



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ENTE FORESTAS DE SARDIGNA
ENTE FORESTE DELLA SARDEGNA

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
ANNI 2013-2015

INDICE

1.	PRESENTAZIONE DEL PIANO	3
1.1.	Finalità	3
1.2.	Riferimenti normativi	4
1.3.	Procedura seguita per l'elaborazione del piano	4
2.	ANALISI DI CONTESTO	5
2.1.	Presentazione dell'Amministrazione	5
2.2.	Analisi di contesto	7
3.	OBIETTIVI, AREE DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE	13
3.1.	Definizione di obiettivi e azioni positive per il triennio 2013-2015	13
3.2.	Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio e integrazione nel ciclo della performance	15
3.3.	Monitoraggio e revisione periodica	15

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 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". La direttiva disegna 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: religione, convinzioni personali o politiche, disabilità, età, orientamento sessuale.

Il Piano di azioni positive predisposto dall'Ente Foreste 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 la presenza femminile nell'Ente, e in particolare 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 dell'Ente, 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 e dimostrare 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.

Il Piano elaborato dall'Ente Foreste si propone, dunque, di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento sulla base del sesso, dell'età o dell'appartenenza sindacale ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le *disparità* in senso lato.

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'Ente, attraverso azioni formative, informative 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 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 (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".

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 dell'Ente Foreste, di cui all'art. 21 legge 183 del 2010.

Le azioni positive sono state definite a partire da un'analisi di contesto basata sulla caratterizzazione del personale dell'Ente e sui dati emersi da un monitoraggio sul campo, effettuato nel mese di luglio 2013 attraverso la somministrazione al personale di schede anonime sulla situazione dell'Ente Foreste sulle pari opportunità e il fenomeno mobbing. La situazione di contesto ha dunque rappresentato elemento

imprescindibile per rilevare le aree critiche e le problematiche sottese verso le quali l'Ente Foreste ha orientato in modo mirato le azioni in materia di pari opportunità.

La proposta di piano, predisposta dalla Direzione Generale, è stata sottoposta, per valutazioni, integrazioni e suggerimenti, al Comitato 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. Il Comitato di Garanzia ha espresso il proprio assenso sulla proposta di piano nella propria seduta del 16/12/2013. Gli altri soggetti consultati non hanno fatto pervenire osservazioni.

Successivamente la proposta di piano, data la sua natura programmatica, è stata trasmessa al Consiglio di Amministrazione per la necessaria approvazione.

2. ANALISI DI CONTESTO

2.1. Presentazione dell'Amministrazione

L'Ente Foreste della Sardegna è un ente strumentale della Regione Sardegna, che gestisce in amministrazione diretta gli interventi di sistemazione idraulico-forestale. L'Ente amministra circa 220.000 ettari, di cui circa il 39% demaniali, il 42% di proprietà pubblica (in gran parte comunali), e il restante 19% di proprietà privata in occupazione temporanea.

L'Ente svolge le proprie attività prevalentemente in amministrazione diretta facendo ricorso al personale dipendente, che, al 01/01/2013, comprendeva 6.067 operai (fra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato), 422 impiegati e quadri e 9 dirigenti.

Per l'anno 2013 sono state previste in bilancio risorse per 202.653.569,00, di cui circa 172 milioni di euro di trasferimenti di parte corrente e circa 6 milioni di euro di entrate proprie.

La struttura organizzativa dell'Ente prevede:

- a livello centrale, una Direzione Generale, preposta alle funzioni gestionali trasversali di programmazione e controllo, e costituita da sei Servizi Centrali (tecnico; antincendio, protezione civile e autoparco; pianificazione e studi; affari generali e legali; contabilità, bilancio e appalti; personale);
- a livello territoriale, sei strutture decentrate, i Servizi Territoriali, dislocati a Cagliari, Oristano, Nuoro, Lanusei, Sassari e Tempio Pausania.

Fanno capo ai Servizi Territoriali, inoltre, 32 Complessi Forestali di gestione, attraverso i quali si progetta e attua la gestione forestale, articolati in circa 160 Unità Gestionali di Base, che realizzano una capillare presenza sul territorio regionale.

In base alla LR 24/1999, che l'ha istituito, sono affidati all'Ente Foreste i compiti prevalenti di:

- amministrare, gestire, valorizzare e salvaguardare il patrimonio silvo-agro-pastorale e faunistico assunto in concessione o affitto dalla Regione, dai Comuni e da altri enti pubblici o da privati;

- concorrere, anche con l'apporto di propri mezzi e proprio personale, alle campagne antincendio, secondo il Piano Regionale Antincendio, anche al di fuori dei territori amministrati, e alle attività di protezione civile;
- provvedere all'esecuzione delle opere di sistemazione idraulico - forestale, rimboschimento e rinsaldamento di terreni vincolati.

Il mandato istituzionale definito dalla legge istitutiva è stato poi declinato con le direttive per la gestione del patrimonio affidato all'Ente Foreste della Sardegna, di cui alla Delibera della Giunta Regionale n.13/51 del 29.04.2003, e con il Piano Forestale Ambientale Regionale (PFAR), approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 53/9 del 27.12.2007, strumento strategico di pianificazione e gestione del territorio.

Per quanto riguarda l'attività antincendio, il contributo dell'Ente Foreste alla campagna regionale è definito annualmente nel PRAI (Piano Regionale antincendio). Per la protezione civile, l'attività dell'Ente è governata dalla Direttiva dell'assessore difesa dell'ambiente del 27.03.2006 che disciplina la "Prima attuazione nella Regione Autonoma della Sardegna della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 febbraio 2004 recante "Indirizzi operativi per la gestione organizzativa e funzionale del sistema di allertamento nazionale, statale e regionale per il rischio idrogeologico ed idraulico ai fini di protezione civile".

Sulla base di tali presupposti normativi e programmatici, la strategia di intervento dell'Ente per il prossimo triennio si può schematicamente riassumere nei seguenti punti:

- > Promuovere la multifunzionalità nella gestione delle foreste demaniali, trasformandole in attrattori territoriali forti;
- > contribuire alla difesa del suolo e alla prevenzione dei processi di desertificazione attraverso azioni di recupero e ripristino della copertura forestale nei terreni già sottoposti, o da sottoporre, a vincolo idrogeologico;
- > avviare i delicati processi di rinaturalizzazione delle foreste, con particolare riferimento ai rimboschimenti a forte grado di artificialità, sfruttando le biomasse ritraibili per la produzione di energia rinnovabile;
- > migliorare il contributo alla difesa e prevenzione dagli incendi boschivi, attraverso la professionalizzazione degli operatori ed una riorganizzazione dei presidi;
- > contribuire alla riorganizzazione del settore vivaistico regionale, sia attraverso la razionalizzazione della propria attività che attraverso contributi specifici e specialistici nella individuazione dei boschi da seme per la raccolta e catalogazione dei materiali di base;
- > riorganizzare il settore faunistico e di pronto soccorso fauna selvatica in accordo con le Provincie e l'Assessorato alla difesa dell'Ambiente e Assessorato alla Sanità.
- > contribuire attivamente alle campagne di informazione, sensibilizzazione ed educazione ambientale promosse dalla Regione, attraverso una azione coordinata con tutte le istituzioni ed associazioni coinvolte;

- > promuovere la certificazione forestale, con particolare riferimento alla filiera foresta – sughero, sperimentando la fattibilità di schemi di certificazione forestale e valutandone l'utilità e le ricadute;
- > contribuire all'avvio del processo della pianificazione territoriale di settore;
- > aumentare gli introiti finanziari derivanti dai prodotti della gestione forestale (biomasse, legna da ardere, sughero, legname da opera, miele, olio, vino etc).

2.2. Analisi di contesto

Il piano dell'Ente 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 01/01/2013, il personale dell'Ente comprendeva:

Categoria	Direzione	Cagliari	Sassari	Nuoro	Oristano	Tempio	Lanusei	totale
Dirigenti	6	1	-	1	1	-	-	9
Quadri	26	9	13	15	8	8	6	85
Impiegati	44	69	72	61	33	30	28	337
Operai T.I.	16	911	802	729	447	588	537	4030
Operai T.D.	-	73	-	474	312	1	553	1413
Operai T.D.-AIB	-	116	25	54	106	11	61	373
Trimestrali	-	-	80	-	-	171	-	251
Totale	92	1179	992	1334	907	809	1.185	6498

Il personale dell'Ente è in prevalenza dedicato alle attività operative (6.067 operai fra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato). Peraltro, a causa delle limitazioni del turn over determinate dal quadro normativo vigente, l'età media del personale è ormai elevata (il 55% del personale ha più di 50 anni, l'8% ha oltre 60 anni), così come il tasso di personale affetto da inidoneità alle mansioni, situazione particolarmente critica per un Ente dedicato ad interventi di carattere operativo.

La percentuale di impiegati, quadri e figure direttive è pari al 8 % dei dipendenti, con un dirigente ogni 603 dipendenti.

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 il 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 46% 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)

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 le relative nomine

responsabili UGB: 4 donne su circa 160 posizioni

capisquadra: il dato non è al momento disponibile

Per meglio comprendere il contesto di riferimento in vista della programmazione triennale delle azioni positive, su impulso del CUG dell'Ente è stata condotta nell'estate del 2013 un'**analisi conoscitiva sulla situazione dell'Ente sulle pari opportunità e il fenomeno del mobbing**.

L'analisi è stata condotta mediante una scheda di rilevazione pubblicata sul sito web dell'Ente e inviata ai Servizi centrali e territoriali, perché ne dessero la massima diffusione fra il personale degli uffici, dei complessi forestali e delle UGB.

Nelle tabelle che seguono è riportata la descrizione del campione di analisi, in base al sesso, all'età anagrafica, alla categoria contrattuale di appartenenza e alla sede di lavoro.

Campione per sesso		
sex	n. schede	%
uomini	1071	53
donne	225	11
non risponde	744	36
Totale	2040	100

Campione per età		
età	n schede	%
>50 anni	671	33
41-50 anni	597	29
20-40 anni	159	8
non risponde	613	30
Totale	2040	100

Campione per categoria contrattuale		
tipo contratto	n. schede	%
operai a tempo indeterminato	534	26
operai a tempo determinato	236	12
Impiegati	63	3
non risponde	1207	59
Totale	2040	100

Campione per tipologia di sede di lavoro		
Sede	n schede	%
personale di cantiere	1420	69
personale degli uffici	54	3
non risponde	566	28
Totale	2040	100

Campione per distribuzione territoriale			
Servizio	n. schede	% sul totale schede	% sul totale dei dipendenti
Servizio Territoriale di Nuoro	28	1,37	20,50
Servizio Territoriale di Cagliari	471	23,09	18,24
Servizio Territoriale di Lanusei	422	20,69	18,14
Servizio Territoriale di Sassari	273	13,38	15,26
Servizio Territoriale di Tempio	213	10,44	13,96
Servizio Territoriale di Oristano	475	23,28	12,45
Direzione Generale	26	1,27	1,45
Non risponde	132	6,47	
Totale	2040	100	6498

Dai dati riportati è possibile ricavare che:

- Il campione è composto in prevalenza da uomini;
- il campione è composto in prevalenza da dipendenti infracinquantenni;
- vi è una netta prevalenza di operai dei cantieri forestali;

- i servizi più rappresentati sono Cagliari, Oristano e Lanusei (il dato potrebbe essere collegato alla maggiore o minore visibilità che è stata data all'indagine nei territori coinvolti);
- è rilevante il numero di coloro che non forniscono i dati.

Il **30%** del campione dichiara di aver assistito a discriminazioni. La percentuale si attesta sul **29 %** per gli uomini e il **39%** per le donne.

Il **28%** del campione dichiara di essere stata vittima di discriminazioni. La percentuale è pari al **36%** per le donne e **27%** per gli uomini.

Quanto agli elementi che vengono individuati come causa di discriminazione, essi vengono così individuati in ordine decrescente di importanza:

Importanza relativa degli elementi di discriminazione percepiti		
Elementi di discriminazione	n schede	%
politico sindacale	459	23
sessu	113	6
età	47	2
orientamento sessuale	29	1
religioso	3	0
non risponde	1389	68
Totale	2040	100

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.

Importanza relativa degli elementi di discriminazione percepiti- Uomini		
Elementi di discriminazione	n schede	%
politico sindacale	257	24
sessu	29	3
religioso	21	2
età	20	2
orientamento sessuale	9	1
non risponde	735	68
Totale	1071	100

Importanza relativa degli elementi di discriminazione percepiti- Donne		
Elementi di discriminazione	n schede	%
sexso	103	46
politico sindacale	54	24
età	7	3
orientamento sessuale	4	2
religioso	2	1
non risponde	55	24
Totale	225	100

Quanto alle modalità con cui la discriminazione si esprime, il campione individua come prevalente l'attribuzione di compiti più gravosi al soggetto discriminato. Seguono l'esclusione dal gruppo e gli insulti.

Importanza relativa delle forme di discriminazione		
Forme di discriminazione	punteggio	Peso relativo
troppo lavoro	2522	18
esclusione	2393	18
no lavoro	2261	17
insulti	2313	17
lavoro degradante	2247	16
violenza	1382	10
altro	586	4
Totale	13704	100

Gli episodi di discriminazione vengono segnalati per lo più come ripetuti (18%), ma ben il 66% del campione non si esprime sul punto.

Quanto alle soluzioni individuate per risolvere le discriminazioni, la misura che viene individuata come più incisiva è un cambio nell'organizzazione aziendale, seguita dall'attribuzione di mansioni più varie e dalla sostituzione del responsabile o del diretto superiore.

Possibili soluzioni individuate		
Soluzioni	punteggio	Peso relativo
cambio organizzazione	2109	22
varietà mansione	1814	19
cambio responsabile	1800	19
cambio lavoro	1502	15
maggior flessibilità di orario	1409	15
cambio Servizio	936	10
Totale	9570	100

In conclusione, la maggior parte del campione (**54%**) **non** cambierebbe datore di lavoro.

Percentuale di dipendenti che vorrebbe lasciare l'Ente Foreste		
	n schede	%
no	1101	54
si	636	31
non risponde	303	15
Totale	2040	100

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

Punti di forza	Punti di debolezza
Senso di appartenenza dei dipendenti	Forte disparità di genere, a tutti i livelli Scarso ricambio generazionale Percezione di iniquità del contesto lavorativo
Opportunità	Rischi
Adozione di soluzioni organizzative e tecnologiche che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Rigidità delle regole di reclutamento rispetto al genere, necessità di perseguire altrimenti il riequilibrio di genere Blocco del turn over

3. OBIETTIVI, AREE DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE

3.1. Definizione di obiettivi e azioni positive per il triennio 2013-2015

La presenza femminile nell'Ente Foreste è molto inferiore a quella riscontrabile nella media delle pubbliche amministrazioni. Ciò può essere dovuto in parte al tipo di attività di carattere tecnico svolta, in parte alle forme di reclutamento (la componente operaia viene reclutata attraverso i CSL).

In sede di reclutamento verranno posti in essere tutti i meccanismi consentiti dalla normativa per favorire la presenza femminile (composizione delle commissioni di concorso, definizione di criteri di valutazione che non abbiano un impatto negativo, neanche indiretto, su uno dei due generi, oggetto delle prove pratiche per il reclutamento degli operai).

Considerati gli attuali limiti alle assunzioni, che rendono per ora il reclutamento di nuovo personale ipotetico, l'Amministrazione sceglie di centrare le proprie azioni positive sulla valorizzazione del personale attualmente presente, intervenendo su due aspetti:

- modificare la cultura organizzativa dell'Ente, quale preconditione per un ambiente di lavoro che promuova le pari opportunità di impiego, anche nei ruoli di responsabilità, fra lavoratori e lavoratrici, garantisca il benessere ed eviti le discriminazioni;
- promuovere il benessere organizzativo e individuale, attraverso azioni specifiche di natura regolamentare e infrastrutturale.

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	
Cambiare la cultura organizzativa dell'Ente	
Contesto di riferimento: Dalle statistiche sul personale divise per U/D, qualifiche, età, anzianità di servizio, emerge una grande disparità di genere, con netta prevalenza dei dipendenti di sesso maschile; sul clima organizzativo pesa negativamente anche il divario generazionale fra i dipendenti.	
Obiettivo	Intervenire sulla cultura organizzativa dell'Ente, introducendo l'attenzione alle pari opportunità.
Indicatore di risultato	% donne nelle posizioni di responsabilità
Aree di intervento	Azioni positive
Monitoraggio e conoscenza	1.1 Analisi della situazione dell'Ente in termini di pari opportunità

Organizzazione	1.2 Introduzione di criteri di rotazione negli incarichi di responsabilità
	1.3 Creazione di meccanismi per la gestione dei fenomeni discriminatori
Informazione e formazione	1.4 Diffusione delle competenze e attività del CUG all'interno e all'esterno dell'Ente
	1.5 Interventi informativi rivolti al personale sul tema delle pari opportunità e discriminazioni
	1.6 Formazione e informazione sulle tematiche di genere e sulla tutela delle pari opportunità

Obiettivo 2	
Promuovere il benessere organizzativo e individuale	
Contesto di riferimento: Dall'indagine conoscitiva sulla percezione delle pari opportunità e il fenomeno del mobbing fra i dipendenti dell'Ente Foreste è emerso un diffuso senso di malessere rispetto all'ambiente lavorativo all'interno dell'Ente.	
Obiettivo	Promuovere il benessere organizzativo e individuale
Indicatore di risultato	% dipendenti che hanno assistito o sono stati vittima di fenomeni di discriminazione; % di risposte che chiedono un cambio dell'organizzazione aziendale, % di dipendenti che cambierebbe lavoro
Aree di intervento	Azioni positive
Regolamentazione	Adozione di un "Codice di Condotta"
	Indagine sul benessere organizzativo
	Adozione di misure di conciliazione fra vita personale e professionale
Infrastrutturale	Adeguamento dei servizi igienici nelle postazioni di vedetta

3.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio e integrazione nel ciclo della performance

La maggior parte delle azioni positive individuate hanno natura regolamentare e organizzativa e non richiedono l'impiego di risorse finanziarie. Gli interventi che richiedono risorse finanziarie sono stati programmati sulla base delle risorse di bilancio ipotizzate per il triennio.

Le azioni positive potranno essere integrate nel piano della performance. Peraltro, il Piano della Performance per l'anno 2013, approvato con Delibera del CdA n. 148 del 05/11/2013, prevede i seguenti obiettivi connessi al piano di azioni positive:

- 1.4 Effettuare la valutazione preliminare dello stress lavoro correlato del personale della Direzione Generale;
- 1.5 Rilevare la situazione dell'Ente Foreste sulle pari opportunità e il fenomeno mobbing e programmare interventi correttivi.

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'Ente 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) in relazione alle quali è possibile facilitare e migliorare la fruizione da parte dei disabili o di particolari gruppi sociali. In questo ambito verranno creati dei percorsi visita a favore dei disabili, in particolare ipovedenti, e dell'utenza infantile e giovanile.

3.3. Monitoraggio e revisione periodica

La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e per le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella pubblica amministrazione" prevede che entro il 20 febbraio di ciascun anno le Amministrazioni predispongano e trasmettano al Dipartimento della Funzione Pubblica che illustri:

- > la composizione del personale per genere,
- > le azioni realizzate nell'anno precedente,
- > le azioni programmate per gli anni successivi.

Pertanto l'Amministrazione effettuerà entro il mese di gennaio di ogni anno una verifica del grado di raggiungimento dei target prefissati, con analisi degli eventuali scostamenti. La relazione sullo stato di attuazione del piano sarà presentata al CUG, che valuterà eventuali interventi per rendere più efficaci le azioni positive indicate nel Piano dall'Ente, al fine di monitorare e adeguare i modi di attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo), e potrà dar luogo a una revisione dello stesso.

Per valutare l'impatto del piano sulla situazione delle pari opportunità nell'Ente, si procederà, nel secondo semestre 2015, a una nuova indagine presso il personale, con modalità analoghe a quella condotta nel 2013 e alla valorizzazione degli indicatori di risultato associati agli obiettivi strategici. I risultati dell'analisi serviranno altresì al nuovo ciclo di programmazione.