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 delle azioni positive dell'Agenzia FoReSTAS 2016-2018

SCHEDE AZIONI POSITIVE

Azione 1.1. **Attivazione della rete degli sportelli d'ascolto**	
Area d'intervento: Organizzazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio personale e affari generali	
Servizi Territoriali	
CUG	
Risorse di bilancio	Risorse previste per la formazione (possibilità di avvalersi del fondo interprofessionale) (bilancio di previsione in fase di predisposizione) Per il resto l'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'Azione ha ad oggetto l'attivazione di sportelli di ascolto per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di discriminazione, molestia e mobbing previsti nel codice di condotta interno. Prevede l'individuazione dei dipendenti da assegnare al compito, la formazione, la definizione di procedure e protocolli di funzionamento, la creazione di format per le segnalazioni e di materiale informativo
Target 2016	Individuazione dei componenti degli sportelli Attivazione di un percorso formativo dedicato
Target 2017	Apertura degli sportelli all'utenza Predisposizione linee guida operative
Target 2018	Predisposizione materiale informativo Reporting sui casi trattati

Azione 1.2. **Attivazione dei meccanismi di gestione in seno al CUG**
Area d'intervento: Organizzazione
Strutture organizzative coinvolte
CUG

Risorse di bilancio	L'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto l'attivazione del CUG quale sede di gestione dei casi di molestia, discriminazione e mobbing
Target 2016	Individuazione componenti della Commissione per i casi di molestia, discriminazione e mobbing definizione procedure operative registrazione segnalazioni ricevute reporting ai vertici dell'Ente sulle segnalazioni ricevute e i casi affrontati
Target 2017	50% dei casi trattati entro 60 giorni dalla segnalazione
Target 2018	70% dei casi trattati entro 60 giorni dalla segnalazione

Azione 2.1. **Attivazione di interventi formativi a cascata per tutto il personale in materia di pari opportunità e rispetto delle differenze**	
Area d'intervento: Informazione/formazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio personale e affari generali	
Altri Servizi per l'individuazione e messa a disposizione dei formatori	
Risorse di bilancio	risorse previste per la formazione formatori (possibilità di avvalersi del fondo interprofessionale) (bilancio di previsione in fase di predisposizione)
Descrizione dell'azione	L'Azione prevede l'attivazione di percorsi formativi in materia di pari opportunità e rispetto delle differenze rivolti a tutto e personale e curati da formatori interni
Target 2016	Individuazione dei formatori interni Attivazione di un percorso formativo dedicato (anche in parte coincidente con quello degli addetti agli sportelli di ascolto)
Target 2017	Organizzazione dei percorsi formativi per impiegati, quadri e dirigenti

Target 2018	Organizzazione dei percorsi formativi per responsabili UGB e capi squadra

Azione 2.2 **Regolamentazione del linguaggio amministrativo in senso non discriminatorio**	
Area d'intervento: Regolamentazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio personale e affari generali	
Tutti i Servizi per l'applicazione delle nuove linee guida	
Risorse di bilancio	L'Azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'Azione prevede l'adozione e applicazione delle regole tecniche per la non discriminatorietà del linguaggio amministrativo elaborate a livello nazionale
Target 2016	Analisi dei profili di non compatibilità del linguaggio correntemente adottato dall'Amministrazione rispetto alle linee guida elaborate a livello nazionale
Target 2017	Introduzione e diffusione di nuove linee guida interne sull'utilizzo di un linguaggio amministrativo non discriminatorio
Target 2018	Analisi a campione degli atti adottati (delibere, determinazioni, circolari, altri atti) per verificare la corrispondenza rispetto alle linee guida e alle regole tecniche

Azione 3.1 **Introduzione di meccanismi di rotazione del personale**
Area d'intervento: Organizzazione
Strutture organizzative coinvolte
Organo di indirizzo politico e Direttore Generale
RAC
Servizi Tutti

Risorse di bilancio	L'Azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'Azione è prevista nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione quale strumento per evitare l'esposizione prolungata al rischio corruttivo del personale dirigente/non dirigente. Essa ha tuttavia effetti positivi anche sul benessere organizzativo, poiché assicura la rotazione nei compiti e la rotazione dei dipendenti investiti di ruoli di responsabilità
Target 2016	rotazione responsabili UGB
Target 2017	definizione di criteri di rotazione per il personale delle aree a rischio e individuazione del personale soggetto a rotazione
Target 2018	rotazione (anche mediante periodo di raffreddamento) del 5% del personale delle aree a rischio

Azione 4.1 **Sperimentazione di modalità di lavoro che non richiedono la presenza nei locali aziendali**	
Area d'intervento: Organizzazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizi Tutti	
Risorse di bilancio	
Descrizione dell'azione	L'Azione prevede la sperimentazione di modalità di lavoro che non richiedano la presenza nei locali aziendali. Potrà essere attuata nella forma del telelavoro, del c.d. lavoro agile, ovvero prevedendo il computo nell'orario di lavoro di attività (ad esempio formative o di ricerca) svolte al di fuori dei locali aziendali.
Target 2016	
Target 2017	Analisi preliminare della possibile regolamentazione delle modalità di lavoro che non richiedono la presenza nei locali aziendali, dei relativi costi, del personale potenzialmente coinvolto
Target 2018	Sperimentazione di una forma di lavoro non in presenza

Azione 4.2 **Accompagnamento al rientro al lavoro per i dipendenti assenti per lunghi periodi**	
Area d'intervento: Organizzazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio Personale e Affari Generali	
Servizi Tutti (per l'implementazione)	
Risorse di bilancio	L'Azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'Azione prevede interventi di accompagnamento in fase di rientro in servizio per i dipendenti che si siano assentati per periodi pari o superiori a cinque mesi per cura familiare (maternità, congedo parentale, congedo per assistenza di persone disabili), malattia o infortunio. L'accompagnamento prevede forme di tutoraggio da parte dei colleghi e interventi formativi/informativi
Target 2016	Rilevazione dei fattori di malessere fra i dipendenti che si siano assentati per cinque o più mesi negli ultimi due anni
Target 2017	definizione di una procedura per il "buon rientro"
Target 2018	Sperimentazione della procedura e rilevazione del livello di soddisfazione

Azione 5.1 **Diffusione delle informazioni, disposizioni e opportunità fra i dipendenti attraverso gli strumenti ICT.**	
Area d'intervento: Informazione e formazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio Tecnico	
Risorse di bilancio	Risorse previste l'acquisto e la realizzazione di software (bilancio di previsione in fase di predisposizione)

Descrizione dell'azione	L'Azione mira ad utilizzare gli strumenti dell'ITC (e-mail e intranet aziendale) per diffondere, capillarmente e via diretta, fra i dipendenti le informazioni di interesse relative al rapporto di lavoro (avvisi, interventi formativi, opportunità, circolari e disposizioni interne, etc)
Target 2016	
Target 2017	creazione per tutti i dipendenti di una casella e-mail e implementazione di una intranet aziendale aperta a tutti i dipendenti
Target 2018	creazione mailing list tematiche pubblicazione sulla intranet delle circolari emanate, degli avvisi per corsi di formazione, delle notizie relative alla costituzione di gruppi di lavoro

6.1. Elaborazione e diffusione dei dati su indagini conoscitive e indagine benessere organizzativo.	
Area d'intervento: Monitoraggio e conoscenza	
Strutture organizzative coinvolte	
CUG	
OIV	
Direttore Generale (Struttura Tecnica permanente OIV)	
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. A tale indagine l'Agenzia affiancherà una rilevazione specifica volta a monitorare l'efficacia del Piano di Azioni positive in termini di discriminatorietà percepita dell'ambiente di lavoro
Target 2016	Questionari sulla rilevazione del benessere organizzativo compilati >500
Target 2017	elaborazione dei dati relativi al benessere organizzativo rilevati nel 2016 Questionari sulla rilevazione del benessere organizzativo compilati >700
Target 2018	elaborazione dei dati relativi al benessere organizzativo rilevati nel 2017 Analisi conoscitiva sulla situazione dell'Agenzia in termini di pari opportunità, con rilevazione della % di dipendenti che denunciano fenomeni discriminatori, %

	dipendenti a conoscenza del CUG, % di donne operaie addette a mansioni qualificate o specializzate

Azione 6.2 **Sperimentazione del bilancio di genere**	
Area d'intervento: Monitoraggio e conoscenza	
Strutture organizzative coinvolte	
CUG	
OIV	
Direttore Generale (Struttura Tecnica permanente OIV)	
Servizio contabilità e bilancio	
Risorse di bilancio	L'Azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto la sperimentazione del bilancio di genere, finalizzata ad analizzare le voci di entrata e di spesa del bilancio dell'Ente in base all'impatto che la spesa produce su uomini e donne. La complessità del documento elaborato verrà tarata sulla base della mission (settoriale e non generale) affidata all'Agenzia
Target 2016	
Target 2017	Studio preliminare alla definizione di un bilancio di genere
Target 2018	Sperimentazione del gender auditing sul bilancio consuntivo 2017