

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 2

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

Art. 48 del D Lgs 198/2006

Azione 1.1.	
Potenziamento della rete degli sportelli d'ascolto anche attraverso la formazione degli addetti	
Area d'intervento: Organizzazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio del Personale, Affari Generali e Contratti	
Servizi Territoriali	
CUG relativamente al coordinamento dell'azione	
Risorse di bilancio	Risorse previste per la formazione (possibilità di avvalersi del fondo interprofessionale FORAGRI, formazione finanziata dalla RAS e fondi del bilancio di previsione in fase di predisposizione. Per il resto l'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'Azione ha ad oggetto il potenziamento dell'attività degli sportelli di ascolto per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di discriminazione, molestia e mobbing previsti nel codice di condotta interno. Le strutture sono formalmente costituite dal 2017, ma l'operatività è stata finora estremamente limitata per via della continua riorganizzazione della struttura sub dirigenziale, del trasferimento/diversa dislocazione del personale individuato e della necessità di ulteriore formazione/aggiornamento del personale addetto agli sportelli. Nel triennio 2021 – 2023, al fine di avviare il processo di piena operatività degli sportelli di ascolto, oltre alla formazione/aggiornamento del personale addetto (già individuato e da individuare), il reporting dei casi trattati, la diffusione delle informazioni sull'attivazione degli sportelli, nell'ambito dei percorsi formativi, nonché la creazione di una rete di scambio di esperienze e informazioni fra il personale coinvolto nell'attività di sportello, compatibilmente con le risorse finanziarie eventualmente disponibili a valere sul bilancio di previsione 2021, saranno acquistate dotazioni (informatiche, arredi,...ecc.) per rendere pienamente operativi gli sportelli d'ascolto.
Target 2022	Allestimento funzionale degli uffici dedicati agli sportelli
Target 2023	Almeno 3 riunioni periodiche Reporting sui casi trattati
Target 2024	Almeno 3 riunioni periodiche Revisione linee guida operative

Azione 1.2.	
Implementazione dei meccanismi di gestione dei casi di molestia, discriminazione e mobbing in seno al CUG	
Area d'intervento: Organizzazione	
Strutture organizzative coinvolte	
CUG e commissione per la trattazione dei casi	
Risorse di bilancio	L'azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	L'azione ha ad oggetto l'implementazione delle funzioni del CUG quale sede di gestione dei casi di molestia, discriminazione e mobbing
Target 2022	Corso di "Gestione dei conflitti" rivolto al personale facente parte della Commissione per la trattazione dei casi e degli addetti agli sportelli di ascolto, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili per la formazione e le restrizioni causate dall'emergenza Covid-19; corso non attivato nel 2021. Registrazione segnalazioni ricevute; Trattazione dei casi ricevuti; Reporting ai vertici dell'Agenzia sulle segnalazioni ricevute e i casi affrontati.
Target 2023	Registrazione segnalazioni ricevute; Trattazione dei casi ricevuti; Reporting ai vertici dell'Agenzia sulle segnalazioni ricevute e i casi affrontati..
Target 2024	Registrazione segnalazioni ricevute; Trattazione dei casi ricevuti; Reporting ai vertici dell'Agenzia sulle segnalazioni ricevute e i casi affrontati.

Azione 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	
Area d'intervento: Informazione/formazione/sensibilizzazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio del Personale, Affari Generali e Contratti	
CUG relativamente al coordinamento dell'azione	
Tutti i Servizi per l'individuazione e messa a disposizione dei formatori e per l'organizzazione delle aule	
Risorse di bilancio	Risorse previste per la formazione
Descrizione dell'azione	L'Azione prevede l'implementazione attivazione di percorsi formativi/informativi e di sensibilizzazione, in materia di pari opportunità e rispetto delle differenze, rivolti a tutto il personale e curati da formatori interni.
Target 2022	Implementazione dei percorsi formativi/informativi e di sensibilizzazione per gli impiegati, i quadri ed i dirigenti, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili per la formazione e le restrizioni causate dall'emergenza Covid-19. Implementazione dei percorsi formativi/informativi e di sensibilizzazione per gli operai dei cantieri, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili per la formazione e le restrizioni causate dall'emergenza Covid-19.
Target 2023	Implementazione dei percorsi formativi/informativi e di sensibilizzazione per gli impiegati, i quadri ed i dirigenti; Implementazione dei percorsi formativi/informativi e di sensibilizzazione per gli operai dei cantieri.
Target 2024	Implementazione dei percorsi formativi/informativi e di sensibilizzazione per gli impiegati, i quadri ed i dirigenti; Implementazione dei percorsi formativi/informativi e di sensibilizzazione per gli operai dei cantieri.

Azione 2.2	
Attivazione di interventi formativi in materia di diversity management rivolti ai dirigenti e ai responsabili di ufficio e di complesso	
Area d'intervento: Informazione/formazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio del Personale, Affari Generali e Contratti	
CUG relativamente al monitoraggio dell'azione di formazione	
Risorse di bilancio	Risorse dedicate alla formazione non obbligatoria
Descrizione dell'azione	L'Azione prevede l'attivazione di un percorso formativo in materia di diversity management rivolti ai dirigenti e ai responsabili di ufficio e di complesso. Il corso, della durata di 2-3 giornate, fornirà le basi teoriche del diversity management, ovvero di una gestione del personale che valorizza le differenze (di genere, ma non solo), attraverso l'analisi di casi pratici e l'individuazione di soluzioni gestionali e organizzative.
Target 2022	Attivazione del percorso formativo, che non è stato possibile attivare nel 2021. Il percorso formativo sarà inserito nel Piano Triennale della Formazione 2021-2023, e sarà realizzato compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e le restrizioni causate dall'emergenza Covid-19.
Target 2023	
Target 2024	

Azione 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	
Area d'intervento: Informazione/formazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio del Personale, Affari Generali e Contratti	
CUG relativamente al monitoraggio dell'azione di formazione	
Tutti i Servizi per l'organizzazione delle aule	

Risorse di bilancio	Fondo interprofessionale e fondi del bilancio pluriennale dell'Agenzia Forestas della Sardegna, relativi alla formazione non obbligatoria.
Descrizione dell'azione	L'Azione prevede l'attivazione di percorsi formativi in materia di parità di genere rivolti ai componenti del CUG, agli addetti agli sportelli d'ascolto, ai Dirigenti, Quadri, impiegati, Responsabili dei presidi forestali. La sensibilizzazione dei responsabili è un passaggio necessario per prevenire episodi discriminatori.
Target 2022	Attivazione del percorso formativo, che non è stato possibile attivare nel 2021. Il percorso formativo è stato inserito nel Piano Triennale della Formazione 2021-2023, e sarà realizzato compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e le restrizioni causate dall'emergenza Covid-19.
Target 2023	
Target 2024	

Azione 2.4	
Attivazione di percorsi di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere per capisquadra e capi-operai	
Area d'intervento: Informazione/formazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio del Personale, Affari Generali e Contratti	
CUG relativamente al monitoraggio dell'azione di formazione	
Tutti i Servizi per l'organizzazione delle aule	
Risorse di bilancio	Fondo interprofessionale e fondi del bilancio pluriennale dell'Agenzia Forestas della Sardegna, relativi alla formazione non obbligatoria.
Descrizione dell'azione	L'Azione prevede l'attivazione di percorsi formativi in materia di parità di genere rivolti ai capisquadra e capi-operai. Tali figure rappresentano infatti l'interfaccia diretta fra il datore di lavoro e il personale nei cantieri forestali, dove più si presentano fenomeni di discriminazione. La sensibilizzazione dei responsabili è un passaggio necessario per prevenire episodi discriminatori.
Target 2022	Attivazione del percorso formativo, che non è stato possibile attivare nel 2021. Il percorso formativo è stato inserito nel Piano Triennale della Formazione 2021-2023, e sarà realizzato compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e le restrizioni causate dall'emergenza Covid-19.
Target 2023	
Target 2024	

Azione 3.1	
Applicazione di modalità di lavoro agile	
Area d'intervento: Organizzazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio del Personale, Affari Generali e Contratti, Servizi Centrali e Territoriali	
Risorse di bilancio	Formazione non obbligatoria Acquisto di nuove attrezzature informatiche
Descrizione dell'azione	Al fine di raggiungere in un triennio il completo utilizzo del lavoro agile quale modalità ordinaria nello svolgimento dell'attività lavorativa, verrà redatto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA). Nel POLA dovranno essere inserite tutte le azioni necessarie per raggiungere questo obiettivo fra cui la formazione del personale e l'acquisto delle attrezzature informatiche necessarie.
Target 2022	Organizzazione del lavoro Agile. Corso di Formazione sul benessere (salute e sicurezza) del Lavoratore in Smart working (Lavoro Agile) rivolto a tutti i dipendenti che accedono allo Smart working. . Il percorso formativo è stato inserito nel Piano Triennale della Formazione 2021-2023, e sarà realizzato compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili e le restrizioni causate dall'emergenza Covid-19.
Target 2023	Monitoraggio e applicazione del lavoro agile
Target 2024	Monitoraggio e applicazione del lavoro agile

Azione 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)	
Area d'intervento: Informazione e formazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio Tecnico	
Servizio del Personale, Affari Generali e Contratti	
Risorse di bilancio	Risorse previste per le attività di comunicazione e adeguamenti tecnologici
Descrizione dell'azione	L'Azione mira ad utilizzare gli strumenti dell'ITC (pubblicazioni sul sito web istituzionale, mail, social media come la pagina facebook e intranet aziendale) per diffondere, capillarmente e in via diretta, fra i dipendenti le informazioni di interesse relative al rapporto di lavoro (avvisi, interventi formativi, opportunità, circolari e disposizioni interne, etc.)
Target 2022	Aggiornamento mailing list tematiche, pubblicazione dati, notizie e documenti sul sito web istituzionale, comunicazione eventi e notizie sulla pagina facebook. Pubblicazione sulla rete intranet delle circolari emanate, degli avvisi per corsi di formazione, delle notizie relative alla costituzione di gruppi di lavoro, etc..
Target 2023	Aggiornamento mailing list tematiche, pubblicazione dati, notizie e documenti sul sito web istituzionale, comunicazione eventi e notizie sulla pagina facebook. Pubblicazione sulla rete intranet delle circolari emanate, degli avvisi per corsi di formazione, delle notizie relative alla costituzione di gruppi di lavoro, etc..
Target 2024	Aggiornamento mailing list tematiche, pubblicazione dati, notizie e documenti sul sito web istituzionale, comunicazione eventi e notizie sulla pagina facebook. Pubblicazione sulla rete intranet delle circolari emanate, degli avvisi per corsi di formazione, delle notizie relative alla costituzione di gruppi di lavoro, etc..

5.1. Osservatorio sul benessere lavorativo, sulle pari opportunità e il fenomeno del mobbing

Area d'intervento: Monitoraggio e conoscenza

Strutture organizzative coinvolte

CUG

OIV

Servizio del Personale, Affari Generali e Contratti

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 e la situazione in termini di pari opportunità. Le indagini saranno condotte attraverso un modulo on line, inserito nel sito web, riguarderanno temi specifici e avranno cadenza annuale. Le indagini condotte serviranno sia per raccogliere una valutazione del personale sul contesto lavorativo, sia per portare all'attenzione dei dipendenti le tematiche inerenti alle pari opportunità e il rispetto delle differenze.
Target 2022	
Target 2023	Realizzazione di un sondaggio
Target 2024	Analisi conoscitiva sulla situazione dell'Agenzia in termini di pari opportunità, con rilevazione della % di dipendenti che denunciano fenomeni discriminatori, % di dipendenti che chiedono assistenza agli sportelli di ascolto, % di donne addette a ruoli di responsabilità (servizi, uffici, complessi forestali, presidi forestali e unità operative specialistiche)