REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Piano Triennale delle azioni positive dell'Ente Foreste della Sardegna 2013-2015

SCHEDE AZIONI POSITIVE

(REVISIONE SETTEMBRE 2014)

Azione 1.1 **Analisi della situazione dell'Ente in termini di pari opportunità**	
Area d'intervento: Monitoraggio e conoscenza.	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio del Personale	
Servizi Territoriali per la raccolta dati	
Risorse di bilancio	L'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'analisi della situazione dell'Ente in termini di pari opportunità viene effettuata attraverso la raccolta delle schede anonime compilate dai dipendenti dell'Ente, recanti domande volte ad indagare la presenza di discriminazioni nel contesto lavorativo. L'analisi è stata effettuata nella prima annualità come strumento propedeutico alla stesura del piano e verrà ripetuta al termine del periodo di validità dello stesso, per verificare l'impatto prodotto sul contesto lavorativo
Indicatore	Report predisposto
Target 2013	Primo report di analisi predisposto
Target 2014	
Target 2015	Report aggiornato

Azione 1.2 **Introduzione di criteri di rotazione negli incarichi di responsabilità**	
Area d'intervento: Organizzazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Consiglio di Amministrazione	
Servizio del Personale; Servizio Affari Generali e Legali (target 1 2014)	
CUG (target 2 20014)	
Risorse di bilancio	L'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto l'introduzione di criteri di rotazione negli incarichi di responsabilità, finalizzata a dare pari opportunità di crescita professionale a tutti i dipendenti e a limitare la personalizzazione degli incarichi. L'azione presuppone che ogni provvedimento di attribuzione di incarico sia motivato in ordine alle ragione della scelta e del rispetto del principio delle pari opportunità. L'azione prevede anche l'analisi dei meccanismi che possono indurre discriminazioni potenziali e indirette legate ai criteri di attribuzione degli incarichi (es criteri basati unicamente sull'anzianità di servizio) al fine di proporre criteri correttivi
Indicatore	Criteri-di rotazione definiti/adottati
Target 2013	Definizione criteri rotazione responsabili di complesso
Target 2014	1) Definizione di requisiti minimi di motivazione degli atti di attribuzione degli incarichi rispetto al principio di pari opportunità; 2) Analisi propedeutica all'introduzione di criteri rotazione per responsabili UGB e capisquadra
Target 2015	

Azione 1.3 **Creazione di meccanismi per la gestione dei fenomeni discriminatori**	
Area d'intervento: Organizzazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Consiglio di Amministrazione	
CUG	
Risorse di bilancio	L'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto la creazione di meccanismi per la gestione dei fenomeni discriminatori, ossia la definizione di sedi e procedure che permettano ai dipendenti di segnalare i fenomeni discriminatori e avere visibilità della trattazione del loro caso.
Indicatore	definizione di procedure e sedi per la gestione dei fenomeni discriminatori
Target 2013	
Target 2014	Studio di ipotesi alternative
Target 2015	Definizione di procedure e sedi per la gestione dei fenomeni discriminatori

Azione 1.4 **Diffusione delle competenze e attività del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente**	
Area d'intervento: informazione e formazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio del Personale	
CUG	
Risorse di bilancio	L'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto la Diffusione delle competenze e attività del CUG sia presso i dipendenti dell'Ente, sia presso gli interlocutori esterni. L'azione potrà essere realizzata attraverso seminari informativi, manifestazioni, predisposizione e diffusione di materiale informativo da diffondere nelle strutture dell'Ente (uffici e cantieri) e attraverso il sito web.
Indicatore	Realizzazione materiale informativo e eventi promozionali
Target 2013	Realizzazione 1 brochure digitale sulla sintesi dei dati sull'indagine conoscitiva sulle pari opportunità all'interno dell'Ente
Target 2014	Realizzazione1 brochure digitale sulle competenze CUG
Target 2015	Realizzazione seminario informativo sul CUG e sulle pari opportunità

Azione 1.5 **Interventi informativi rivolti al personale sul tema delle pari opportunità e discriminazioni**	
Area d'intervento: informazione e formazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio del Personale	
Servizio Affari Generali e Legali	
Risorse di bilancio	L'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto la Diffusione delle competenze e attività del CUG sia presso i dipendenti dell'Ente, sia presso gli interlocutori esterni. L'azione potrà essere realizzata attraverso convegni, manifestazioni, predisposizione e diffusione di materiale informativo da diffondere nelle strutture dell'Ente (uffici e cantieri) e attraverso il sito web.
Indicatore	Realizzazione materiale informativo N. interventi informativi realizzati
Target 2013	
Target 2014	Realizzazione >3 brochure digitali sulla normativa applicabile ai dipendenti dell'Ente nel settore delle pari opportunità (tutela della maternità, tutela della disabilità, gravi patologie, etc)
Target 2015	

Azione 1.6 **Formazione e informazione sulle tematiche di genere e sulla tutela delle pari opportunità**	
Area d'intervento: informazione e formazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio del Personale	
Risorse di bilancio	cap SC 02.0122
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto la formazione ed informazione del personale e della dirigenza sulle normative e strategie nazionali ed europee relative alle tematiche di genere (ivi compresi interventi formativi in tema di self confidence rivolti alle figure che rivestono compiti di responsabilità) e alla tutela delle pari opportunità e dei lavoratori in condizioni di svantaggio
Indicatore	N. interventi formativi/informativi realizzati
Target 2013	
Target 2014	1 intervento formativo per dirigenti e quadri
Target 2015	1 intervento formativo per addetti al personale

Azione 2.1 **Adozione di un "codice di condotta"**	
Area d'intervento: Regolamentazione	
Strutture organizzative coinvolte	
CdA	
CUG	
Risorse di bilancio	L'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto l'adozione di un "Codice di Condotta" che detti regole di comportamento (fisico e verbale, anche con riferimento all'uso del linguaggio negli atti amministrativi) che evitino discriminazioni, molestie, anche sessuali, soprusi, per tutelare la dignità delle lavoratici e dei lavoratori. Il documento avrà il valore di un codice etico, con la possibilità di integrare le ipotesi più significative nel codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente
Indicatore	Adozione codice di condotta
Target 2013	
Target 2014	Codice di condotta adottato
Target 2015	

Azione 2.2 **Indagine sul benessere organizzativo**	
Area d'intervento: Regolamentazione	
Strutture organizzative coinvolte	
CdA	
OIV	
Servizio pianificazione e studi	
CUG	
Risorse di bilancio	L'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, previste dall'art. 14 comma 5 del D Lgs 150/2009. La rilevazione verrà effettuata utilizzando i modelli predisposti dalla ANAC
Indicatore	% dipendenti raggiunti dall'indagine
Target 2013	
Target 2014	10% dipendenti raggiunti
Target 2015	15% dipendenti raggiunti

Azione 2.3 **Adozione di misure di conciliazione fra vita personale e professionale**	
Area d'intervento: Regolamentazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio del Personale	
Servizio Affari Generali e Legali	
CORAN	
CUG	
Risorse di bilancio	L'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto l'adozione di misure di conciliazione fra vita personale e professionale. Nel triennio l'azione verrà perseguita essenzialmente introducendo forme di regolamentazione (interna, attraverso circolari e regolamenti, o contrattuale) che favoriscano la conciliazione, quali ad esempio: autoregolamentazione dell'orario delle riunioni e delle trasferte, utilizzo di modalità di comunicazione a distanza (videoconferenza); regolamentazione flessibile dell'orario di lavoro, introduzione di misure migliorative per la fruizione dei permessi legati alla genitorialità, banca delle ore
Indicatore	N. misure adottate
Target 2013	1 misura di autoregolamentazione per la flessibilità dell'orario di lavoro adottata
Target 2014	
Target 2015	>1 misura di autoregolamentazione adottata >1 misura di conciliazione proposta alle parti contrattuali per l'adozione

Azione 2.4 **Adeguamento dei servizi igienici nelle postazioni di vedetta**	
Area d'intervento: Infrastrutturale	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio Tecnico (ex API)	
Servizi Territoriali	
Risorse di bilancio	Sc 05.0022
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto l'adeguamento dei servizi igienici nelle postazioni di vedetta attualmente sprovviste
Indicatore	n. postazioni di vedetta che vengono dotate del servizio
Target 2013	
Target 2014	60
Target 2015	69