



**REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente Foreste della Sardegna

Oggetto: Relazione sull'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing presso l'Ente Foreste della Sardegna.

Premessa

Il paragrafo 3.3 della Direttiva del 04.03.2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 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" prevede che entro il 30 marzo di ogni anno ciascun comitato rediga una relazione sulla situazione del personale nell'Amministrazione di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

La presente relazione ha pertanto lo scopo di rappresentare ai vertici politici ed amministrativi dell'Amministrazione la situazione dell'Ente Foreste in riferimento agli aspetti appena descritti, illustrare le attività in corso, proporre ambiti di intervento.

Il documento si basa sui dati raccolti presso i competenti Servizi centrali e Territoriali dell'Ente e si articola in due macro-aree:

- descrizione in chiave di genere dell'Amministrazione e delle sue attività;
- attività del CUG.

Situazione dell'Amministrazione rispetto all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

Personale dipendente – composizione per genere e incarichi di responsabilità

Al 31/12/2013, la composizione di genere del personale dell'Ente, per categorie, era la seguente:

	donne		uomini		totale
	valore assoluto	%	valore assoluto	%	valore assoluto
Dirigenti	1	11	8	89	9



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente Foreste della Sardegna

Quadri	28	32	57	68	85
Impiegati	50	15	285	85	335
Operai T.I.	414	10	3548	90	3962
Operai T.D.	352	25	1038	75	1392
Operai T.D.-AIB	21	6	345	94	368
Trimestrali	99	40	151	60	250
Totale	965	15	5432	85	6397

L'Ente Foreste ha una ripartizione del personale fra i due sessi piuttosto sbilanciata: sulla totalità dei dipendenti l'85% sono di sesso maschile e il 15% di sesso femminile. La situazione è particolarmente sbilanciata per i dirigenti (11% di presenza femminile) gli operai a tempo determinato assunti per l'attività AIB (6%) e gli operai a tempo indeterminato (10%). Più equilibrata per i quadri (32%) e gli operai a tempo determinato semestrale turnisti (25% di donne). Fra gli impiegati la percentuale delle donne si attesta al 15%, per salire al 40% fra gli operai a tempo determinato trimestrali.

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

- direttori di servizio: 1 donna su 12 posizioni teoriche (di cui 8 coperte)
- incarichi dirigenziali attribuiti a non dirigenti: nessuna donna su due incarichi attribuiti;
- responsabili di complesso: 8 donne su 32 posizioni (pari al 25%)
- responsabili di ufficio: la definizione delle articolazioni dei Servizi è stata solo recentemente formalizzata e non sono state ancora effettuate tutte le relative nomine;
- responsabili UGB: 4 donne su circa 160 posizioni (pari al 2,5%)

In tutti i settori si riscontra pertanto una presenza femminile inferiore a 1/3.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente Foreste della Sardegna

L'organizzazione del lavoro e il benessere del personale

In relazione all'organizzazione del lavoro, vengono riportati alcuni dati indicativi delle misure di conciliazione fra vita personale e professionale, quali i rapporti di lavoro part time, la fruizione del congedo di maternità/paternità e del congedo parentale¹.

La percentuale di dipendenti che nel corso dell'anno hanno avuto un rapporto di lavoro part time è estremamente limitata, pari allo 0,87% dei potenziali fruitori (38 dipendenti). Ugualmente bassa è la percentuale di dipendenti che hanno fruito di congedi parentali (0,90% del totale): tale dato è verosimilmente influenzato dall'elevata età media dei dipendenti (il 55% del personale ha più di 50 anni), ma è comunque significativo.

A seguire si riporta la differenziazione del dato per genere:

2013	uomini	donne	totale	%uomini	% donne
n. dipendenti con rapporto Part time	19,00	19,00	38,00	50,00	50,00
n. dipendenti che hanno fruito di congedo di maternità	0,00	15,00	15,00	0,00	100,00
n. dipendenti che hanno fruito di congedi parentali	40,00	15,00	55,00	72,73	27,27

Per i dipendenti che operano negli uffici è prevista la flessibilità d'orario; non è prevista l'opportunità del telelavoro.

Il personale di cantiere ha invece un orario rigido, per consentire l'organizzazione del lavoro in squadre.

Volendo approfondire l'argomento del divario di genere nell'amministrazione, può essere indagato il tema del differenziale retributivo e dell'accesso alla formazione.

¹ Non sono stati forniti i dati relativi al Servizio Territoriale di Nuoro



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente Foreste della Sardegna

Il dato sul differenziale retributivo è al momento disponibile solo per i dirigenti:

Retribuzione media in euro anno 2013		
donne	uomini (escluso il Direttore Generale)	differenza
79.490	84.731	6,2%

Per quanto riguarda l'accesso alla formazione, a seguire viene fornito il dato relativo alle giornate di formazione erogate nell'ambito di interventi finalizzati all'aggiornamento professionale e allo sviluppo delle competenze (non vengono inclusi i dati relativi alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza ex D Lgs 81/2008):

giornate di formazione erogate nel 2013		
uomini	donne	totale
347	181	528

In questo caso lo squilibrio è meno marcato, in particolare per i corsi di contenuto amministrativo, poiché la funzione è in maggior misura presidiata da dipendenti donne.

In relazione ai corsi di formazione per il personale che opera nei cantieri, si rappresenta la necessità di inserire una quota minima (pari ad esempio al 15%) di dipendenti donne partecipanti ai corsi di formazione.

Nel 2013 non sono stati attivati corsi specifici in materia di pari opportunità.

Benessere organizzativo e sicurezza

Allo stato attuale l'Ente non risulta aver condotto le rilevazioni del benessere organizzativo previste dall'art. 14 comma 5 del D Lgs 150/2009.

Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, l'Ente ha individuato sette datori di lavoro, corrispondenti alla Direzione Generale e ai sei Servizi Territoriali, ognuno dei quali applica autonomamente le previsioni del D Lgs 81/2008.

Dai dati raccolti risulta che nel 2013 non è pervenuta ai medici competenti alcuna segnalazione di violenze morali e psicologiche- mobbing. Tuttavia, per quanto riguarda il Servizio Territoriale di Sassari, il medico competente ha segnalato che, durante le visite mediche periodiche, sono emersi alcuni casi di malessere psico-fisico riconducibili a problematiche legate ai rapporti interpersonali fra colleghi e/o superiori gerarchici.



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente Foreste della Sardegna

La Direzione Generale e il Servizio Territoriale di Oristano hanno effettuato la valutazione preliminare del rischio legato allo stress lavoro-correlato, che ha evidenziato un livello di rischio non rilevante. La valutazione dovrà essere effettuata anche da parte degli altri datori di lavoro.

Percezione dell'organizzazione da parte dei dipendenti

Nell'estate del 2013 l'Ente Foreste, su impulso del neo-insediato CUG, ha promosso un'indagine conoscitiva sulla situazione rispetto alle pari opportunità e al fenomeno del mobbing, i cui risultati sono pubblicati sul sito web dell'Ente. Circa un terzo del personale che ha, in modo volontario e anonimo, partecipato alla rilevazione ha dichiarato di aver assistito o di essere stato vittima di fenomeni di discriminazione. Le discriminazioni vengono imputate in prevalenza a motivi di origine politico sindacale, senza che si possa sottovalutare la discriminazione di genere, statisticamente poco rappresentata per l'esigua presenza femminile; si esprimono soprattutto attraverso comportamenti vessatori nell'attribuzione del lavoro da svolgere, ma non manca la segnalazione di episodi di violenza fisica e verbale.

Gli intervistati hanno individuato come soluzione più efficace il cambiamento nell'organizzazione, sia per quanto riguarda le regole di funzionamento, sia per quanto riguarda le persone coinvolte in posizione di responsabilità.

Dall'indagine conoscitiva è dunque emerso un panorama in cui il fenomeno discriminatorio è sentito e in cui la soluzione è individuata in un intervento dell'organizzazione, che è chiamata a definire più chiaramente le proprie regole di funzionamento e a individuare in modo più equo e trasparente le figure che esercitano, ai vari livelli, ruoli di responsabilità.

Programmazione di attività volte a favorire le pari opportunità e il benessere organizzativo

Nel corso del 2013 l'Ente ha predisposto il suo primo piano triennale di azioni positive, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 2 del 09/01/2014.

Il Piano, 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 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.



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente Foreste della Sardegna

Nello specifico il Piano triennale dell'Ente Foreste è stato predisposto a partire da un'analisi di contesto basata sulla caratterizzazione del personale e sui dati emersi dal monitoraggio sul campo, di cui si è detto.

Secondo gli indirizzi emersi dall'analisi conoscitiva, gli obiettivi strategici del piano, declinati in azioni positive, mirano a:

- cambiare la cultura organizzativa
- migliorare il benessere organizzativo e individuale.

In allegato si riporta lo stato di attuazione delle azioni previste per il 2013.

La maggior parte delle azioni del piano hanno carattere organizzativo e regolamentare e non prevedono l'impiego di risorse finanziarie².

Alcune valutazioni sulla situazione dell'Ente in termini di parità e pari opportunità.

Sulla base dei dati appena illustrati, è possibile effettuare un primo bilancio della situazione dell'Ente in relazione alla dimensione delle pari opportunità e segnalare alcuni punti critici:

- si riscontra una forte disparità di genere, a tutti i livelli;
- il personale manifesta una percezione di iniquità del contesto lavorativo, che imputa all'Ente nel suo complesso e alle figure investite di posizioni di responsabilità;
- è previsto un ridotto stanziamento di risorse per interventi finalizzati a migliorare l'ambiente di lavoro in termini di parità e pari opportunità.

Tale quadro presenta anche degli elementi di opportunità da cogliere, in quanto l'Ente potrebbe migliorare il contesto lavorativo e il benessere percepito attraverso semplici misure organizzative e regolamentari.

Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

L'articolo 21 della L. 183/2010 ha introdotto l'obbligo per le Amministrazioni di istituire un Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, un organismo paritetico composto da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa nell'Amministrazione e un pari numero di rappresentanti

² Le uniche azioni positive che prevedono il collegamento a un capitolo di spesa sono relative agli interventi formativi e all'adeguamento dei servizi igienici delle postazioni di vedetta.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente Foreste della Sardegna

dell'Amministrazione medesima, a cui la legge affida compiti propositivi, consultivi e di verifica finalizzato a promuovere le pari opportunità e contrastare il fenomeno del mobbing.

Il Comitato è stato nominato con determina del Direttore Generale dell'Ente n. 33 del 07/05/2013, in modo da garantire la presenza paritaria di entrambi i generi e, ove possibile, la provenienza dalla diverse aree geografiche e funzionali. La scelta dei rappresentanti dell'Amministrazione (4 titolari e 4 supplenti) è avvenuta a seguito di avviso pubblico, i componenti rappresentanti le OOSS sono stati da queste designati.

Il Comitato è così composto:

	Profilo /organizzazione	titolare	supplente
Rappresentanti dell'Amministrazione	Dirigente/presidente del comitato	Angela Pisano (Dir. Gen)	Giuliano Patteri (ST OR- oggi Dir Gen)
	Responsabile di complesso	Marisa Cadoni (ST CA)	Maurizio Mallocci (ST OR)
	Impiegato	Giovanni Maloccu (ST Nu)	Angela Sassu (ST SS)
	operaio	Marco Muroni (ST OR)	Viviana Matta (ST Te)
Rappresentanti delle OOSS	FLAI	Anna Rita Poddesu	Emanuela Calvisi
	FAI	Mercede Artizzu	Daniela Dessì
	UILA	Gaia Garau	Ignazio Gaviano
	SNAF	Maria Pina Montisci	Gianfranco Ballette

Il Comitato si è riunito due volte nel 2013 (il 6/6 e il 16/12) e nuovamente il 21/02/2014. Nella prima seduta ha approvato il regolamento di funzionamento. Come previsto dalle direttive del Dipartimento delle pari opportunità, è stata attivata una sezione dedicata del sito web dell'Ente.

Nell'ambito dei propri compiti propositivi, appena insediato il CUG ha promosso la già citata indagine conoscitiva sulla situazione dell'Ente rispetto alle pari opportunità e al fenomeno del mobbing, a cui hanno partecipato oltre 2.000 dipendenti, fornendo uno spaccato importante della percezione dell'Amministrazione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente Foreste della Sardegna

Nell'ambito dei suoi compiti consultivi il Comitato è stato inoltre sentito sulla proposta di Piano Triennale di Azioni positive e sul rapporto annuale di avanzamento, in relazione al quale ha formulato delle proposte di modifica del Piano.

Il Comitato ha pianificato l'attività per il 2014, approvando il seguente programma di lavoro:

1. individuazione di meccanismi per la gestione dei fenomeni discriminatori
2. Realizzazione di una brochure digitale sulle competenze del CUG
3. Realizzazione di un seminario informativo sul CUG e sulle pari opportunità
4. Integrazione della dimensione delle pari opportunità nelle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo
5. Adozione di un "Codice di Condotta" ed eventuale integrazione nel codice di comportamento
6. Definizione di protocolli di cooperazione con CORAN, OIV, istituendo UPD
7. Integrazione delle pari opportunità nel piano della performance 2014
8. Integrazione delle pari opportunità nel sistema di valutazione
9. Integrazione delle pari opportunità nella contrattazione collettiva.

Il Presidente

Angela Pisano