

# **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**

## **ANALISI CONOSCITIVA SULLA SITUAZIONE DELL'AGENZIA SULLE PARI OPPORTUNITÀ E IL FENOMENO DEL MOBBING**

**DICEMBRE 2018**

**Sintesi dei risultati**

Nel mese di dicembre 2018, in esito all'attuazione del piano di azioni positive 2016-2018, l'Agènzia FoReSTAS ha condotto un'analisi conoscitiva sulla situazione dell'Agènzia sulle pari opportunità e il fenomeno del mobbing.

L'analisi è stata condotta mediante una scheda di rilevazione pubblicata sul sito web dell'Agènzia e inviata via e-mail a tutti i dipendenti a tempo indeterminato. La scelta di svolgere l'indagine con modalità prevalentemente telematiche è stata dettata dai tempi ristretti disponibili, ma anche da una maggior garanzia dell'anonimato.

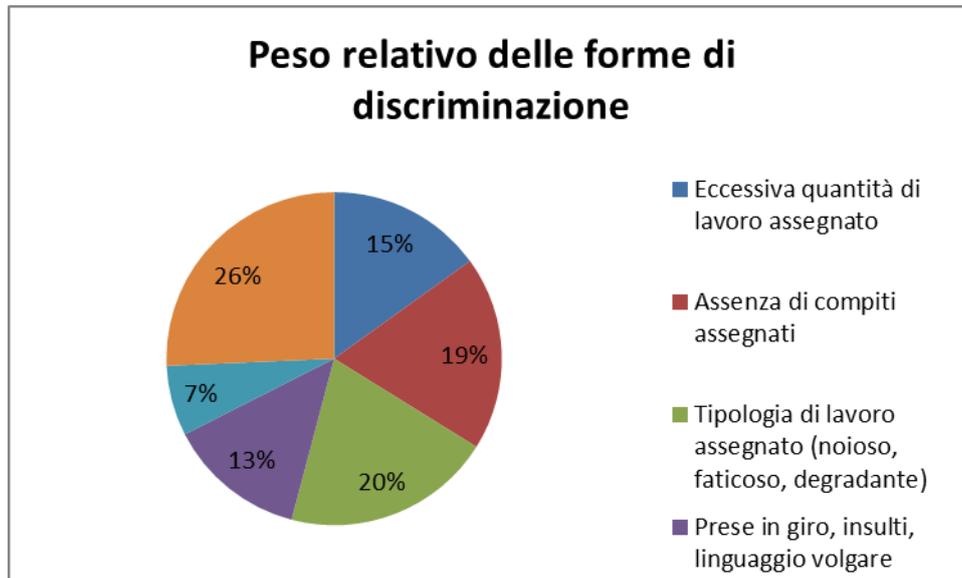
Per consentire un corretto inquadramento dei risultati dell'indagine conoscitiva, si fornisce preliminarmente, una descrizione del campione, costituito dai dipendenti che hanno compilato la scheda di rilevazione, con riferimento a sesso, età, categoria contrattuale, tipologia di sede di lavoro, Servizio Territoriale di appartenenza. Sono pervenute 88 schede. Il campione ha rappresentatività statistica rispetto all'universo impiegatizio (il campione corrisponde al 15% dei dipendenti), non rispetto alla popolazione operaia.

Il campione risulta composto in prevalenza da uomini (80%) e da dipendenti oltre i 50 anni. Come anticipato, rispetto alle precedenti indagini, vi è una netta prevalenza di impiegati, facilitati nella compilazione dalla disponibilità della strumentazione informatica.

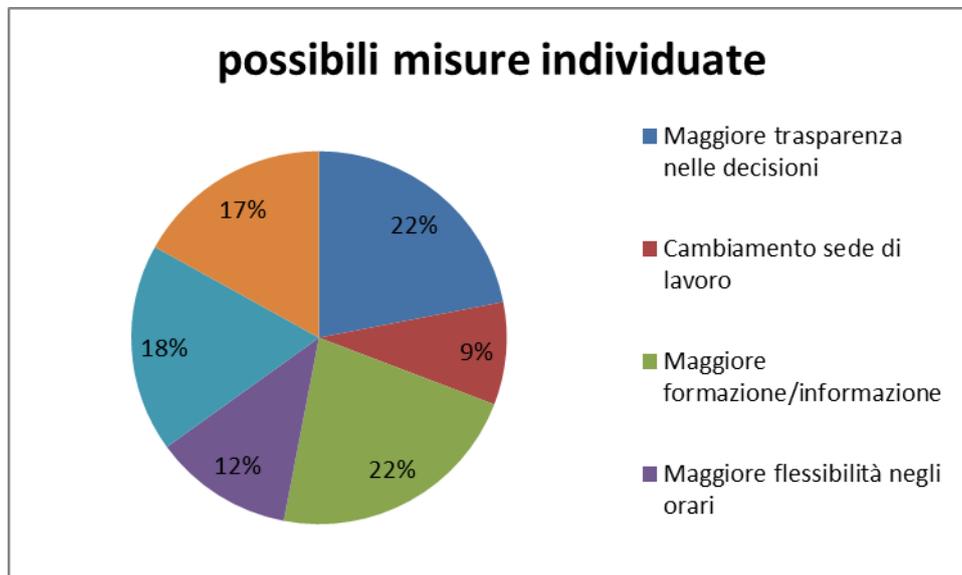
I servizi più rappresentati nella rilevazione sono risultati Sassari, Nuoro e Oristano, oltre alla Direzione Generale.

Per quanto riguarda la ricorrenza di fenomeni discriminatori nell'ambiente di lavoro, il **38%** del campione dichiara di essere stata vittima o di aver assistito ad episodi di discriminazioni o molestie. Il motivo di discriminazione prevalentemente indicato rispetto alle scelte disponibili (sesso, età, appartenenza politico-sindacale, orientamento sessuale, religione) è stato quello legato all'appartenenza politico-sindacale.

Quanto alle modalità con cui la discriminazione si esprime, il campione individua come prevalente l'isolamento del soggetto discriminato e l'assegnazione di compiti noiosi, faticosi, degradanti. Seguono l'assenza di compiti assegnati, l'eccessiva quantità di lavoro, le prese in giro e gli insulti, solo alla fine vere e proprie forme di violenza.

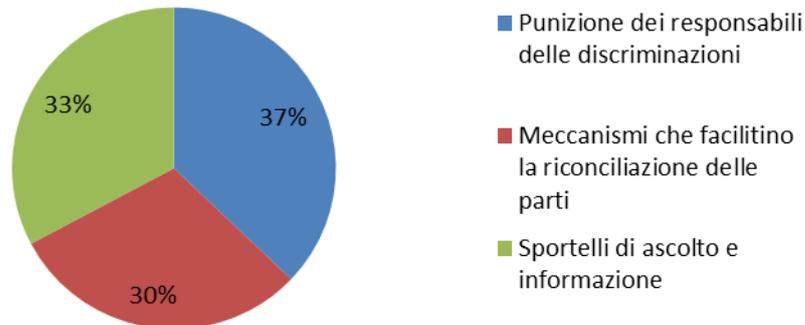


Quanto alle soluzioni individuate per migliorare la situazione lavorativa, le misure che vengono individuate come più incisive sono una maggiore trasparenza nelle decisioni e una maggiore formazione e informazione, seguite dalla sostituzione del responsabile o del diretto superiore e dall'attribuzione di mansioni più varie. Il dato conferma le risultanze dell'analisi condotta nel 2016.



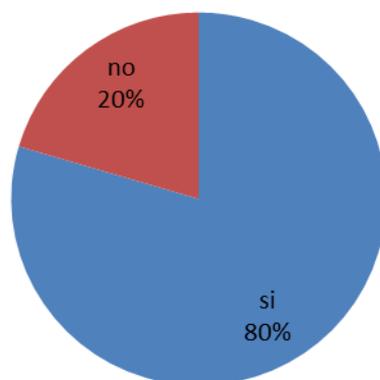
Quanto agli strumenti per ridurre le discriminazioni, il campione che si è espresso ha individuato come maggiormente efficace la punizione dei responsabili (37%) seguito dall'apertura di sportelli di ascolto e formazione e dall'attivazione di meccanismi che puntino a far cessare i comportamenti indesiderati attraverso un'attività di mediazione fra le parti.

## Possibili strumenti individuati per ridurre le discriminazioni



In conclusione, mentre nel 2016 la metà del campione affermava di non aver mai sentito parlare del CUG, nel 2018 l'80% del campione è a conoscenza dell'esistenza del comitato.

## Conoscenza del CUG



Un raffronto con i risultati dell'analisi condotta nel 2015, 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: nel 2015 le schede raccolte erano 1.135, nel 2013, anno della prima rilevazione, addirittura 2.040.

La percentuale di dipendenti che dichiara di aver assistito o essere stata vittima di discriminazioni, pari al 27-31% nel 2013 e al 16% nel 2015, sale in modo rilevante (38%). Un ruolo, in questo diverso apprezzamento del contesto lavorativo, può averlo svolto la maggior selettività dell'indagine svolta on line (a cui ha partecipato prevalentemente chi era interessato dal fenomeno). A ciò può essersi aggiunto l'effetto

determinato da una maggior consapevolezza del fenomeno discriminatorio, che ha portato a qualificare come discriminatorie o vessatorie condotte che una minor consapevolezza avrebbe magari fatto ritenere “normali”.

A fronte di una minor significatività statistica del campione, restano tuttavia costanti sia il peso relativo dei fattori di discriminazione (dove predomina quello di origine politico sindacale), sia il peso relativo attribuito alle varie forme di discriminazione, fra le quali predominano l'esclusione e l'isolamento, sia le possibili misure di contrasto, fra le quali gli interventi formativi/informativi continuano ad essere ritenuti i più efficaci.

I risultati dell'analisi sono stati utilizzati quale dato di partenza per definire il Piano delle Azioni Positive 2019-2021.