

# **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**

## **Piano Triennale delle azioni positive dell'Agenzia FoReSTAS 2019-2021**

### **SCHEDE AZIONI POSITIVE**

<b>Azione 1.1.</b> <b>Potenziamento della rete degli sportelli d'ascolto</b>	
<b>Area d'intervento:</b> Organizzazione	
Strutture organizzative coinvolte	
Servizio personale	
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 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. Prevede il completamento delle attività previste nel piano 2016-2018, con la predisposizione di materiale informativo da mettere a disposizione dell'utenza, 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.
Target 2019	Creazione della rete degli sportelli di ascolto, con almeno 3 riunioni periodiche annuali (entro aprile, entro settembre, entro dicembre)  Predisposizione materiale informativo
Target 2020	Almeno 3 riunioni periodiche  Reporting sui casi trattati
Target 2021	Revisione linee guida operative  Nuova individuazione del personale addetto agli sportelli

## 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

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 2019	Individuazione componenti della Commissione per i casi di molestia, discriminazione e mobbing in seno al nuovo CUG registrazione segnalazioni ricevute
Target 2020	reporting ai vertici dell'Agenzia sulle segnalazioni ricevute e i casi affrontati
Target 2021	reporting ai vertici dell'Agenzia sulle segnalazioni ricevute e i casi affrontati Revisione procedure operative

## 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

Tutti i Servizi per l'individuazione e messa a disposizione dei formatori e per l'organizzazione delle aule

Risorse di bilancio

Risorse per l'aggiornamento della formazione formatori

Descrizione dell'azione

L'Azione prevede l'attivazione di percorsi formativi in materia di pari opportunità e rispetto delle differenze rivolti a tutto il personale e curati da formatori interni

Target 2019

Completamento dei percorsi formativi per impiegati, quadri e dirigenti  
Organizzazione dei percorsi formativi per gli operai dei cantieri (almeno 10 presidi forestali coinvolti)

Target 2020

Organizzazione dei percorsi formativi per gli operai dei cantieri (almeno 40 presidi forestali coinvolti)

Target 2021

Organizzazione dei percorsi formativi per gli operai dei cantieri (almeno 40 presidi forestali coinvolti)

## 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 personale

Risorse di bilancio

Risorse dedicate alla formazione non obbligatoria (cap. SC02.0122)

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 2019

Attivazione del percorso formativo

Target 2020

Target 2021

## Azione 2.3

### Attivazione di percorsi formativi sulla parità di genere per capisquadra e capi-operai

**Area d'intervento:** Informazione/formazione

Strutture organizzative coinvolte

Servizio personale

Tutti i Servizi per l'organizzazione delle aule

Risorse di bilancio

Fondo interprofessionale

Descrizione dell'azione

L'Azione prevede l'attivazione di percorsi formativi in materia di parità di genere e diversity management 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 2019

Target 2020

Attivazione dei percorsi formativi per almeno 40 Presidi Forestali.

Target 2021

Attivazione dei percorsi formativi per ulteriori 40 Presidi Forestali

## Azione 3.1

### Monitoraggio delle soddisfazioni lavorativa dei dipendenti con disabilità e programmazione degli accomodamenti utili

**Area d'intervento:** Organizzazione

Strutture organizzative coinvolte

Servizio Personale

Servizio Tecnico

Servizi Tutti, per il supporto all'analisi conoscitiva

Risorse di bilancio	Formazione non obbligatoria (SC02.0122), interventi infrastrutturali (SC05.0205)
Descrizione dell'azione	L'Agenzia intende migliorare l'inserimento lavorativo dei dipendenti con disabilità, raccogliendo le esigenze dalle stesse manifestate e adottando i conseguenti accomodamenti utili dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro.
Target 2019	Somministrazione di un questionario sulla congruità dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro ai dipendenti con disabilità
Target 2020	Analisi dei dati raccolti e individuazione dei conseguenti accomodamenti utili
Target 2021	Progettazione e implementazione di almeno due tipologie di accomodamenti utili di carattere infrastrutturali o organizzativo

## Azione 3.2

### Percorsi di inserimento lavorativo per le persone disabili di nuova assunzione

**Area d'intervento:** Organizzazione

Strutture organizzative coinvolte

Servizio Personale

Servizi Tutti

Risorse di bilancio

Formazione non obbligatoria (SC02.0122), ove siano previsti interventi formativi nel percorso di inserimento

Descrizione dell'azione

Sulla scorta dell'esperienza maturata in occasione dei recenti inserimenti lavorativi, l'Agenzia intende progettare dei percorsi di inserimento per diverse tipologie di disabilità, che potranno comprendere attività formativa/informativa rivolta al lavoratore e/o al gruppo di lavoro, tutoring, coaching.

Target 2019

Progettazione di un percorso di inserimento per lavoratori con disabilità. Sperimentazione del percorso in occasione dell'inserimento di lavoratori con disabilità

Target 2020

Progettazione di un ulteriore percorso di inserimento per lavoratori con disabilità. Sperimentazione del percorso in occasione dell'inserimento di lavoratori con disabilità

Target 2021

## Azione 4.1

### Applicazione di modalità di lavoro agile

**Area d'intervento:** Organizzazione

Strutture organizzative coinvolte

Servizi Tutti

Risorse di bilancio

Non è previsto l'utilizzo di risorse di bilancio, se non per l'assegnazione di strumentazione informatica già nella disponibilità dell'Amministrazione.

Descrizione dell'azione

Nel Piano 2016-2018 l'Agenzia ha introdotto una prima regolamentazione del lavoro agile. È ora necessario testare la regolazione introdotta attraverso la concreta sperimentazione di modalità di lavoro agile, attivare un monitoraggio sui risultati e procedere all'eventuale revisione.

Target 2019

Sperimentazione del lavoro agile per 25 dipendenti

Target 2020

Sperimentazione del lavoro agile per ulteriori 25 dipendenti.  
Analisi dei risultati conseguiti: indagine sul livello di soddisfazione dei dipendenti e degli uffici di assegnazione

Target 2021

Revisione delle linee guida in materia di lavoro agile

## 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 delle caselle di posta

Descrizione dell'azione

L'Azione mira ad utilizzare gli strumenti dell'ITC (e-mail 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 2019

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

Target 2020

Target 2021

## 6.1. 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 e Servizio Tecnico

Risorse di bilancio	L'Azione non comporta spesa diretta
Descrizione dell'azione	<p>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 infra-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 le pari opportunità e il rispetto delle differenze.</p> <p>A tali indagini l'Agenzia affiancherà, al termine del periodo di programmazione, una rilevazione specifica volta a monitorare l'efficacia del Piano di Azioni positive in termini di discriminarietà percepita dell'ambiente di lavoro</p>
Target 2019	Realizzazione di almeno due sondaggi tematici
Target 2020	Realizzazione di almeno due sondaggi tematici
Target 2021	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, % di donne che hanno accesso agli interventi formativi