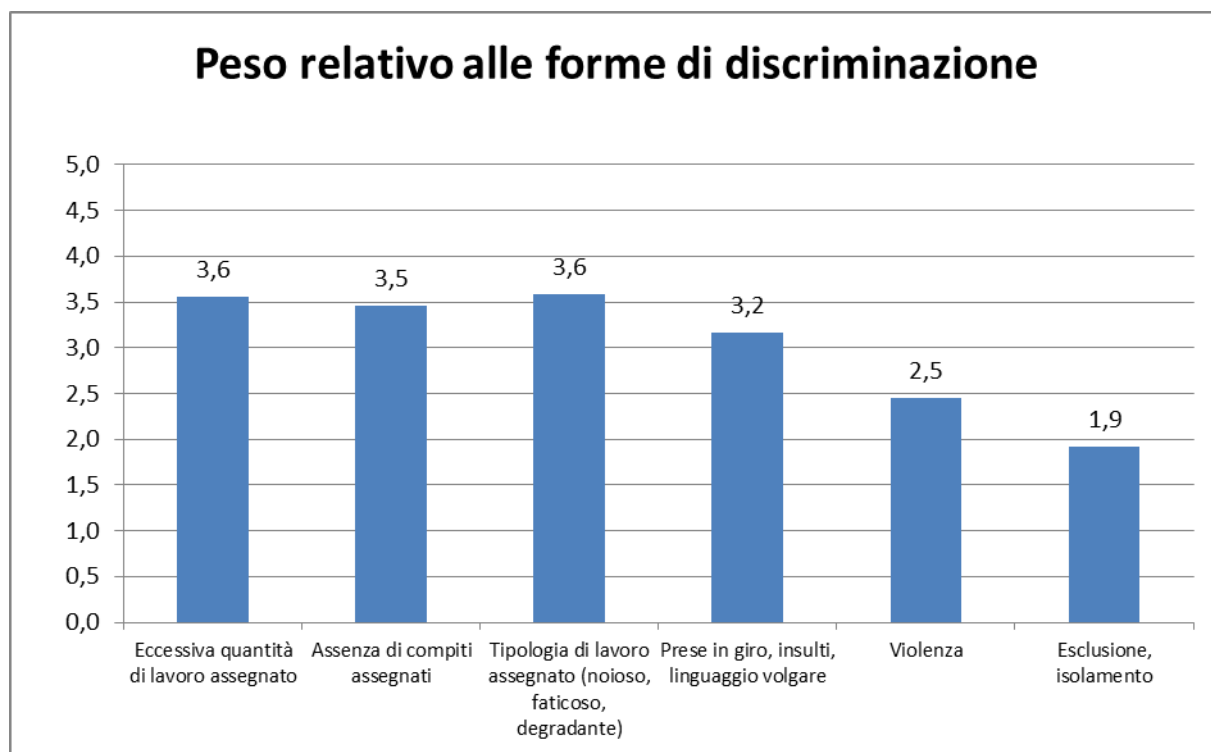
La discriminazione causata da motivi politico-sindacali prevale invece per oltre la metà degli uomini (52%) seguita a distanza dalla discriminazione di genere (6%) e di età (4%).



Quanto alle modalità con cui la discriminazione si esprime, è stato chiesto agli intervistati di esprimere un giudizio (scala da 1 a 5: 1 mai; 2 raramente; 3 a volte; 4 spesso; 5 sempre) sulla frequenza con cui le diverse tipologie di discriminazione e/o comportamenti scorretti vengono riscontrate.

Il campione intervistato fra le diverse forme di discriminazione ha riscontrato con maggior frequenza *l'eccessiva quantità di lavoro assegnato (3,6)*, *la tipologia di lavoro assegnato (noioso, faticoso, degradante)(3,6)* e *l'assenza di compiti assegnati* tutti con un punteggio medio superiore a 3,5.

A seguire con un punteggio medio di 3,2 le *prese in giro, insulti e linguaggio volgare* e la *violenza (2,5)*. Chiude la serie *l'esclusione e l'isolamento* a cui viene assegnato un punteggio medio di 1,9.

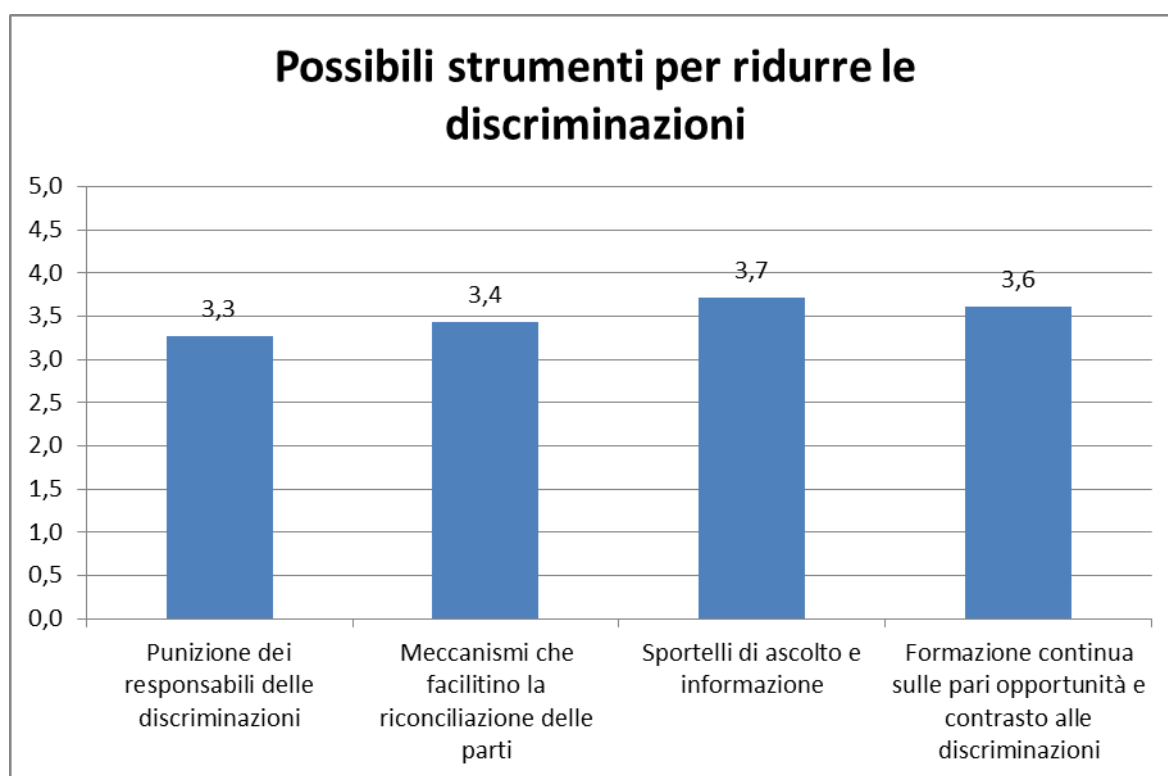


Quanto alle soluzioni individuate per migliorare la situazione lavorativa, le misure che vengono individuate come più incisive sono una *maggior flessibilità negli orari di lavoro* (4,4), *un maggiore riconoscimento del lavoro svolto e condivisione dei risultati raggiunti* (4,1), *maggior formazione e informazione* (4,0), seguita da una *maggior trasparenza nelle decisioni* (3,5) e una *maggior varietà dei compiti affidati* (3,2).

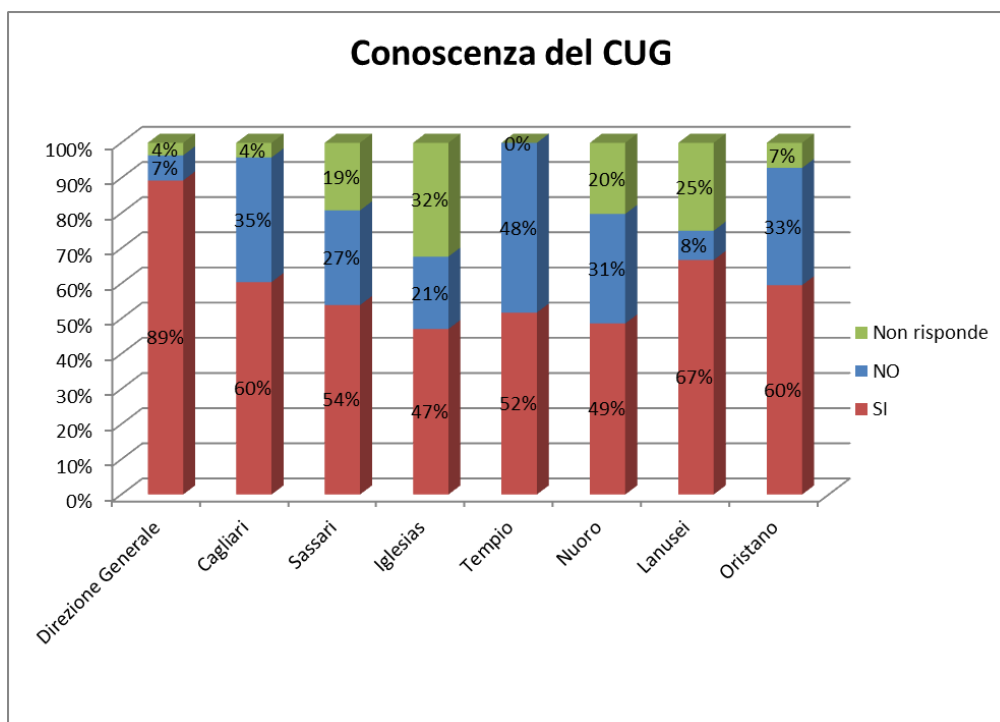
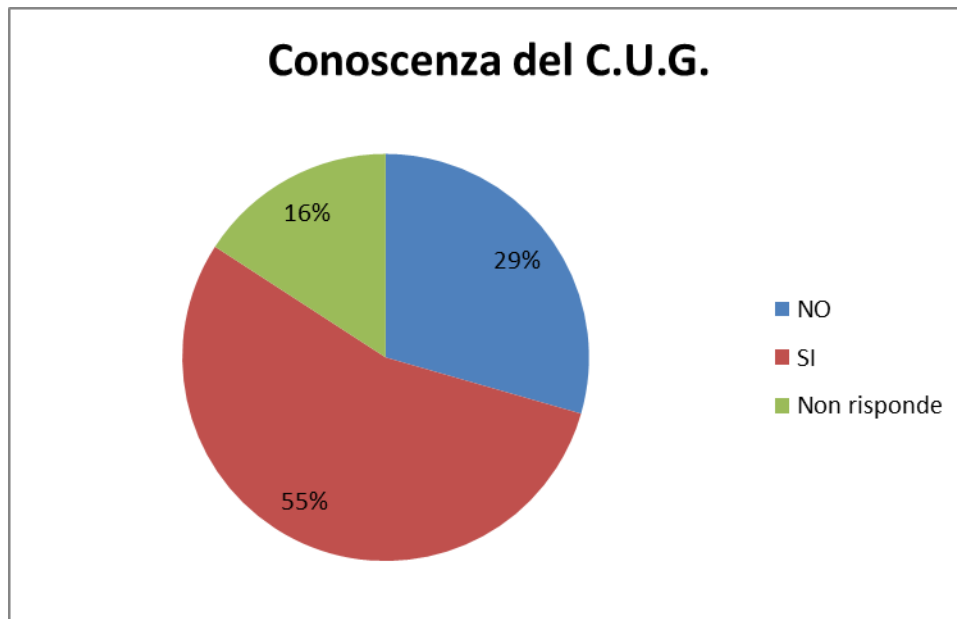
Minore importanza viene invece assegnata al *cambiamento del responsabile/superiore* (3,0), *cambiamento del gruppo di lavoro* (2,7) o della *sede di lavoro* (2,6).



Quanto agli strumenti per ridurre le discriminazioni, tutte e quattro le azioni proposte hanno riscontrato un giudizio simile da parte degli intervistati. L'azione più efficace secondo gli intervistati risulta essere *l'apertura degli sportelli di ascolto* con un punteggio medio assegnato pari a 3,7, seguito dalla *formazione continua sulle pari opportunità* (3,6). Seguono al terzo posto i *meccanismi che puntino a far cessare i comportamenti indesiderati attraverso un'attività di mediazione fra le parti* (3,4) e la *punizione dei responsabili* con un punteggio pari a 3,3.



In conclusione il 55% del campione afferma conoscere il CUG contro un 29% che afferma di non aver mai sentito parlare del CUG. Queste percentuali variano se riferite al Servizio di appartenenza degli intervistati come riportato nell'ultimo grafico.





## Raffronto con i dati delle precedenti indagini

Un raffronto con i risultati dell'analisi condotte negli anni precedenti (2013, 2015 e 2018), può essere utile a valutare l'impatto del piano e a meglio calibrare la strategia del nuovo programma d'intervento.

Dal confronto fra i dati prodotti in esito alle rilevazioni, emerge una costante diminuzione della partecipazione dei dipendenti alla rilevazione: nel 2013 le schede raccolte erano 2.040, nel 2015 le schede raccolte erano 1.135, nel 2018 solo 88 schede (prevalentemente dovuta alla brevità dei tempi di rilevazione e alla maggior selettività dell'indagine svolta solamente on line) e infine il 2020 con 401 schede raccolte.

Quanto alla distribuzione territoriale del campione, si registra un'ampia partecipazione del Servizio di Nuoro, con quasi la metà delle schede raccolte, che ribalta la tendenza delle precedenti indagini. A seguire i Servizi di Cagliari e Oristano. Il dato potrebbe essere collegato sia alla maggiore o minore visibilità che è stata data all'indagine nei territori coinvolti, sia alla maggiore sensibilità sviluppata in alcuni territori circa la tematica delle pari opportunità in seguito al lavoro svolto dagli addetti agli sportelli di ascolto e dai laboratori di sensibilizzazione che risulta essere disomogeneo nei diversi Servizi Territoriali.

La percentuale di dipendenti che dichiara di aver assistito o essere stata vittima di discriminazioni, pari al 31% nel 2013 e al 16% nel 2015, sale in modo rilevante (38%) nel 2018 per diminuire nuovamente nel 2020 con una percentuale del 21%.

Rilevante la percentuale di dipendenti che non risponde ad alcune domande che però risultano in diminuzione rispetto agli anni precedenti. In particolare quelle di carattere anagrafico (con una percentuale di schede non compilate che passa dal 30- 35% del 2015, al 44% del 2018 a 4-12% del 2020) e quelle relative al motivo della discriminazione (dal 68% del 2015, all'83% del 2018 al 37% del 2020). Il dato, seppur in miglioramento, può essere riconducibile alla percezione dell'indagine come un adempimento, piuttosto che un'opportunità di rappresentare compiutamente un fenomeno.

A fronte di una minor significatività statistica del campione rispetto agli anni 2013 e 2015, resta tuttavia costante il peso relativo ai fattori di discriminazione dove predomina quello di origine politico sindacale (37%). Il grado di importanza riconosciuto al fattore di discriminazione varia però percettibilmente fra uomini e donne. Per le donne infatti il primo motivo di discriminazione è il genere con il 37%, seguito con il 17% da quello politico –sindacale e al terzo posto l'età con il 10%. La discriminazione causata da motivi politico-sindacali prevale invece per oltre la metà degli uomini (52%) seguita a distanza dalla discriminazione di genere (6%) e di età (4%). Quindi mentre per le donne permane una forte discriminazione legata a diversi fattori (genere, età e appartenenza sindacale), per gli uomini la discriminazione è legata principalmente ad un unico fattore (appartenenza politico-sindacale) essendo minimi gli altri.

Fra le diverse forme di discriminazione gli intervistati ha riscontrato con maggior frequenza quelle attività

*Rilevazione pari opportunità 2020 - Sintesi dei risultati*



che vanno ad incidere sul lavoro del dipendente (*l'eccessiva quantità di lavoro assegnato (3,6), la tipologia di lavoro assegnato (noioso, faticoso, degradante)(3,6) e l'assenza di compiti assegnati tutti con un punteggio medio superiore a 3,5*) mentre vengono rilevate con minor frequenza le discriminazioni dirette alla persona (*le prese in giro, insulti e linguaggio volgare (3,2), la violenza (2,5), l'esclusione e l'isolamento (1,9)*).

Quanto alle soluzioni individuate per migliorare la situazione lavorativa, le misure che continuano ad essere individuate come più incisive sono una *maggior flessibilità negli orari di lavoro (4,4), un maggiore riconoscimento del lavoro svolto e condivisione dei risultati raggiunti (4,1), maggiore formazione e informazione (4,0)*, seguita da una *maggior trasparenza nelle decisioni (3,5) e una maggiore varietà dei compiti affidati (3,2)*. Minore importanza viene invece assegnata al *cambiamento del responsabile/superiore (3,0), cambiamento del gruppo di lavoro (2,7) o della sede di lavoro (2,6)*.

Relativamente all'ultima domanda si registra un aumento della percentuale dei dipendenti che dichiarano di conoscere il CUG con una percentuale che passa dal 49% del 2015 al 55% del 2020, con differenze fra i diversi territori.

## Conclusioni

La rilevazione effettuata ha evidenziato come nell'Agenzia Forestas sia presente una moderata percezione di discriminarietà nell'ambiente di lavoro. Si rileva come le discriminazioni siano percepite diversamente da uomini e donne e come la percentuale di donne che hanno assistito o siano state vittime di atti discriminatori (28%) sia maggiore di quella degli uomini (19%).

Le discriminazioni vengono imputate in prevalenza a motivi di origine politico sindacale, ma anche in questo caso ampie differenze vengono rilevate fra uomini e donne. Per queste ultime il primo motivo di discriminazione rimane il genere.

Rilevante il dato che emerge circa le soluzioni che secondo gli intervistati risultano più efficaci per migliorare la situazione lavorativa. Infatti i lavoratori individuano il miglioramento della "qualità" del proprio lavoro (flessibilità, formazione, riconoscimento, trasparenza, varietà dei compiti affidati) come fattore determinante per il proprio benessere lavorativo, mentre assegnano minore importanza a soluzioni che comportino cambiamenti di sede, di gruppo di lavoro e di responsabile.

Questo dato deve portare ad un'ampia riflessione circa le azioni da mettere in campo per un effettiva innovazione dei sistemi organizzativi che possano migliorare il benessere dei lavoratori e ridurre i fattori di discriminazione.

Nel prossimo triennio particolare attenzione dovrà essere posta all'organizzazione del lavoro in modalità agile

# Forestas

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

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



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

che nel 2020 a causa dell'emergenza Covid-19 è stata ampiamente utilizzata nelle pubbliche amministrazioni senza però una reale regolamentazione, che ne ha evidenziato gli aspetti positivi e negativi e portando in alcuni casi ad un aumento delle discriminazioni.

Si evidenzia infine una discreta conoscenza dell'esistenza del Comitato di Garanzia (CUG) che però mostra differenze da un territorio all'altro. Su questo aspetto sarà importante intervenire in maniera più incisiva con i laboratori di sensibilizzazione e informazione direttamente nei territori, compatibilmente con le restrizioni imposte dall'emergenza Covid-19.

I risultati della presente indagine verranno utilizzati per la definizione del Piano delle Azioni Positive 2021-2023.