

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**

Allegato 1

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELL'AGENZIA FORESTAS 2022-2024

Art. 48 del D Lgs 198/2006

INDICE

1.	PRESENTAZIONE DEL PIANO	3
1.1.	Finalità	3
1.2.	Riferimenti normativi	6
1.3.	Procedura seguita per l'elaborazione del piano	8
2.	ANALISI DI CONTESTO	8
2.1.	Presentazione dell'Amministrazione	8
2.2.	Analisi di contesto	12
3.	OBIETTIVI, AREE DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE.....	22
3.1.	Definizione di obiettivi e azioni positive per il triennio 2022-2024	22
3.2.	Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio e integrazione nel ciclo della performance	26
3.3.	Monitoraggio e revisione periodica	27

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 equilibrato di entrambi i generi e, in questo particolare momento storico, in particolare 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", nonché dalla successiva Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle Pari Opportunità n. 2/2019, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", con la quale sono definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. Le direttive predette disegnano 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 pleora di fattori di discriminazione che devono essere affrontati e che non si esauriscono nella differenza di genere, ma anche differenze di 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 le differenze di genere, all'interno dell'Agenzia, con particolare riferimento al genere femminile 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.

Nel Piano 2016-2018 l'Agenzia ha cercato di diffondere in modo più capillare i principi adottati e le regole introdotte, mediante iniziative formative e informative rivolte ai dipendenti.

Nel Piano 2019-2021 l'Agenzia ha puntato, ancora di più, sulla diffusione della consapevolezza, al fine di improntare il contesto organizzativo a caratteristiche di apertura, inclusione e parità di opportunità grazie all'apporto di tutti i suoi attori. In particolare, oltre che sulla trattazione dei casi di discriminazione segnalati al CUG, dai dipendenti in forza presso i diversi Servizi dell'Agenzia Forestas, l'azione si è focalizzata principalmente sul rafforzamento della consapevolezza dei dipendenti attraverso una formazione mirata in materia di pari opportunità che si è concretizzata attraverso una serie di "Laboratori di formazione e sensibilizzazione sulle pari opportunità e il rispetto delle differenze", che si sono tenuti presso i diversi Servizi Territoriali e che hanno visto il coinvolgimento sia del personale impiegatizio e sia del personale operaio in forza presso i Complessi Forestali/UOS.

Nel Piano 2020-2022 l'Agenzia ha confermato gli obiettivi dell'anno precedente focalizzando la propria azione sul rafforzamento della gestione dei casi di discriminazione e fenomeno di mobbing trattati dal CUG. In particolare, il CUG ha formalizzato i componenti della Commissione per i casi di molestia, discriminazione e mobbing in seno al nuovo CUG, ha revisionato le procedure operative, ha predisposto un registro elettronico per le segnalazioni ricevute e infine a fine anno ha predisposto il Report sulle segnalazioni ricevute e i casi affrontati.

Nel triennio 2021-2023 il CUG ha individuato e ufficializzato il coordinamento della rete degli sportelli ed è stata richiesta un'integrazione dei nominativi degli addetti. È stata richiesta al Servizio del Personale l'inserimento di tutti i corsi di formazione previsti nel PTAP, nel Piano Triennale della Formazione e la loro attivazione nel 2021. A gennaio 2021 si è concluso il sondaggio sulle pari opportunità e il fenomeno del mobbing. I risultati sono stati raccolti, elaborati e pubblicati sul sito istituzionale dell'Agenzia. I risultati hanno fornito utili informazioni circa la percezione da parte dei dipendenti dei fenomeni di discriminazione e mobbing all'interno dell'Agenzia.

Anche quest'anno, il presente piano punterà sulla diffusione della consapevolezza, al fine di improntare il contesto organizzativo a caratteristiche di apertura, inclusione e parità di opportunità grazie all'apporto di tutti i suoi attori.

Il Piano Triennale 2022-2024 elaborato dall'Agenzia FoReSTAS si propone, dunque, di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento sulla base del sesso, della condizione di disabilità, dell'età, dell'appartenenza sindacale e/o politica ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le *disparità* in senso lato.

Inoltre, la situazione emergenziale causata dalla pandemia del Covid-19 ha dato a partire dal 2020 un forte impulso all'attuazione della modalità di lavoro agile, il cosiddetto Smart Working, scoprendone punti di forza e di debolezza.

Per avere un quadro della percezione da parte dei lavoratori sardi all'utilizzo dello Smart Working quale modalità di lavoro ordinaria si riporta il risultato dell'indagine "*Lo Smart Working in Sardegna. Una scelta possibile*" svolta dall'Ufficio della Consigliera Regionale di pari opportunità della Sardegna in collaborazione con Cgil, Cisl e Uil durante il lockdown (http://www.regione.sardegna.it/documenti/1_422_20200623125707.pdf). La rilevazione si è aperta il 29 aprile 2020 e ha visto la restituzione, al 12 maggio 2020, di 1257 questionari, per il 70% compilati da donne e per il restante 30% da uomini.

Secondo tale indagine il 74% degli intervistati trova vantaggioso lavorare da casa mettendo in primo piano la motivazione secondo la quale *si lavora con più tranquillità e concentrazione* e come seconda motivazione quella secondo cui lavorare da casa sarebbe *in sintonia con una visione ecologica dell'ambiente* non inquinando con l'utilizzo dei mezzi di trasporto per recarsi al lavoro. Al terzo posto troviamo come motivazione il fatto che lavorando da casa "*si sente meno lo stress*" mentre solo al quarto posto troviamo la motivazione di "*maggior tempo da dedicare alla famiglia*".

Questa, seppure parziale, classifica scardina il pregiudizio latente che lavoratrici e lavoratori avrebbero posto in posizione preminente il tema della conciliazione/condivisione come fattore principale di scelta tra il lavoro in ufficio/sede di lavoro o da casa.

Tra coloro invece che trovano "*non vantaggioso lavorare da casa*", 26% degli intervistati, spicca al primo posto l'affermazione secondo la quale il lavoro a distanza è *particolarmente difficoltoso per quanti vivono in spazi ristretti*, al secondo posto la risposta che *ci si concentra poco, essendo, inoltre, continuamente interrotti*. Trova spazio al terzo posto l'affermazione che è necessario *seguire i figli piccoli nelle attività scolastiche* e, in quarta posizione, la non trascurabile constatazione che il lavoro da casa *non è percepito dagli altri componenti del nucleo convivente come 'lavoro'* e lamentandone, come implicita conseguenza, l'irrelevanza rispetto alle routine familiari. Coloro che esprimono di non trovare un vantaggio nello svolgere la propria attività lavorativa da casa lamentano di *non aver supporti logistici adeguati* (sedie ergonomiche, connessioni alla rete internet adeguate, postazioni sufficienti in famiglia, costo delle connessioni alla rete internet a proprio carico e altro ancora).

Un altro fattore importante da tenere in considerazione è l'effetto di “*estraneazione*” che i dipendenti possono provare lavorando in Smart Working sia rispetto a quanto avviene nella società (24%) che rispetto a quanto avviene nella propria organizzazione (37%). Solo il 36 % afferma di non sentirsi estraniato.

Se ne deduce che il lavoro agile, pur essendo ben considerato dalla maggior parte dei dipendenti che auspicano una prosecuzione dell'esperienza anche al di là del periodo emergenziale causato dal Covid-19, mostra ancora delle debolezze su cui sarà importate lavorare. In particolare i lavoratori chiedono una maggior regolamentazione delle modalità di lavoro attraverso una “contrattazione” dei termini e regolare gli aspetti che hanno caratterizzato in senso critico l'esperienza, come la scarsità di strumenti e attrezzature adeguate, la mancanza di rapporti tra i colleghi di lavoro e lo scambio di esperienze o l'effetto ‘estraniamento’ rispetto a quanto avviene nella propria organizzazione.

Compito del CUG sarà quindi quello di proporre l'inserimento nel PTAP 2021-2023 Azioni rivolte all'implementazione e al miglioramento delle modalità di lavoro agile per il miglioramento del benessere lavorativo di tutti i dipendenti e supportare gli uffici preposti alla predisposizione del POLA in modo che ci sia coerenza fra i due Piani e il PIAO. In seconda battuta quella di vigilare affinché non si verifichino discriminazioni nell'applicazione della modalità di lavoro agile, sia in termini di fruizione, sia in termini di carico di lavoro che di valutazione. Riguardo a questo ultimo punto sarà compito del CUG vigilare affinché la valutazione della performance individuale dei dipendenti sia considerata in maniera organica senza distinzione tra la prestazione svolta in ufficio e quella in lavoro agile.

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 della 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 del 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”.
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle Pari Opportunità n. 2/2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, con la quale sono definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.
- Legge n. 124 del 2015 e Decreto legge 19 maggio 2020, n.34 (c.d. decreto rilancio), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, attraverso il quale viene richiesto alle amministrazioni pubbliche di redigere il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale specifica sezione del Piano della Performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 – “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione”.
- Legge n. 113 del 6 agosto 2021. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.

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 interno ed esterno basata sulla caratterizzazione del personale dell'Amministrazione e sui dati emersi da un monitoraggio sul campo, effettuato nel mese di dicembre 2018 e ripetuto a inizio 2021 attraverso la somministrazione al personale di schede anonime sulla situazione dell'Amministrazione sulle pari opportunità e il fenomeno mobbing. La situazione di contesto, in particolare quella scaturita dall'emergenza Covid-19, 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, approvata dal Commissario Straordinario dell'Agenzia Forestas, sarà sottoposta, per valutazioni, integrazioni e suggerimenti, al Comitato Unico 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.

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, così come modificata dalle Leggi Regionali n. 43/2018 e n. 6/2019.

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'Agenzia amministra circa 220.000 ettari, di cui circa il 39% in comodato d'uso (demaniali e ex EFS), il 43% di proprietà pubblica (in gran parte comunali), e il restante 17% di proprietà privata in occupazione temporanea. Relativamente alle *Risorse umane*, l'Agenzia svolge le proprie attività, prevalentemente, in amministrazione diretta facendo ricorso al proprio personale, che comprende 4.824 dipendenti, incluso il

personale in assegnazione temporanea o comando presso altre amministrazioni al 31/12/2020, di cui 10 Dirigenti (compresi i Dirigenti in regime di assegnazione da/per altri Enti/Agenzie del sistema Regione), 78 Quadri, 316 Impiegati e 4.420 operai.

Categoria	Numero totale
Dirigenti	11*
Quadri	85**
Impiegati	321***
Operai	4.392****
Totale	4809

Tab. 2. Consistenza del personale al 31/12/2021 compresi i dipendenti con data cessazione rapporto al 31.12.2021 (sia tempo indeterminato che determinato)

* n. 2 dirigenti sono in comando presso altre strutture regionali

** compresi n. 5 esterni e n. 1 concluso il 31/12

*** compresi n. 2 esterni e n. 2 conclusi il 31/12

**** compresi n. 1 operaio esterno e n. 219 conclusi il 31/12 di cui n. 29 operai a tempo indeterminato e n. 190 a tempo determinato

Fonte: Servizio del Personale, Affari Generali e Contratti della Direzione

La percentuale di impiegati, quadri e figure direttive è pari a circa il 8,7 % dei dipendenti, con un dirigente ogni 534 dipendenti se si escludono due dirigenti che nel 2021 hanno prestato servizio in comando presso altre amministrazioni. Se si considerano i soli dipendenti che, effettivamente, svolgono la funzione dirigenziale nell'Agenzia (compresi i tre sostituti), quindi, al netto dei 2 dirigenti che operano in regime di assegnazione temporanea presso diversi Assessorati della Regione Autonoma della Sardegna, il numero di dipendenti per ciascun dirigente è pari a 400.

Il personale dell'Agenzia è, in prevalenza, dedicato alle attività operative. A causa del blocco del turn over derivante dai vincoli di finanza pubblica, l'età media del personale è ormai elevata, attestandosi a 55 anni circa.

Il bilancio economico-finanziario triennale 2022-2024 dell'Agenzia Forestas è attualmente in fase di predisposizione.

L'organizzazione e le funzioni dell'Agenzia sono declinate nello [Statuto](#) (Allegato alla [Delib.G.R. n. 31/11 del 27.6.2017](#)), e nella *struttura organizzativa* approvata con Delibera del Commissario Straordinario n. 3 del 12.01.2022, come di seguito illustrata:

- a livello centrale, una *Direzione Generale*, preposta alle funzioni gestionali trasversali di programmazione e controllo, costituita da sei *Servizi Centrali* (Tecnico Forestale; Antincendio, protezione civile e autoparco; Personale, Affari generali e contratti; Contabilità e Bilancio; Studi, ricerche e progetti comunitari; Infrastrutture e sicurezza);

- a *livello territoriale*, otto strutture decentrate, i *Servizi Territoriali*, dislocati a Cagliari, Iglesias, Oristano, Nuoro, Lanusei, Sassari, Tempio Pausania e Medio Campidano.

Fanno capo ai Servizi Territoriali 27 *Complessi Forestali di gestione* (CFG), attraverso i quali si progetta e attua la gestione forestale, articolati in 123 *Perimetri forestali* (PF), 3 CARFS (Centro Allevamento Recupero Fauna Selvatica) e 24 *Unità Operative Specializzate* (UOS), che realizzano una capillare presenza sul territorio regionale (cfr Allegato 1– *Struttura organizzativa e dotazione organica dell'Agenzia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna (FoReSTAS). Definizione delle unità organizzative di livello subdirigenziale.*) in recepimento della Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 37 del 03/06/2021.

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 e 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 in grado di produrre servizi ecosistemici a favore delle economie locali;
2. salvaguardare il patrimonio forestale, attraverso il contributo alla Campagna AIB;
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, l'implementazione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) introdotto all'articolo 6 del decreto

legge n. 80/2021 convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e mediante l'incremento dell'utilizzo dell'ICT;

6. promuovere interventi di sperimentazione, ricerca e sviluppo nei settori forestale e ambientale;
7. accrescere lo sviluppo del turismo sostenibile attraverso la realizzazione, manutenzione e gestione della rete escursionistica regionale RES;
8. migliorare il lavoro dei dipendenti e l'efficienza dell'amministrazione attraverso l'implementazione di tutti gli atti necessari alla transizione al CCRL (Contratto Collettivo Regionale di Lavoro);

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 31/12/2021, il personale dell'Amministrazione comprendeva:

Categoria	Direzione	Cagliari	Nuoro	Lanusei	Oristano	Sassari	Tempio	Iglesias	Totale
Dirigenti	7	1	1	1	1	*	*	*	11
Quadri	28	10	11	8	7	10	8	3	85
Impiegati	55	41	52	30	37	60	26	20	321
Operai TI	28	605	916	832	629	547	437	208	4202
Operai TD	-	-	-	-	-	70	120	-	190
Totali	118	657	980	871	674	687	591	231	4809

Tab. 3. Consistenza del personale dell'Agenzia FoReSTAS al 31.12.2021. Ripartizione per Servizi.

Fonte: Servizio del Personale, Affari Generali e Contratti della Direzione Generale

* Sostituiti dei Dirigenti nei SSTT di Iglesias, Tempio Pausania e Sassari

Il personale è in prevalenza dedicato alle attività operative (4.392 operai). Peraltro, a causa delle limitazioni del turn over determinate dal quadro normativo vigente, l'età media del personale è ormai elevata (55 anni), così come il tasso di personale affetto da inidoneità alle mansioni, situazione particolarmente critica per un'Agenzia dedicata ad interventi di carattere operativo.

L'Amministrazione ha una ripartizione del personale fra i due sessi piuttosto sbilanciata: sulla totalità dei dipendenti l'83% sono di sesso maschile e il 17% di sesso femminile. La situazione è particolarmente sbilanciata per gli operai (16% donne), per gli impiegati (23%). Più equilibrata per i quadri (39% donne). Per i dirigenti la situazione è particolarmente grave con lo 1% di presenza femminile.

Se si ha riguardo alla presenza femminile nelle posizioni di responsabilità variamente intese, al 31.12.2021 si rileva che:

- direttori di servizio: 1 donne su 11 posizioni teoriche;
- responsabili di complesso: 7 donne su 27 posizioni assegnate (pari al 26%);
- responsabili di ufficio: 21 donne su 56 incarichi attribuiti (pari al 37,5%).

In tutti i settori si riscontra pertanto una presenza femminile inferiore a 1/3, tranne fra i responsabili di ufficio, dove le donne sono rappresentate in misura leggermente superiore (37,5%), verosimilmente anche in ragione delle disposizioni contenute nel regolamento sull'Amministrazione del personale dell'Agenzia, che prevedono un criterio di conferimento degli incarichi finalizzato al riequilibrio della rappresentanza dei generi nelle posizioni di responsabilità¹.

Un altro dato significativo è relativo alla partecipazione delle donne ai concorsi e alle selezioni. Alle recenti selezioni per operaio di IV livello (il più elevato livello operaio, che conferisce una posizione di responsabilità all'interno del presidio forestale): fra i partecipanti, le donne erano 26, a fronte di 318 uomini (7,6%). Fra i vincitori vi era 1 donna, a fronte di 78 uomini (1,3%).

Al concorso per Dirigenti del 2018 alla prova scritta le donne presenti erano 5 su 22 partecipanti (22%). Come risultato finale della selezione sono risultati idonei all'incarico di dirigente 4 uomini e nessuna donna (0%).

Parimenti, significativo è il numero di donne che hanno accesso alle iniziative formative. Mentre fra il personale impiegatizio le donne partecipano alla formazione in misura più che proporzionale (ad esempio, l'Amministrazione ha iscritto all'edizione 2017 dei corsi valore PA 25 donne e 15 uomini, all'edizione 2018, 28 donne e 24 uomini), nei corsi finanziati dal fondo interprofessionale FORAGRI e destinati agli operai la percentuale di donne è del 6% (53 donne su 905 iscritti). Nell'anno 2021 per quanto riguarda la Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro per gli aggiornamenti sull'idoneità al Servizio Protezione Civile e A.I.B, sono stati formati 2657 dipendenti di cui solo 221 donne (8,3%).

Volendo andare oltre il mero dato numerico, il contesto lavorativo è stato indagato attraverso un'analisi conoscitiva sulla situazione dell'Agenzia sulle pari opportunità **e il fenomeno del mobbing**, condotta nel mese di dicembre 2020- gennaio 2021.

L'analisi è stata condotta mediante una scheda di rilevazione pubblicata sul sito web dell'Agenzia e inviata via e-mail a tutti i dipendenti, ma anche con scheda cartacea distribuita presso i Presidi Forestali.

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

¹ V. art. 21 regolamento sull'amministrazione del personale dell'Agenzia, approvato con Delibera 26/2016

“Nell'attribuzione degli incarichi, al fine di riequilibrare la attuale sotto rappresentazione femminile nelle posizioni di responsabilità, le competenze del candidato saranno valutate sulla base delle attitudini e della capacità professionale del dipendente, rilevando in misura almeno equivalente all'esperienza pregressa nella copertura di incarichi analoghi, le attitudini in potenza e rilevabili dal bagaglio curriculare complessivo dei candidati. A parità di competenze (attitudini e capacità), l'incarico sarà conferito al candidato di sesso femminile, salvo l'obbligo di procedere a un esame obiettivo delle candidature che prenda in considerazione tutti i criteri (di carattere non discriminatorio) relativi alla persona dei candidati, che potrà portare alla scelta del candidato di sesso maschile.”

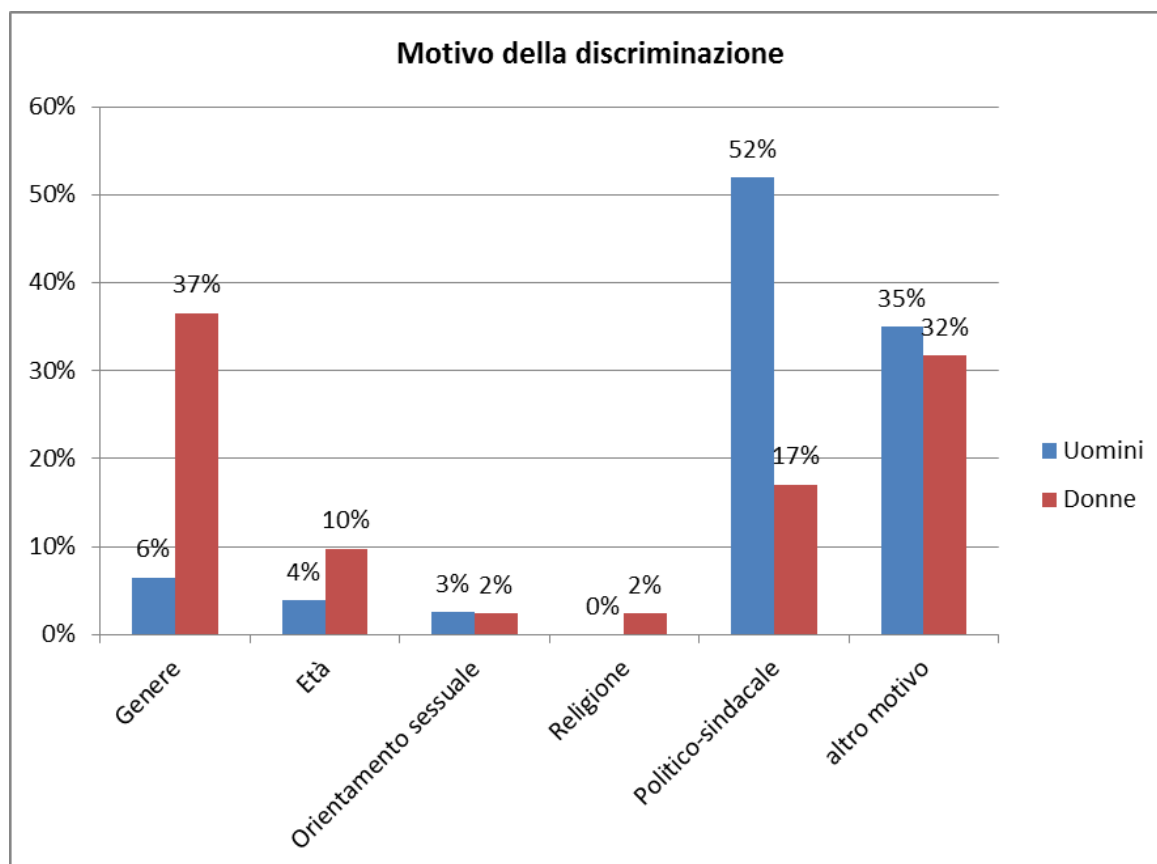
rilevazione, con riferimento a sesso, età, categoria contrattuale, tipologia di sede di lavoro, Servizio Territoriale di appartenenza. Sono pervenute 401 schede, pari al 8,3% dei dipendenti dell'Agènzia

Il campione è composto in prevalenza da uomini (72%) e da dipendenti oltre i 50 anni (78%).

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 (46%). A seguire i Servizi di Cagliari (12%) e Oristano (10%). 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.

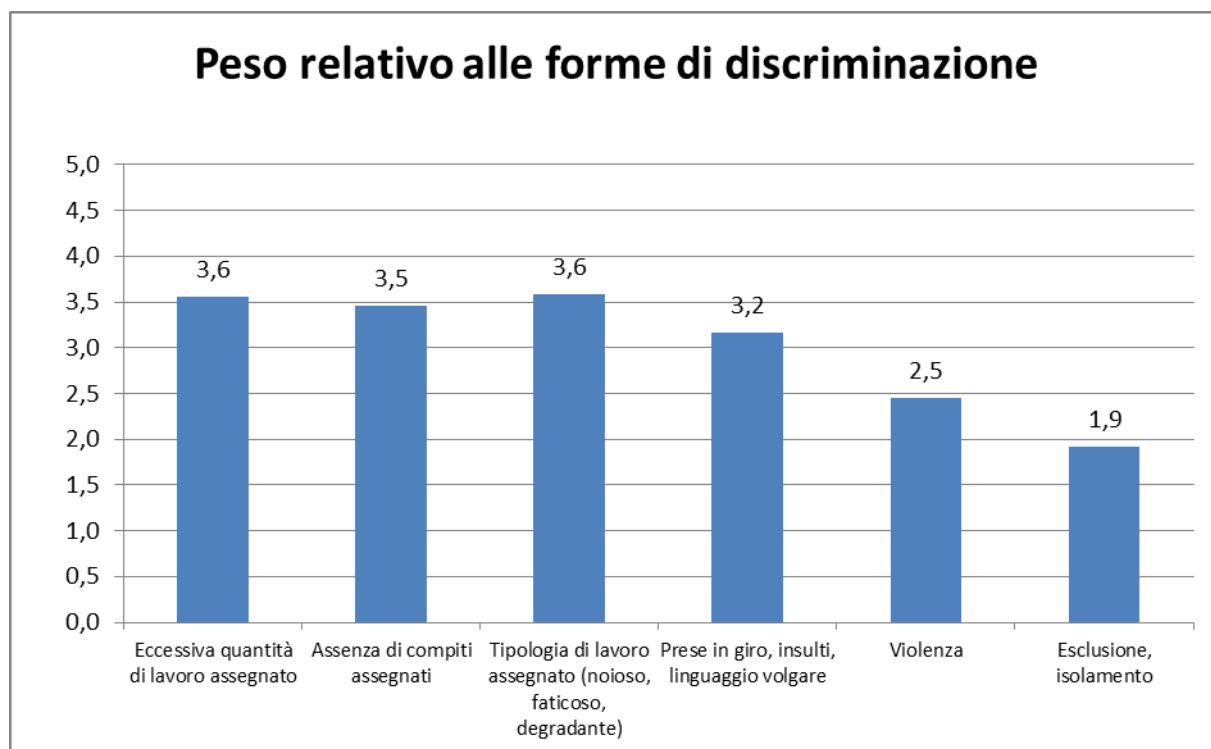
Per le donne il primo motivo di discriminazione è il genere con il 37%, seguito con il 17% da quello politico – sindacale e al terzo posto l'età con il 10%. La discriminazione causata da motivi politico-sindacali prevale invece per oltre la metà degli uomini (52%) seguita a distanza dalla discriminazione 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.

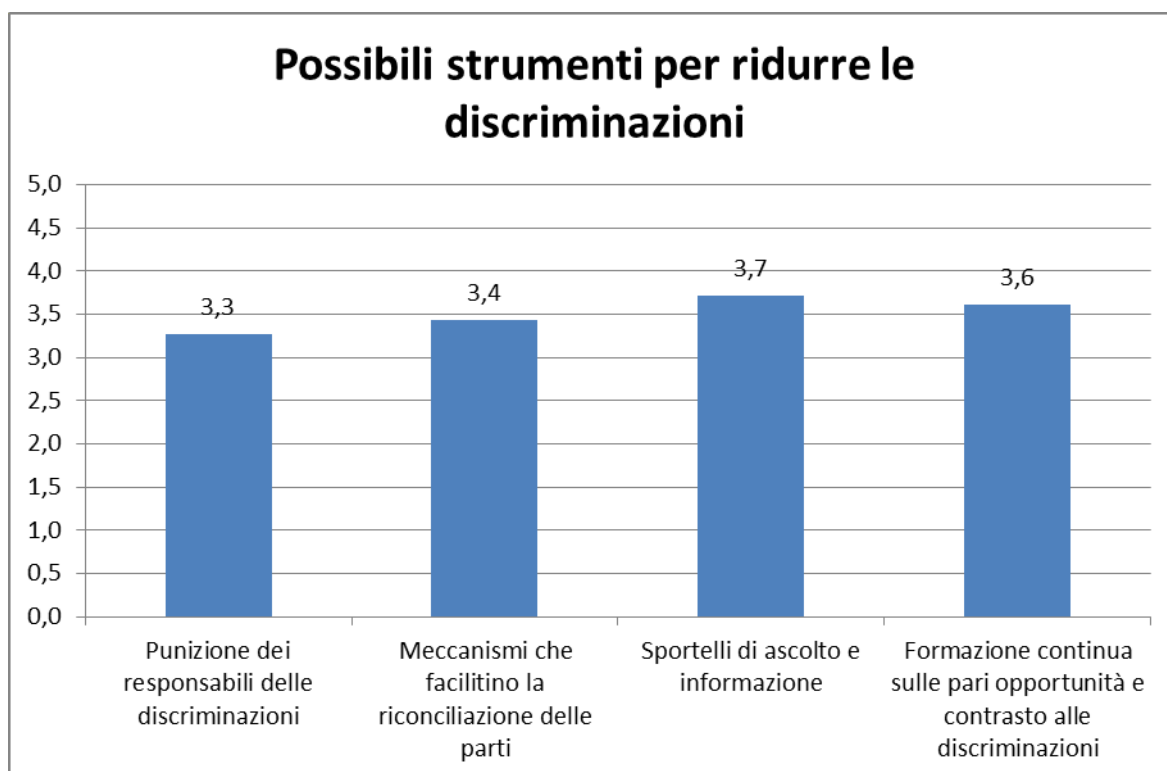


Quanto alle soluzioni individuate per migliorare la situazione lavorativa, le misure che vengono individuate come più incisive sono una *maggior flessibilità negli orari di lavoro* (4,4), *un maggiore riconoscimento del lavoro svolto e condivisione dei risultati raggiunti* (4,1), *maggior formazione 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).

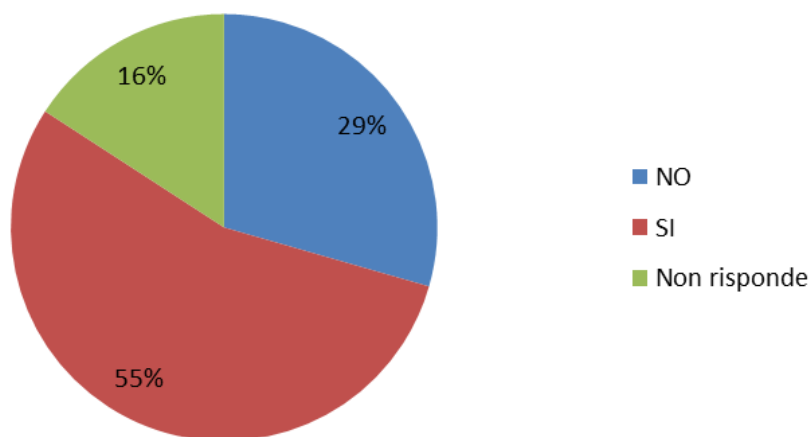


Quanto agli strumenti per ridurre le discriminazioni, tutte e quattro le azioni proposte hanno riscontrato un giudizio simile da parte degli intervistati. L'azione più efficace secondo gli intervistati risulta essere *l'apertura degli sportelli di ascolto* con un punteggio medio assegnato pari a 3,7, 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.

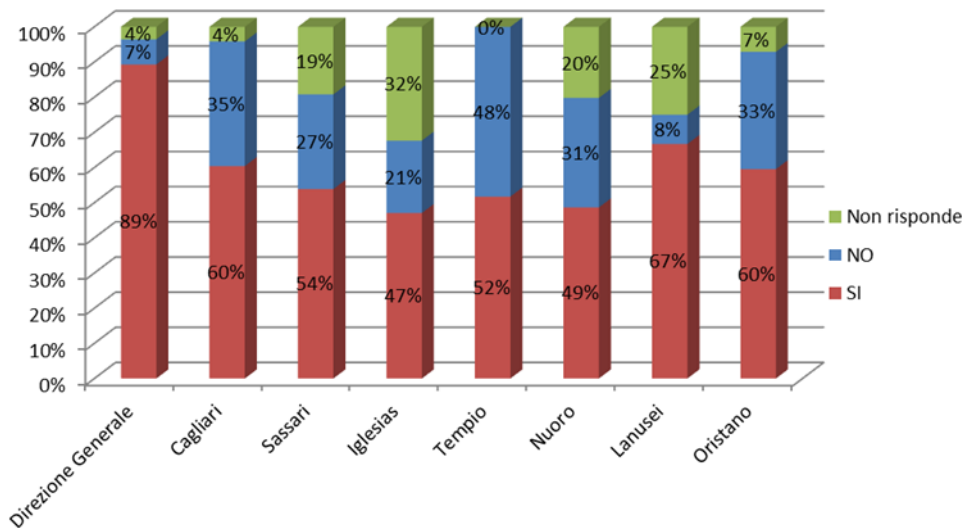


In conclusione il 55% del campione afferma conoscere il CUG contro un 29% che afferma di non aver mai sentito parlare del CUG. Queste percentuali variano se riferite al Servizio di appartenenza degli intervistati come riportato nell'ultimo grafico.

Conoscenza del C.U.G.



Conoscenza del CUG



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 405 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 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), *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).

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. Non viene considerata rappresentativa la percentuale dell'80% del 2018 in quanto l'indagine si è svolta unicamente on line, escludendo in questo modo quella parte di dipendenti, in prevalenza gli operai, che nei cantieri non hanno la possibilità di accedere alla rete.

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

Punti di forza	Punti di debolezza
<ul style="list-style-type: none"> • Presenza capillare sul territorio • Elevato numero di dipendenti, capacità operativa diretta • Estensione del periodo di lavoro degli operai semestrali a dodici mesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Forte disparità di genere, a tutti i livelli • Scarso ricambio generazionale • Percezione di iniquità del contesto lavorativo • Elevata età media dei dipendenti
Opportunità	Rischi
<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione dei criteri di rotazione del personale previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione • Superamento del blocco del turn over, ripresa del reclutamento • Formazione, addestramento e crescita professionale ed esperienziale • Attivazione del lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro • Transito del personale dell'Agenzia dal CCNL al CCRL 	<ul style="list-style-type: none"> • Rigidità delle regole di reclutamento rispetto al genere, necessità di perseguire altrimenti il riequilibrio di genere • Diminuzione del benessere organizzativo • Conflittualità verticale ed orizzontale • Aumento delle discriminazioni • Aumento delle richieste di "mobilità" verso altre amministrazioni • Aumento del carico di lavoro

3. OBIETTIVI, AREE DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE

3.1. Definizione di obiettivi e azioni positive per il triennio 2022-2024

Il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 prevede cinque linee di intervento:

1. Implementazione di meccanismi di composizione delle controversie;
2. Formazione sulle pari opportunità e il rispetto delle differenze;
3. Misure di conciliazione fra vita professionale e personale;
4. Informazione e Trasparenza;
5. 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.

Obiettivo 1	
Implementazione di meccanismi di composizione delle controversie	
Contesto di riferimento: L'Agenzia ha introdotto, 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 UPD e la rete degli sportelli d'ascolto. È ora necessario dare piena operatività ai meccanismi previsti, implementando le procedure di gestione e diffondendone la conoscenza fra i dipendenti.	
Obiettivo	Raggiungere la piena operatività dei meccanismi di gestione dei casi di molestia, discriminazione e mobbing.
Azioni positive	1.1. Potenziamento della rete degli sportelli d'ascolto anche attraverso la formazione degli addetti.
	1.2. Implementazione dei meccanismi di gestione dei casi di molestia, discriminazione e mobbing in seno al CUG.

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 di discriminazione rappresentano la preconditione 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. In particolare, nell'anno 2019 sono stati attivati i laboratori di formazione e sensibilizzazione in tutti i Servizi Territoriali. Ulteriori percorsi formativi dedicati sono stati realizzati nel 2020 e potranno essere ulteriormente implementati compatibilmente con i divieti o prescrizioni imposte dai provvedimenti in materia di emergenza Covid-19.

<p>Obiettivo</p>	<p>Intervenire sulla cultura organizzativa dell'agenzia attivando ulteriori interventi formativi in materia di pari opportunità e rispetto delle differenze, rivolti a tutti i dipendenti, non ancora raggiunti dalla formazione effettuata nell'anno 2020 anche a causa del rallentamento dovuto all'emergenza Covid-19, con particolare riferimento a quelli che svolgono funzioni organizzative o di responsabilità.</p>
<p>Azioni positive</p>	<p>2.1. Implementazione degli interventi di formazione e sensibilizzazione per tutto il personale, non formato nell'anno 2021, in materia di pari opportunità e rispetto delle differenze, compatibilmente con l'evolversi dell'emergenza Covid-19.</p> <p>2.2. Attivazione di interventi formativi in materia di diversity management rivolti ai dirigenti e ai responsabili di ufficio e di complesso.</p> <p>2.3. Attivazione di percorsi di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere per componenti del CUG, agli addetti agli sportelli d'ascolto, ai Dirigenti, Quadri, impiegati, Responsabili dei presidi forestali</p> <p>2.4. Attivazione di percorsi di informazione e sensibilizzazione sulla parità di genere per capisquadra e capi-operai.</p>

Obiettivo 3

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, ed in considerazione della situazione emergenziale causata dalla pandemia del Covid-19 ha dato nel 2020 un forte impulso all'attuazione della modalità di lavoro agile rendendo il cosiddetto Smart Working *modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa*, scoprendone punti di forza e di debolezza. Nell'anno 2021 secondo quanto disposto dal vigente articolo 14, comma 1, della legge n. 124 del 2015, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del Decreto legge 19 maggio 2020, n.34 (c.d. decreto rilancio), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, che richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale specifica sezione del Piano della Performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile, tale istituto dovrà essere regolamentato al fine di raggiungere in un triennio il completo utilizzo del lavoro agile quale modalità ordinaria nello svolgimento dell'attività lavorativa. Attualmente il POLA è uno dei Piani assorbiti dal PIAO introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Obiettivo	Applicazione di modalità di lavoro che consentano di conciliare vita professionale e personale.
Azioni positive	3.1 Applicazione di modalità di lavoro agile

Obiettivo 4

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 decisioni e l'informazione. L'Agenzia intende sfruttare, per una diffusione capillare dell'informazione, l'ICT, oggi alla portata della maggior parte dei cittadini. Nel triennio 2016-2018 è stata creata una casella e-mail per tutti i dipendenti a tempo indeterminato e diverse tipologie di informazioni (circolari, bandi, avvisi) sono state inserite nella intranet aziendale. L'utilizzo di tali strumenti come fonte primaria di informazione non è tuttavia ancora diffuso fra i dipendenti, in particolare fra gli operai. Vista l'economicità e l'immediatezza della diffusione delle informazioni attraverso le tecnologie ICT, è pertanto necessario aumentare le informazioni diffuse con tali strumenti, in particolare attraverso il sempre maggiore utilizzo del sito WEB dell'Agenzia Forestas, per una maggiore informazione e consapevolezza dei dipendenti.

Obiettivo	Migliorare la trasparenza e la circolazione delle informazioni tra i dipendenti tramite l'utilizzo dell'ICT.
Azioni positive	4.1. Diffusione delle informazioni, disposizioni e opportunità fra i dipendenti attraverso gli strumenti ICT (pubblicazioni sul sito WEB istituzionale, mail, social media come la pagina facebook, newsletter).

Obiettivo 5 Monitoraggio	
<p>Contesto di riferimento: Per valutare l'efficacia delle azioni intraprese è necessario monitorare la percezione del contesto lavorativo da parte dei dipendenti. Nel triennio 2016-2018 l'Agenzia ha effettuato un monitoraggio annuale sul benessere organizzativo e un monitoraggio finale sulla situazione in termini di pari opportunità. Il sondaggio sulla situazione dell'Agenzia in termini di pari opportunità e sul fenomeno di mobbing è stato ripetuto nel mese di dicembre 2018 nel dicembre 2020- gennaio 2021. L'adesione ai monitoraggi è stata tuttavia parziale e decrescente nel tempo, denotando una perdita di interesse da parte dei lavoratori.)</p>	
Obiettivo	Valutare l'efficacia delle azioni intraprese in termini di miglioramento del contesto lavorativo percepito; valutare l'efficacia dell'azione dell'Agenzia nell'affermazione del principio di pari opportunità
Azioni positive	5.1. Osservatorio sul benessere lavorativo, sulle pari opportunità e il fenomeno del mobbing

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 significative risorse finanziarie. Gli interventi che richiedono risorse finanziarie (essenzialmente quelli che prevedono interventi formativi, investimenti materiali e tecnologici) sono stati programmati sulla base delle risorse di bilancio ipotizzate per il triennio.

Come già avvenuto in relazione al piano 2021-2023, le azioni positive saranno integrate nel piano della performance, di cui le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni 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, fruite dai cittadini nel tempo libero quali i sentieri, i parchi ed i giardini tematici gestiti dall'Agenzia Forestas, l'educazione ambientale a favore degli istituti scolastici di ogni ordine e grado) in relazione alle quali è possibile facilitare e migliorare la fruizione da parte dei disabili o di particolari gruppi sociali.

3.3. Monitoraggio e revisione periodica

Il monitoraggio dello stato di attuazione del Piano Triennale sulle Pari Opportunità sarà curato dall'Amministrazione, coerentemente con i meccanismi di monitoraggio previsti nella gestione del ciclo della performance.

In particolare, entro il mese di gennaio di ogni anno, l'Agenzia Forestas 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 in seno al CUG, che valuterà eventuali interventi per rendere più efficaci le azioni positive indicate in relazione ai mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).