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

REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

ANNI 2016-2018

INDICE

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO 3
1.1. Finalità 3
1.2. Riferimenti normativi 4
1.3. Procedura seguita per l'elaborazione del piano 5
2. ANALISI DI CONTESTO 5
2.1. Presentazione dell'Amministrazione 5
2.2. Analisi di contesto 8
3. OBIETTIVI, AREE DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE 16
3.1. Definizione di obiettivi e azioni positive per il triennio 2016-2018 16

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

1.1. Finalità

Il piano triennale di azioni positive, previsto dall'art. 48 del D Lgs 198/2006, è un atto di programmazione volto ad assicurare, nell'ambito delle competenze di ciascuna amministrazione, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. In particolare persegue la finalità di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista una disparità di genere superiore ai 2/3.

Le politiche che le pubbliche amministrazioni devono perseguire per favorire la parità di genere sono, in particolare, declinate nella Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e per le Pari Opportunità del 23.05.2007: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione". La direttiva disegna un insieme articolato di ambiti d'intervento, che vanno dall'eliminazione delle discriminazioni all'organizzazione del lavoro, dai sistemi di reclutamento alla formazione, segnalando alle amministrazioni le azioni possibili e doverose per promuovere la parità di genere.

Non si può tuttavia ignorare che, nel contesto normativo nazionale ed europeo, la definizione di pari opportunità è venuta a ricomprendere una pletora di fattori di discriminazione che devono essere affrontati e che non si esauriscono nella differenza di genere: religione, convinzioni personali o politiche, disabilità, età, orientamento sessuale.

Il Piano di azioni positive predisposto dall'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS) è pertanto finalizzato a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità (di carriera, di benessere, di sviluppo personale e professionale) attraverso l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle dinamiche in atto, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

L'obiettivo del presente Piano triennale è dunque di riequilibrare la presenze femminile nell'Agenzia, e in particolare nelle posizioni di responsabilità, ma anche di affrontare le altre forme di discriminazione possibili e presenti e, in generale, di migliorare le condizioni di lavoro e la conciliazione dello stesso con la vita familiare e personale.

La vera sfida, infatti non è solo aumentare il numero delle componenti sottorappresentate (donne, nella realtà di questa Amministrazione, ma non solo) in una serie di processi, ma di modificare questi ultimi se fondati su presupposti errati o su stereotipi e dare spazio, così, al coinvolgimento di tutto il personale, dimostrando che tutti possono trarre beneficio da una organizzazione del lavoro maggiormente egualitaria,

costruita sul riconoscimento delle differenze, sulla valorizzazione delle esigenze degli individui e dei gruppi e sul perseguimento del benessere lavorativo.

Nel primo piano di azioni positive approvato per il triennio 2013-2015 l'Amministrazione ha puntato sull'avvio del CUG, sulla creazione di un quadro di regole utili a favorire le pari opportunità, sulla formazione delle risorse direttamente impegnate nella gestione del personale.

Il presente piano, partendo dai (primi) risultati raggiunti, punta a una profonda modifica del contesto organizzativo, che dovrà diventare aperto, trasparente, paritario.

Il Piano elaborato dall'Agenzia FoReSTAS si propone, dunque, di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento sulla base del sesso, dell'età o dell'appartenenza sindacale ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le *disparità* in senso lato.

Peraltro, preso atto che la disparità di genere rappresenta solo uno degli elementi critici per il benessere organizzativo, la presente proposta, superando il tradizionale concetto di azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, intende privilegiare *azioni trasversali* valide per tutto il personale che vadano ad incidere positivamente nella qualità del lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi si propone innanzitutto un *cambiamento culturale* sia in tutto il personale che nell'organizzazione dell'Agenzia, attraverso azioni formative, informative, organizzative e di definizione di regole a supporto.

1.2. Riferimenti normativi

• Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come modificati dall'art. 21 legge 183 del 2010.

• Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 che stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni adottino piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

• Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e per le Pari Opportunità (23.05.2007): "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione".

• Legge 183/2010 e Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

• Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”.

1.3. Procedura seguita per l’elaborazione del piano

Il piano nasce all’interno di un processo di rinnovata attenzione per le pari opportunità, anche a seguito della istituzione, nel 2013, del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di cui all’art. 21 legge 183 del 2010.

Le azioni positive sono state definite a partire da un’analisi di contesto basata sulla caratterizzazione del personale dell’Amministrazione e sui dati emersi da un monitoraggio sul campo, effettuato nel mese di novembre 2015 attraverso la somministrazione al personale di schede anonime sulla situazione dell’Amministrazione sulle pari opportunità e il fenomeno mobbing. La situazione di contesto ha dunque rappresentato elemento imprescindibile per rilevare le aree critiche e le problematiche sottese verso le quali l’Agenzia ha orientato in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità.

La proposta di piano, predisposta dalla Direzione Generale, è stata sottoposta, per valutazioni, integrazioni e suggerimenti, al Comitato di Garanzia, alle segreterie regionali delle organizzazioni sindacali, all’OIV (al quale il D Lgs 150/2009 attribuisce compiti di verifica sui risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità) e alla Consigliera Regionale di Parità, senza che pervenissero osservazioni.

Data la sua natura programmatica, la proposta di piano è soggetta all’approvazione dell’organo di indirizzo politico.

2. ANALISI DI CONTESTO

2.1. Presentazione dell’Amministrazione

L'Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna (FoReSTAS) è istituita dalla LR n. 8 del 2016.

L'Agenzia attua i programmi in campo forestale-ambientale e supporta la Regione Sardegna sui temi della gestione forestale ambientale, della multifunzionalità e della tutela del paesaggio forestale e rurale, della ricerca e del trasferimento dell'innovazione tecnologica. L'Agenzia, quale struttura tecnico-operativa della Regione, è un ente di gestione, di promozione e di supporto tecnico e amministrativo, di ricerca e sperimentazione, nel settore forestale e ambientale. Essa succede all’Ente Foreste della Sardegna, che è

stato contestualmente soppresso, subentrando nella titolarità dei rapporti giuridici attivi e passivi che allo stesso facevano capo.

L'inquadramento dell'Amministrazione parte necessariamente dalla realtà dell'Ente a cui è succeduta, un ente strumentale, che gestiva in amministrazione diretta gli interventi di sistemazione idraulico-forestale, amministrando circa 220.000 ettari, di cui circa il 39% demaniali, il 42% di proprietà pubblica (in gran parte comunali), e il restante 19% di proprietà privata in occupazione temporanea. I dipendenti dell'Ente Foreste, ora acquisiti dall'Agenzia, al 31/12/2015, comprendevano 5738 operai (fra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato), 406 impiegati e quadri e 7 dirigenti (8 in servizio, se si ha riguardo al personale in posizione di comando).

Il bilancio triennale 2016-2018 è attualmente in fase di predisposizione.

La struttura organizzativa dell'Agenzia, che al momento fa propria l'architettura approvata per l'Ente Foreste con Delibera del Commissario Straordinario n. 26 del 9 febbraio 2016, prevede:

- a livello centrale, una Direzione Generale, preposta alle funzioni gestionali trasversali di programmazione e controllo, costituita da cinque Servizi Centrali (tecnico; antincendio, protezione civile e autoparco; personale e affari generali; contabilità e bilancio; appalti e contratti);
- a livello territoriale, sette strutture decentrate, i Servizi Territoriali, dislocati a Cagliari, Iglesias, Oristano, Nuoro, Lanusei, Sassari e Tempio Pausania.

Fanno capo ai Servizi Territoriali 23 Complessi Forestali di gestione, attraverso i quali si progetta e attua la gestione forestale, articolati in 98 Unità Gestionali di Base, e 18 Unità Operative Specializzate, che realizzano una capillare presenza sul territorio regionale.

La mission dell'Amministrazione investe il miglioramento, l'ammodernamento, l'incremento e la maggiore efficienza delle politiche forestali, con particolare riferimento alle esigenze di innovazione e di valorizzazione, anche economica e sociale, del patrimonio naturale e dei beni prodotti.

L'Agenzia, nel rispetto degli atti di pianificazione e programmazione regionale, tutela, gestisce e valorizza il patrimonio forestale attraverso le seguenti funzioni:

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

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

c) valorizzazione produttiva, turistico-ricreativa e culturale del patrimonio naturale;

d) promozione della ricerca scientifica, sperimentazione, innovazione tecnologica e della cultura nel settore forestale e sostegno delle attività di informazione, sensibilizzazione ed educazione ambientale.

Sulla base dei citati presupposti normativi e programmatici, la strategia di intervento per il prossimo triennio si può schematicamente riassumere nei seguenti punti:

1. migliorare la sostenibilità ambientale economica e sociale della gestione forestale, attraverso una strategia integrata che affianchi agli interventi di difesa del suolo e rinaturalizzazione degli ambiti forestali, azioni volte a promuovere la multifunzionalità delle foreste demaniali, trasformandole in attrattori territoriali forti;

2. salvaguardare il patrimonio forestale, attraverso il contributo alla CAIB;

3. accrescere la sicurezza delle popolazioni, attraverso gli interventi di protezione civile e il contributo al programma straordinario di pulizia degli alvei;

4. migliorare il tessuto economico e sociale delle zone intervento, attraverso il contributo all'eradicazione della peste suina africana;

5. rendere l'Amministrazione più efficace ed efficiente, attraverso politiche per la trasparenza e l'integrità, e mediante l'incremento dell'utilizzo dell'ICT;

6. promuovere interventi di sperimentazione, ricerca e sviluppo nei settori forestale e ambientale.

2.2. Analisi di contesto

Il piano dell'Agenzia FoReSTAS viene definito partendo da una duplice analisi, di tipo quantitativo e di tipo qualitativo.

L'analisi di contesto condotta ha riguardato due aspetti:

1. analisi statistica sulla composizione del personale (per tipologia di contratto, genere ed età) con particolare attenzione alla presenza femminile nei ruoli e nelle posizioni;
2. analisi delle condizioni di lavoro, sotto il profilo delle pari opportunità, dal punto di vista dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per quanto riguarda il primo ambito di analisi, al 31/12/2015, il personale dell'Amministrazione comprendeva:

Categoria	Direzione	Cagliari	Sassari	Nuoro	Oristano	Tempio	Lanusei	totale
Dirigenti	4	1	1	1	1	0	0	**8**[1]
Quadri	21	7	14	9	8	14	7	80
Impiegati	46	61	57	28	34	69	31	326
Operai T.I.	13	860	686	511	409	686	616	3781
Operai T.D. -AIB		114	51	60	96	23	10	354
Operai T.D.		68	451	536	297			1352
Trimestrali						80	171	251
Totale	85	1111	1260	11445	845	872	835	6152

Il personale è in prevalenza dedicato alle attività operative (5738 operai fra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato). Peraltro, a causa delle limitazioni del turn over determinate dal quadro normativo vigente, l'età media del personale è ormai elevata (il 55% del personale ha più di 50 anni, l'8% ha oltre 60 anni), così come il tasso di personale affetto da inidoneità alle mansioni, situazione particolarmente critica per un'Agenzia dedicata ad interventi di carattere operativo.

[1] Per i dirigenti, considerata la significatività dell'informazione, il dato riportato include il personale in comando da altre amministrazioni

La percentuale di impiegati, quadri e figure direttive è pari al 7 % dei dipendenti, con un dirigente ogni 766 dipendenti.

L'Amministrazione ha una ripartizione del personale fra i due sessi piuttosto sbilanciata: sulla totalità dei dipendenti l'85% sono di sesso maschile e il 15% di sesso femminile. La situazione è particolarmente sbilanciata per, gli operai a tempo determinato assunti per l'attività AIB (6%) e gli operai a tempo indeterminato (10%). Più equilibrata per i quadri (32%), gli operai a tempo determinato semestrale turnisti (34% di donne) e i dirigenti (25% di presenza femminile, in miglioramento rispetto al dato 2014 per l'ingresso di una dirigente in comando da altra amministrazione). Fra gli impiegati la percentuale delle donne si attesta al 16%, per salire al 38% fra gli operai a tempo determinato trimestrali.

Se si ha riguardo alla presenza femminile nelle posizioni di responsabilità variamente intese, si rileva che:

- direttori di servizio: 2 donne su 12 posizioni teoriche (di cui 7 coperte)
- incarichi dirigenziali attribuiti a non dirigenti: nessuna donna su due incarichi attribuiti;
- responsabili di complesso: 7 donne su 34 posizioni (pari al 21%)
- responsabili di ufficio: 4 donne su 18 incarichi già attribuiti nei servizi territoriali (22%);
- responsabili UGB: 5 donne su 181 posizioni (precedenti alla modifica della struttura organizzativa) (pari al 2,8%)

In tutti i settori si riscontra pertanto una presenza femminile inferiore a 1/3.

Volendo andare oltre il mero dato numerico, il contesto lavorativo è stato indagato attraverso un'**analisi conoscitiva sulla situazione dell'Ente Foreste** (a cui l'Agenzia è subentrata) **sulle pari opportunità e il fenomeno del mobbing,** condotta nel mese di novembre 2015 in esito all'attuazione del piano di azioni positive 2013-2015.

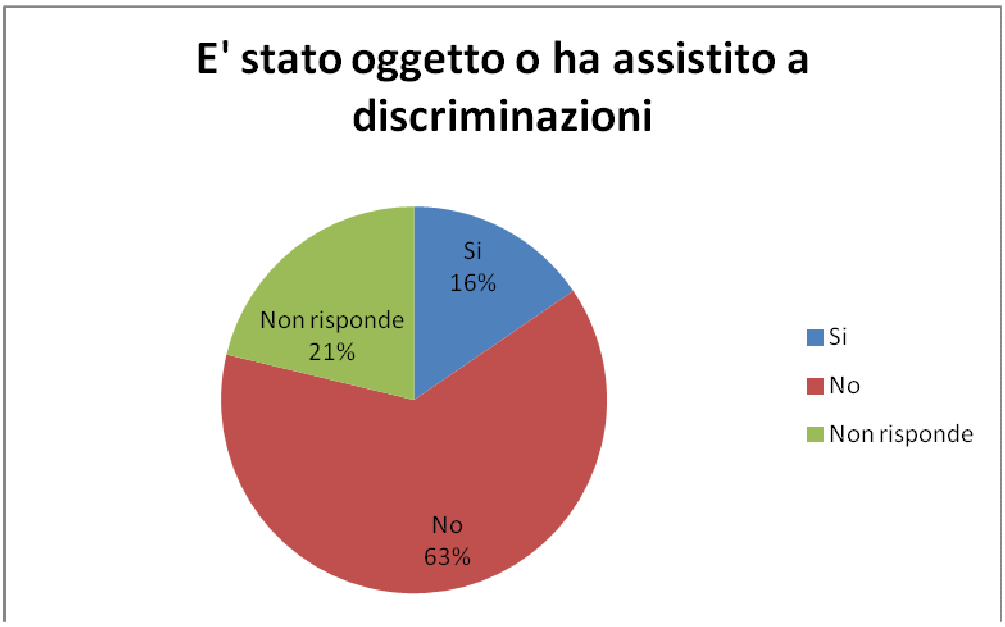
L'analisi è stata condotta mediante una scheda di rilevazione pubblicata sul sito web dell'Ente e inviata ai Servizi centrali e territoriali, perché ne dessero la massima diffusione fra il personale degli uffici, dei complessi forestali e delle UGB.

Per consentire un corretto inquadramento dei risultati dell'indagine conoscitiva, si fornisce preliminarmente, 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 1135 schede, pari al 19,19% dei dipendenti.

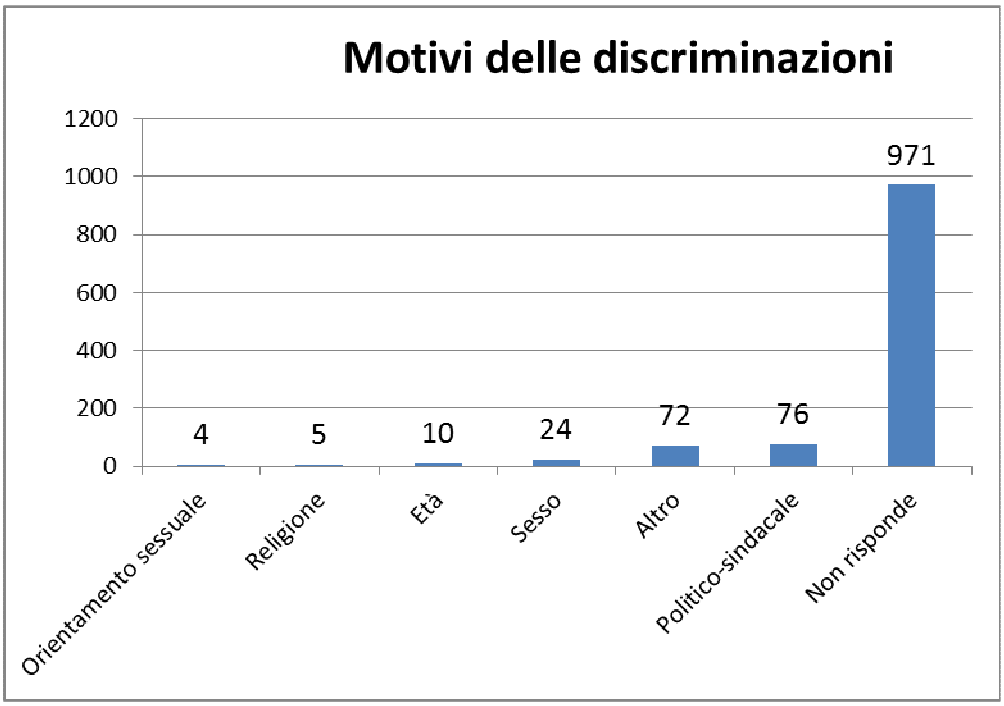
Il campione risulta composto in prevalenza da uomini e da dipendenti oltre i 50 anni. Fra coloro che hanno dichiarato la categoria di inquadramento, vi è una netta prevalenza di operai dei cantieri forestali, ma la larga maggioranza degli intervistati non ha fornito il dato sulla tipologia contrattuale.

I servizi più rappresentati nella rilevazione sono risultati Cagliari e Lanusei, seguiti da Oristano e Tempio: il dato potrebbe essere collegato alla maggiore o minore visibilità che è stata data all'indagine nei territori coinvolti.

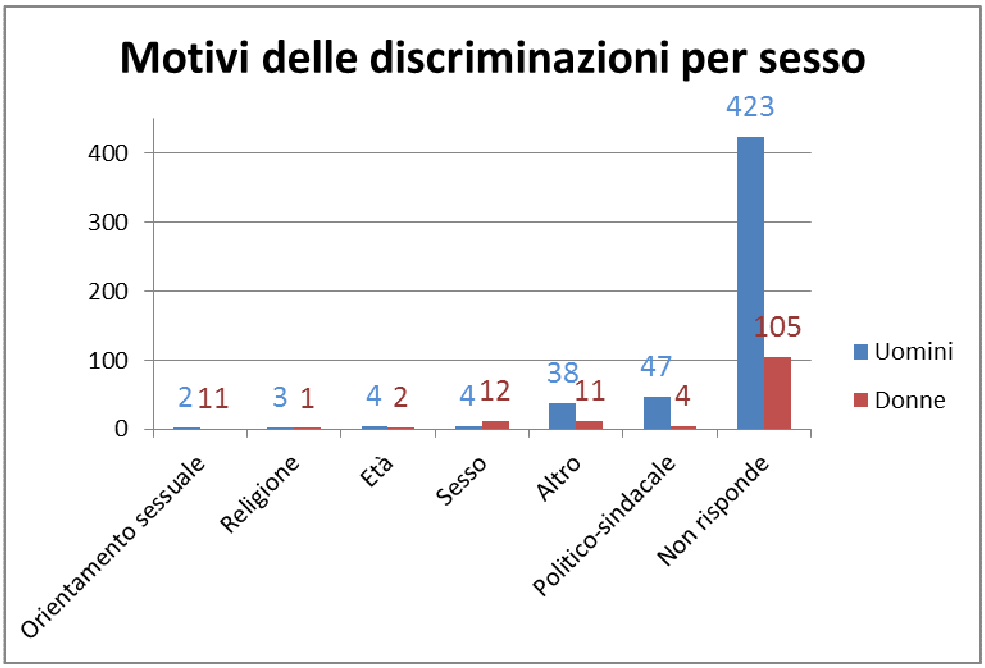
Per quanto riguarda la ricorrenza di fenomeni discriminatori nell'ambiente di lavoro, il **16%** del campione dichiara di essere stata vittima o di aver assistito ad episodi di discriminazioni o molestie. La percentuale è pari al **21,71%** per le donne e al **16,93%** per gli uomini.



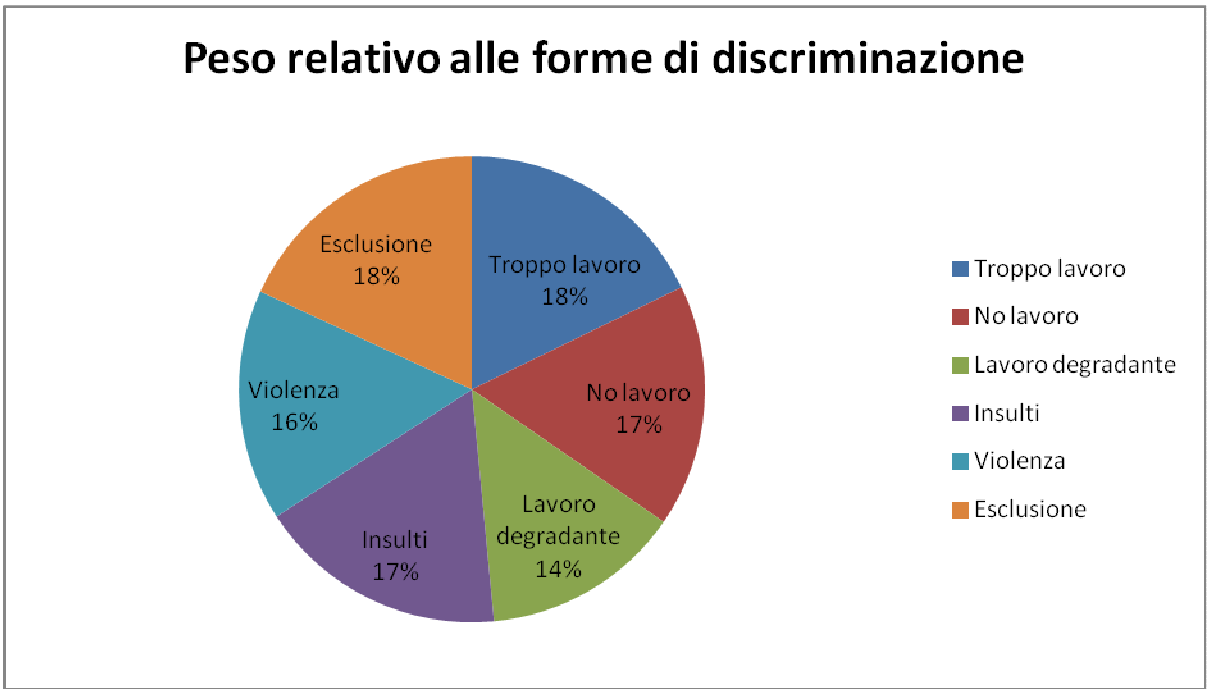
Quanto agli elementi che vengono individuati come causa di discriminazione, nel grafico che segue essi vengono indicati *in ordine crescente* dell'importanza attribuita dagli intervistati:



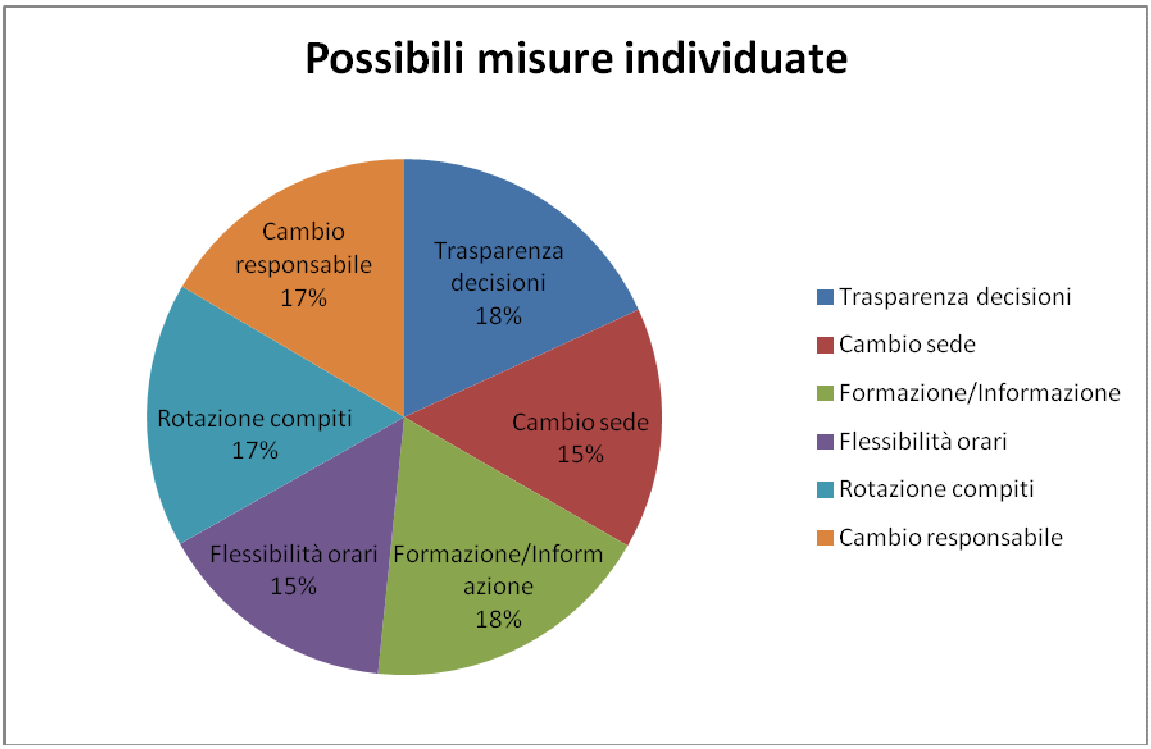
Il dato è verosimilmente condizionato dalla prevalenza di uomini che ha partecipato all'indagine. Il grado di importanza riconosciuto varia infatti fra uomini e donne.



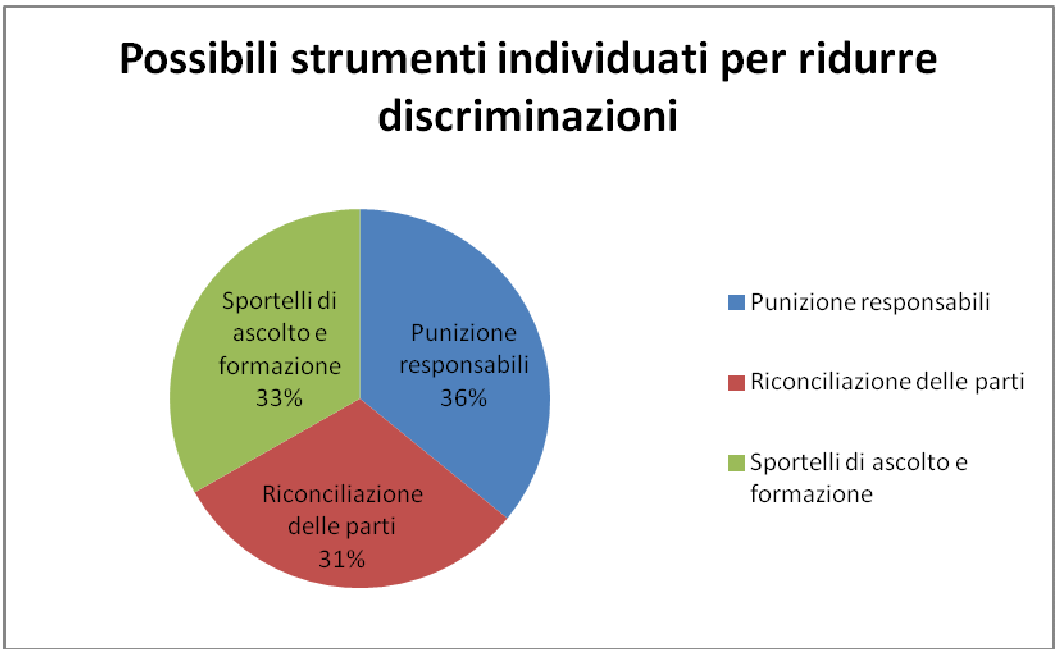
Quanto alle modalità con cui la discriminazione si esprime, il campione individua come prevalente l'isolamento del soggetto discriminato e l'assegnazione di un'eccessiva quantità di lavoro. Seguono l'assenza di compiti assegnati e gli insulti, la violenza, l'assegnazione a compiti noiosi, faticosi o degradanti.



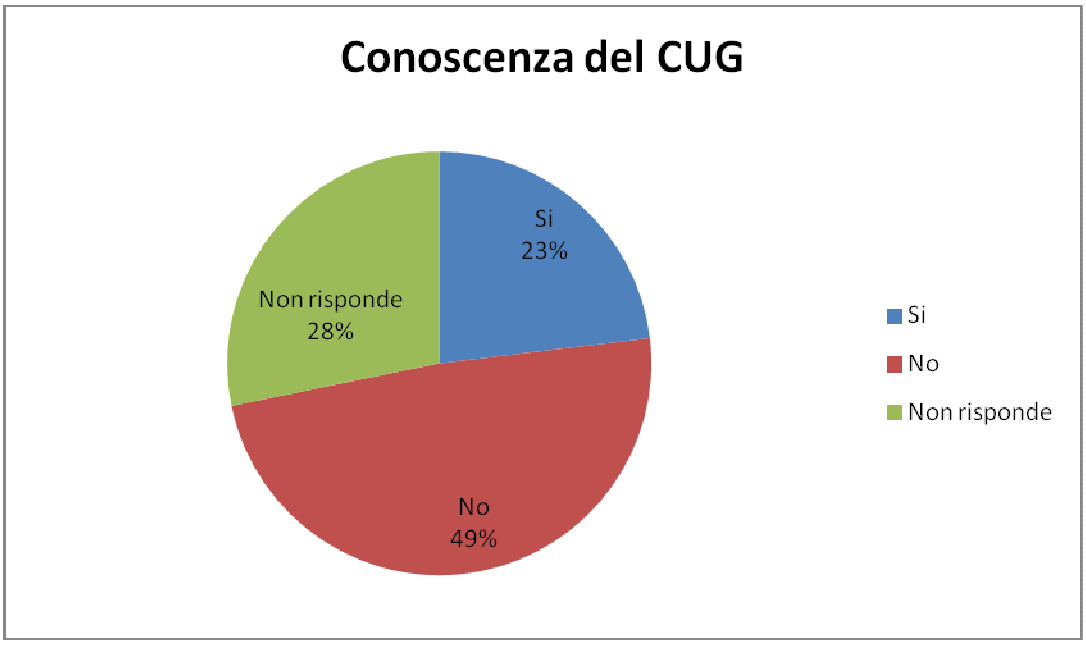
Quanto alle soluzioni individuate per migliorare la situazione lavorativa, le misure che vengono individuate come più incisive sono una maggiore trasparenza nelle decisioni e una maggiore formazione e informazione, seguite dalla sostituzione del responsabile o del diretto superiore e dall'attribuzione di mansioni più varie.



Quanto agli strumenti per ridurre le discriminazioni, il campione che si è espresso ha individuato come maggiormente efficace la punizione dei responsabili (36%) seguito dall'apertura di sportelli di ascolto e formazione (33%). Meno incisiva viene considerata l'attivazione di meccanismi che puntino a far cessare i comportamento indesiderati attraverso un'attività di mediazione fra le parti.



In conclusione, la metà del campione afferma di non aver mai sentito parlare del CUG, contro un 23% di dipendenti che è a conoscenza del Comitato e un 28% che non risponde.



Un raffronto con i risultati dell'analisi condotta nel 2013, preliminare alla predisposizione del primo piano di azioni positive dell'Ente Foreste, 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 due rilevazioni, emerge una minor partecipazione dei dipendenti: sono state raccolte 1.135 schede, a fronte delle 2.040 del 2013. Sempre rilevante, e in crescita, la percentuale di dipendenti che non risponde ad alcune domande, in particolare quelle di carattere anagrafico (con una percentuale di schede non compilate che aumenta dal 30-35% al 44%) e quelle relative al motivo della discriminazione (dal 68 all'83%). Il dato può essere riconducibile all'arco temporale più ristretto nel quale sono state raccolte le risposte (appena 10 giorni), ma forse anche alla percezione dell'indagine come un adempimento, piuttosto che un'opportunità di rappresentare compiutamente un fenomeno.

Quanto alla distribuzione territoriale del campione, si conferma l'ampia partecipazione dei Servizi di Lanusei e Cagliari e si registra un minimo miglioramento nella partecipazione da parte del Servizio Territoriale di Nuoro, non rappresentato nell'indagine 2013.

La percentuale di dipendenti che dichiara di aver assistito o essere stata vittima di discriminazioni scende dal 27-31% al 16%. L'apparente miglioramento della situazione lavorativa potrebbe avere varie cause: oltre alla possibilità che un'effettiva riduzione dei fenomeni discriminatori vi sia stata, non si può escludere un effetto di disaffezione da parte dei soggetti che avrebbero avuto discriminazioni da rappresentare, ovvero una maggior selettività da parte del campione nel ricondurre determinati eventi nella sfera dei fenomeni discriminatori.

Il maggior fattore di discriminazione si conferma quello politico sindacale, seguito dall'appartenenza di genere. Pressochè costante è il peso relativo attribuito alle varie forme di discriminazione, fra le quali predominano l'esclusione e l'eccessivo carico di lavoro assegnato.

Quanto alle possibili misure, rispetto all'edizione 2013 sono state modificate le opzioni offerte, introducendo gli interventi formativi/informativi e una maggior trasparenza nei processi decisionali, misure che sono state premiate dal campione come gli strumenti più incisivi per il contrasto alle discriminazioni.

Parimenti nuova era la sezione dedicata agli strumenti per la riduzione dei fenomeni discriminatori, direttamente utile all'elaborazione di soluzioni organizzative conseguenti.

La rilevazione effettuata ha evidenziato una moderata percezione di discriminatorietà nell'ambiente di lavoro.

Le discriminazioni vengono imputate in prevalenza a motivi di origine politico sindacale, nonché ad "altri motivi" che molti intervistati definiscono come *"abuso di potere"*. La sensazione è che il campione segnali una gestione delle posizioni di responsabilità improntata a criteri non equi e non trasparenti. Non si può peraltro sottovalutare la discriminazione di genere, statisticamente poco rappresentata per l'esigua presenza femminile (11% del campione).

La discriminazione si esprime soprattutto attraverso comportamenti di isolamento ed esclusione dalla realtà lavorativa e nell'eccessiva assegnazione di lavoro da svolgere, ma non manca la segnalazione di episodi di violenza fisica e verbale, oltre che psicologica.

Gli intervistati individuano come misure più efficaci la formazione e l'informazione e la trasparenza nelle decisioni, seguite dalla rotazione nelle mansioni con i colleghi e dalla rotazione delle persone in posizione di responsabilità: il campione mostra pertanto di condividere le soluzioni organizzative previste dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione.

Quanto ai possibili strumenti di prevenzione e riduzione dei fenomeni discriminatori, il campione sembra ritenere più efficace l'intervento di carattere disciplinare, piuttosto che canali informali di composizione delle controversie.

Si evidenzia infine una discreta conoscenza, benchè ancora minoritaria, dell'esistenza del Comitato di Garanzia (CUG).

A partire dai dati riportati, è possibile così sintetizzare l'analisi di contesto

Punti di forza	**Punti di debolezza**
Senso di appartenenza dei dipendenti	Forte disparità di genere, a tutti i livelli Scarso ricambio generazionale Percezione di iniquità del contesto lavorativo
Opportunità	**Rischi**
Adozione di soluzione organizzative e tecnologiche che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro Applicazione dei criteri di rotazione del personale previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione	Rigidità delle regole di reclutamento rispetto al genere, necessità di perseguire altrimenti il riequilibrio di genere Blocco del turn over

3. OBIETTIVI, AREE DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE

3.1. Definizione di obiettivi e azioni positive per il triennio 2016-2018

Considerati i dati risultanti dall'analisi sulle pari opportunità e il fenomeno del mobbing fra i dipendenti nel mese di Novembre 2015, il Piano delle azioni positive per il triennio 2016-2018 prevede sei linee di intervento:

- Implementazione di meccanismi di composizione delle controversie
- Formazione sulle pari opportunità e il rispetto delle differenze
- Meccanismi di rotazione del personale
- Misure di conciliazione fra vita professionale e personale
- Informazione e Trasparenza
- Monitoraggio

Nelle schede seguenti gli obiettivi strategici vengono declinati in azioni volte ad incidere positivamente sulle pari opportunità. Le schede descrittive di ogni azione, con indicatori e target, vengono riportate in allegato.

<table>
<tr><td colspan="2">Obiettivo 1
Implementazione di meccanismi di composizione delle controversie</td></tr>
<tr><td colspan="2">Contesto di riferimento: nell'ambito del piano di azioni positive 2013-2015 sono stati introdotti, attraverso il "Codice di condotta per il contrasto alle discriminazioni e alle forme di violenza", meccanismi di gestione dei fenomeni discriminatori, che prevedono tre attori: il CUG, l'autorità competente in materia disciplinare, la rete degli sportelli d'ascolto. È ora necessario dare piena operatività ai meccanismi previsti.</td></tr>
<tr><td>Obiettivo</td><td>Raggiungere la piena operatività dei meccanismi di gestione dei casi di molestia, discriminazione e mobbing.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Azioni positive</td><td>1.1. Attivazione della rete degli sportelli d'ascolto</td></tr>
<tr><td>1.2. Attivazione dei meccanismi di gestione dei casi di molestia, discriminazione e mobbing in seno al CUG</td></tr>
</table>

Obiettivo **2** **Formazione sulle pari opportunità e il rispetto delle differenze**	
Contesto di riferimento: la conoscenza e la consapevolezza in materia di pari opportunità e divieto discriminazione rappresentano la precondizione per la creazione di un ambiente di lavoro equo e non violento. Lo strumento più efficace per raggiungere capillarmente tutti i dipendenti è l'organizzazione di una formazione a cascata, differenziata per ruoli, ad opera di una squadra di formatori interni. Quale strumento collaterale utile a comunicare il cambiamento nella cultura organizzativa, l'Amministrazione si impegnerà ad introdurre forme di regolamentazione in senso non discriminatorio del linguaggio utilizzato nella redazione dei propri atti.	
Obiettivo	Intervenire sulla cultura organizzativa dell'ente attivando interventi formativi in materia di pari opportunità e rispetto delle differenze e regolamentando modalità di comunicazione che valorizzino la parità fra i generi.
Azioni positive	2.1. Attivazione di interventi formativi a cascata per tutto il personale in materia di pari opportunità e rispetto delle differenze
	2.2 Regolamentazione del linguaggio amministrativo in senso non discriminatorio

Obiettivo **3** **Applicazione di meccanismi di rotazione nei ruoli di responsabilità e nelle mansioni**
Contesto di riferimento: Dall'indagine conoscitiva sulla percezione delle pari opportunità e il fenomeno del mobbing fra i dipendenti, il ruolo dei dipendenti investiti, ai vari livelli, di posizioni di responsabilità, è risultato cruciale nella percezione dell'ambiente di lavoro come equo o, viceversa, come discriminatorio. Con la delibera n. 100 del 06.08.2013 L'Ente Foreste della Sardegna ha definito gli indirizzi per la rotazione degli incarichi di responsabile di complesso forestale. Con la delibera n. 4 del 21.01.2015 l'Ente Foreste della Sardegna è intervenuto sul riequilibrio della sottorappresentazione femminile negli incarichi di responsabilità. La normativa in materia di prevenzione della corruzione impone la rotazione del personale collocato in aree a rischio corruttivo.

L'applicazione delle misure di rotazione previste nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) dell'Amministrazione risponde sinergicamente all'esigenza di creare un contesto lavorativo equo.	
Obiettivo	Migliorare le opportunità di crescita professionale di tutti i dipendenti e limitare la personalizzazione degli incarichi tramite l'introduzione di criteri di rotazione negli incarichi di responsabilità, previa analisi dei meccanismi che possono indurre a discriminazioni potenziali e indirette.
Azioni positive (azioni previste nel PTPC)	3.1. introduzione di meccanismi di rotazione del personale

Obiettivo 4 **Misure di conciliazione fra vita professionale e personale**	
Contesto di riferimento: i partecipanti all'indagine conoscitiva sulla percezione delle pari opportunità e il fenomeno del mobbing fra i dipendenti, hanno individuato la flessibilità d'orario come una delle soluzioni in grado di migliorare la situazione lavorativa. L'Agenzia, in linea con le realtà lavorative più evolute nel panorama nazionale, intende sperimentare l'introduzione del lavoro agile, quale strumenti di conciliazione fra vita personale e professionale. Collateralmente, si pone il problema dell'accoglienza sul luogo di lavoro per il personale che si assenti per lunghi periodi per cura familiare, infortuni o malattia.	
Obiettivo	Sperimentare modalità di lavoro che consentano di conciliare vita professionale e personale. Agevolare la continuità lavorativa del personale che si assenta per gli istituti di cura familiare.
Azioni positive	4.1 Sperimentazione di modalità di lavoro che non richiedono la presenza nei locali aziendali
	4.2 Accompagnamento al rientro al lavoro per i dipendenti assenti per lunghi periodi

Obiettivo **5** **Informazione e trasparenza**	
Contesto di riferimento: i partecipanti all'indagine conoscitiva sulla percezione delle pari opportunità e il fenomeno del mobbing fra i dipendenti, hanno segnalato quali misure più efficaci per la prevenzione dei fenomeni discriminatori la trasparenza nelle decisione e l'informazione. l'Agenzia intende sfruttare, per una diffusione capillare dell'informazione, l'ICT, oggi alla portata della maggior parte dei cittadini. Agli strumenti tecnologici dovranno essere tuttavia affiancati strumenti alternativi, per raggiungere la porzione di dipendenti che non dovessero avere a disposizione le nuove tecnologie.	
Obiettivo	Migliorare la trasparenza e la circolazione delle informazioni tra i dipendenti tramite l'utilizzo dell'ICT.
Azioni positive	5.1. Diffusione delle informazioni, disposizioni e opportunità fra i dipendenti attraverso gli strumenti ICT.

Obiettivo **6** **Monitoraggio**	
Contesto di riferimento: Per valutare l'efficacia delle azioni intraprese è necessario monitorare la percezione del contesto lavorativo da parte dei dipendenti. Utili sinergie potranno crearsi rispetto all'indagine sul benessere organizzativo prevista dal D lgs 150/2009. Al fine di monitorare l'efficacia delle politiche dell'Ente in chiave di genere, verrà inoltre condotta una prima sperimentazione del bilancio di genere.	
Obiettivo	Valutare l'efficacia delle azioni intraprese in termini di miglioramento del contesto lavorativo percepito; valutare l'efficacia dell'azione dell'Ente nell'affermazione del principio di pari opportunità
Azioni positive	6.1. Elaborazione e diffusione dei dati su indagini conoscitive e indagine benessere organizzativo.
	6.2. Sperimentazione del bilancio di genere.

3.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio e integrazione nel ciclo della performance

La maggior parte delle azioni positive individuate ha natura regolamentare e organizzativa e non richiede l'impiego di risorse finanziarie. Gli interventi che richiedono risorse finanziarie (essenzialmente quelli che prevedono interventi formativi o investimenti tecnologici) sono stati programmati sulla base delle risorse di bilancio ipotizzate per il triennio.

Come già avvenuto in relazione al piano 2013-2015, le azioni positive saranno integrate nel piano della performance, di cui le pari opportunità e il contrasto alle discriminazione rappresenteranno un obiettivo strategico.

Il ciclo della performance considera anche la dimensione esterna delle pari opportunità, ovvero gli interventi volti a favorire le pari opportunità dell'utenza. La missione istituzionale dell'Agenzia non contempla la promozione delle pari opportunità. Vi sono tuttavia degli ambiti dell'attività istituzionale rivolti a utenti esterni (es strutture ricettive, di informazione e intrattenimento) in relazione alle quali è possibile facilitare e migliorare la fruizione da parte dei disabili o di particolari gruppi sociali. L'analisi della dimensione di genere nell'ambito di intervento dell'Agenzia sarà in ogni caso oggetto della prevista sperimentazione del bilancio di gtenere.

3.3. Monitoraggio e revisione periodica

Il monitoraggio dello stato di attuazione del piano sarà curato dall'Amministrazione, coerentemente con i meccanismi di monitoraggio previsti nella gestione del ciclo della performance.
In particolare entro il mese di febbraio di ogni anno l'Amministrazione effettuerà una verifica del grado di raggiungimento dei target prefissati, con analisi degli eventuali scostamenti. La relazione sullo stato di attuazione del piano sarà presentata al CUG, che valuterà eventuali interventi per rendere più efficaci le azioni positive indicate, proponendo, se del caso, una revisione dello stesso in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).
Per valutare l'impatto del piano sulla situazione delle pari opportunità nell'Agenzia, sono previste specifiche misure di monitoraggio (azione positiva 6.1), con la misurazione- al termine dell'applicazione del Piano- di tre indicatori ritenuti significativi in termini di equità e non discriminatorietà percepita dell'ambiente di lavoro (% di dipendenti che denunciano fenomeni discriminatori, % dipendenti a conoscenza del CUG, % di donne operaie addette a mansioni qualificate o specializzate). Dell'andamento dei tre indicatori rispetto alla misurazione ex ante si darà specifica visibilità nel report finale sull'attuazione del Piano.