

2.3 Azioni positive

2.3.1 Fonti normative

- Artt. 21 e 23 della *Carta Europea dei Diritti dell'Uomo* di cui all'art. 6 del Trattato sull'Unione Europea;
- Art. 51 Costituzione della Repubblica Italiana;
- D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni*";
- D. Lgs. n. 198 del 1° aprile 2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, anormo dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246*";
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*";
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "*Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*";
- D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";
- Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione con il Ministro per le Pari Opportunità, "*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"* (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)".

Fonti interne:

- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 15 del 19 marzo 2013 "*Misure attuative del Regolamento Organizzativo: approvazione Regolamento ed Istituzione del Comitato Unico di Garanzia*";
- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 16 aprile 2014 "*Approvazione Piano Azioni Positive per il triennio 2014- 2016 ex art. 48 del D. Lgs 198/ 2006*";
- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 29/17 del 31.05.2017 "*Piano di Azioni Positive dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario per il triennio 2017/2019. Adozione*";
- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 39/17 del 28 settembre 2017 "*Piano Azioni Positive dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario, ex art. 48 D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198: approvazione del testo definitivo*";
- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2/20 "*Piano Azioni Positive 2020/2022 dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario, ex art. 48 D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198: approvazione del testo definitivo*".
- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 58/22 "*Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024: approvazione versione 2.0*"
- Provvedimento del Direttore n. 71/22 "*Nomina del Comitato Unico di Garanzia per il quadriennio 2022-2025 e determinazioni conseguenti*"

2.3.2 Dati statistici

Nel PIAO 2022/2024 si dava evidenza della preponderante presenza femminile anche nell'utilizzo del contratto a tempo parziale. L'analisi in chiave di prospettiva temporale dalla costituzione dell'Azienda unica, porta a confermare una sostanziale continuità nella distribuzione per genere del personale dipendente.

Di seguito il dettaglio dell'organico aziendale e degli organi dell'Azienda alla data del 31 dicembre 2022¹ suddiviso per categoria giuridica, sesso e fascia di età.

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
PERSONALE AZIENDALE										
B1	0	0	0	0	1	0	0	2	2	0
B3	2	9	15	22	4	0	7	27	57	27
C	0	2	13	17	6	0	3	8	18	4
D	0	0	7	6	2	0	0	16	28	2
Dirigenti ²	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Totale personale	2	11	36	46	13	0	10	53	106	33
	108					202				
% sul personale complessivo	0,65%	3,55%	11,61%	14,84%	4,19%	0	3,23%	17,10%	34,19%	10,65%
	34,84%					65,16%				
ORGANI AZIENDALI										
Membri CdA ³	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
Collegio dei Revisori	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Totale Organi	1	1	1	3	2	1	1	0	0	1
	8					3				
% sui componenti complessivi	9,09%	9,09%	9,09%	27,27%	18,18%	9,09%	9,09%	0	0	9,09%
	72,73%					27,27%				

¹ Non sono ricomprese due unità che hanno cessato il rapporto di lavoro il 31/12/2022

² Compreso Direttore con incarico a tempo determinato

³ Al 31/12/2022 risultava un componente in meno rispetto ai 9 previsti (dimissioni Presidente CTS Pisa)

Inquadramento	UOMINI	DONNE	TOTALE
B1	1	4	5
B3	52	118	170
C	38	33	71
D	15	46	61
Dirigenti	2	1	3
Totale personale	108	202	310
%	34,84%	65,16%	100%

Un'analisi un po' più approfondita circa l'andamento generale degli aggregati – sotto il profilo delle azioni positive – è rappresentato dall'osservazione di taluni istituti di diritto del lavoro che danno la misura (ancorché piuttosto grossolana) dello stato dell'arte in merito alle politiche di genere e in ordine ai possibili interventi di "riequilibrio". Analizzando l'esito, appare evidente che i dipendenti di genere femminile si dedicano in misura maggiore all'assistenza genitoriale e all'assistenza a congiunti in situazione di difficoltà.

Di seguito la suddivisione del personale (al 31/12/2022) secondo la tipologia di presenza:

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	1	10	34	43	11	99	91,67%	0	6	40	88	28	162	80,20%
Part Time >50%	0	1	2	2	1	6	5,56%	0	3	9	16	5	33	16,34%
Part Time ≤50%	1	0	0	1	1	3	2,78%	0	1	4	2	0	7	3,46%
Totale	2	11	36	46	13	108		0	10	53	106	33	202	
Totale % (per sesso)	1,85%	10,19%	33,33%	42,59%	12,04%	100%		-	4,95%	26,24%	52,48%	16,34%	100%	

Di seguito il dettaglio dei permessi L. 104/92 e dei congedi parentali fruiti (al 31/12/2022):

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	300	24,63%	918	75,37%	1.218	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	712	57,28%	531	42,72%	1.243	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	13	5,78%	212	94,22%	225	100%
Numero permessi orari (n. ore) per congedi parentali fruiti	-	-	21	100%	21	100%

Di seguito il prospetto che evidenzia la fruizione delle misure di conciliazione per genere e classe di età:

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di PT a richiesta Orizzontale	1	-	-	1	2	4	80%	-	2	5	8	3	18	72%
Personale che fruisce di PT a richiesta Verticale	-	-	-	1	-	1	20%	-	-	3	4	-	7	28%
Personale che fruisce di telelavoro ⁴	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale che fruisce del lavoro agile ⁵	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale che fruisce di orari flessibili	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	1	-	-	2	2	5	100%	-	2	8	12	3	25	100%
<i>%(sul totale per sesso)</i>	20%	-	-	40%	40%	100%		-	8%	32%	48%	12%	100%	

⁴ Nel 2022 attivo (per parte dell'anno) solo telelavoro domiciliare straordinario

⁵ Nel 2022 non attivato

Altre informazioni statistiche rilevanti sono riportate di seguito.

Incarichi di posizioni di responsabilità per genere (alla data del 30 marzo 2023)

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative	8	34,78%	15 ⁶	65,22%	23	100,00%
Totale personale non dirigenziale	106	34,53%	201	65,47%	307	100,00%
% sul personale non dirigenziale		7,55%		7,46%		7,49%

Anzianità nei profili e livelli⁷ non dirigenziali: ripartizione per genere e classe di età

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel livello econ.														
Inferiore a 3 anni	0	1	3	5	3	12	11,32	0	1	0	5	3	9	4,48
Tra 3 e 5 anni	2	3	13	11	5	34	32,08	0	5	20	24	4	53	26,37
Tra 5 e 10 anni	0	7	17	24	4	52	49,06	0	4	28	73	25	130	64,68
Superiore a 10 anni	0	0	2	5	1	8	7,55	0	0	5	3	1	9	4,48
Totale	2	11	35	45	13	106	100	0	10	53	105	33	201	100
<i>Totale %</i>	<i>1,89</i>	<i>10,38</i>	<i>33,02</i>	<i>42,45</i>	<i>12,26</i>	<i>100</i>		<i>-</i>	<i>4,98</i>	<i>26,37</i>	<i>52,24</i>	<i>16,42</i>	<i>100</i>	

⁶ La Responsabile P.O. del Servizio Gestione Risorse Economico-Finanziarie ha assunto ad interim l'incarico di P.O. del Servizio Progettazione e Rendicontazione FSE/Fondi di Finanziamento Nazionali

⁷ Il riferimento è alla categoria economica

Divario economico: media delle retribuzioni omnicomprendive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere, nei livelli di inquadramento

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello giuridico	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
B1	-	-	-	-
B3	19.986,14	19.721,08	265,06	1,34%
C	21.885,43	20.066,96	1.818,47	9,06%
D	26.925,60	25.906,16	1.019,44	3,94%
Media personale non dirigenziale	21.782,66	21.295,71	486,95	2,29%

Personale dirigenziale, suddiviso per genere e per titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea triennale	-	-	-	-	-	-
Laurea magistrale (o Laurea V.O.)	2	100%	1	100%	3	100%
Master di I livello	-	-	-	-	-	-
Master di II livello	-	-	-	-	-	-
Dottorato di ricerca	-	-	-	-	-	-
Totale personale dirigenziale	2	100%	1	100%	3	100%
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>1,85%</i>		<i>0,50%</i>		<i>0,97%</i>

Personale non dirigenziale, suddiviso per genere e per titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	31	29,25%	62	30,85%	93	30,29%
Diploma di scuola superiore	59	55,66%	90	44,78%	149	48,53%
Laurea triennale	-	-	4	1,99%	4	1,30%
Laurea magistrale (o Laurea V.O.)	13	12,26%	37	18,41%	50	16,29%
Master di I livello	2	1,89%	4	1,99%	6	1,95%
Master di II livello	1	0,94%	2	0,99%	3	0,98%
Dottorato di ricerca	-	-	2	0,99%	2	0,65%
Totale personale non dirigenziale	106	100%	201	100%	307	100%

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Det. 33/22 – MOBILITÀ VOLONTARIA INTERNA PER SERVIZIO RISTORAZIONE DI FIRENZE	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Det. 34/22 - MOBILITÀ VOLONTARIA INTERNA PER SERVIZIO RISTORAZIONE DI PISA	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Det. 35/22 - MOBILITÀ VOLONTARIA INTERNA PER SERVIZIO RISTORAZIONE DI PISA	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Det. 37/22 – MOBILITA' VOLONTARIA INTERNA PER SERVIZIO RESIDENZE SEDE DI PISA	-	-	3	100%	3	100%	D
Det. 125/22 - MOBILITA' VOLONTARIA ESTERNA PER SERVIZIO GESTIONE RISORSE ECONOMICO-FINANZIARIE, CON SEDE DI LAVORO IN PISA	-	-	3	100%	3	100%	D
Det. 175/22 - MOBILITA' VOLONTARIA ESTERNA PER SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE, CON SEDE DI LAVORO IN SIENA	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Det. 339/22 - MOBILITÀ VOLONTARIA ESTERNA DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO DA ASSEGNARE ALLA DIREZIONE DELL'AREA AFFARI GENERALI	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Provv. 137/22 - AVVISO DI INTERPELLO INTERNO PER ASSEGNAZIONE AL SERVIZIO RISTORAZIONE CON SEDE DI LAVORO IN SIENA (5 UNITÀ), FIRENZE (4 UNITÀ), PISA (2 UNITÀ)	-	-	3	100%	3	100%	D
Totale personale	6	25,00%	18	75,00%	24	100,00%	
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>5,56%</i>		<i>8,91%</i>		<i>7,74%</i>	

Corsi di formazione erogati nel corso del 2022, suddivisi per genere, classe di età e tipologia di formazione

Classi età	UOMINI							DONNE						
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (Sicurezza, Pronto Soccorso, HACCP)	-	44	60	92	8	204	16,10%	-	16	72	148	60	296	11,75%
Risorse umane e tematiche CUG	-	40	54	26	-	120	9,47%	-	-	54	72	2	128	5,08%
ICT e competenze digitali	-	48	84	36	8	176	13,89%	-	4	95	81,5	57	237,5	9,43%
Trasparenza e anticorruzione	-	6	41,5	33	-	80,5	6,35%	-	9	67,5	111	39	226,5	8,99%
Aggiornamento professionale	16	128	220,5	266	56	686,5	54,18%	-	54	531,5	833,5	212	1.631	64,75%
Totale ore	16	266	460	453	72	1.267	100%	-	83	820	1.246	370	2.519	100%
<i>Totale ore %</i>	<i>1,26%</i>	<i>20,99%</i>	<i>36,31%</i>	<i>35,75%</i>	<i>5,68%</i>	<i>100%</i>		-	<i>3,29%</i>	<i>32,55%</i>	<i>49,46%</i>	<i>14,69%</i>	<i>100%</i>	

2.3.3 Considerazioni

Uno degli aspetti di maggiore criticità riscontrato negli anni risiede nel progressivo e costante **assottigliamento della dotazione organica**, principalmente ricondotto alle politiche di matrice nazionale e regionale di contenimento della spesa di personale.

Già il PIAO 2022/2024, dava evidenza di una forte inversione di tendenza prevedendo l'attuazione di misure di incremento stabile e strutturale delle dotazioni effettive di personale che trovano sostanziale continuità anche nelle politiche assunzionali previste nel presente documento.

La verifica sulle serie storiche di cui attualmente l'Azienda dispone in termini di consistenza del personale dipendente, pone in evidenza la significativa riduzione di personale cui è andata incontro l'Azienda, la cui dotazione "effettiva" ha subito una costante diminuzione; si consideri peraltro che, nella dotazione dell'Azienda immediatamente successiva all'unificazione del 2009, l'organico risultante dalla Deliberazione n. 11 del 21 aprile 2009 recante *"Approvazione tecnica organigramma aziendale. Dotazione organica al 1 aprile 2009. Invio alla giunta regionale per l'approvazione ex art. 14 comma 5 della l.r. 19 maggio 2008 n. 26"* arrivava a 445 dipendenti di ruolo, cui si affiancava un certo contingente di dipendenti non di ruolo la cui consistenza è variata negli anni, fino ad arrivare allo 0 attuale. Al 31 dicembre 2022 il personale dipendente "presente", comprensivo delle posizioni dirigenziali, è pari a 310 unità (contro le 322 del 31 dicembre 2021).

Emerge pertanto un dato incontrovertibile: la politica di limitazione assunzionale, imposta alle Pubbliche Amministrazioni dai Governi che si sono succeduti negli ultimi anni sulla spinta delle politiche europee di taglio della spesa pubblica, con il correlativo restringersi degli spazi di manovra dell'Amministrazione sul fronte della capacità assunzionale e del reclutamento, anche del personale non di ruolo, ha avuto, come effetto il sostanziale invecchiamento della popolazione lavorativa del settore pubblico.

Come si evince dai dati sopra riportati, la maggior parte del personale aziendale è ricompreso nella fascia di età da 51 a 60 anni (152 dipendenti pari al 49,03%).

D'altra parte, basta scorrere i report, estrapolati dalla Ragioneria Generale dello Stato sulla base dei dati forniti dalle P.A. con il conto annuale 2020 (ultimo disponibile), e consultabili online su <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/>, per scoprire che, per i dipendenti del comparto Funzioni Locali, l'età media è di 52 anni (secondo solo al comparto Funzioni centrali (54 anni).

Comparto	Totale Uomini	Totale Donne	Media Uomini	Media Donne	Media Totale
FUNZIONI LOCALI	215.055	275.175	53,51	51,74	52,52

Se l'innalzamento dell'età media nel pubblico impiego è un dato di fatto, difficilmente smentibile, è chiaro ed evidente che uno strumento attivo per il perseguimento di obiettivi come il benessere

organizzativo, la parità, l'assenza di conflitti, quale è il Piano di Azioni Positive previsto all'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 (ed ora assorbito dal PIAO), non possa non confrontarsi con tale dato; e ciò a maggior ragione ove ci si ponga in una prospettiva di medio termine, quale quella del presente Piano.

Nonostante la previsione di nuove assunzioni come emerge dal Piano dei fabbisogni del personale 2023-2025, occorrerà comunque tener conto del progressivo invecchiamento del personale in essere. Questo, già ad un primo esame, richiederà una specifica attenzione ai seguenti profili:

- maggiori problemi di salute, poiché è regola di senso comune quella per cui, con l'avanzare dell'età, aumentano anche i problemi di salute, ed i correlativi rischi sul luogo di lavoro (in particolare nel settore dei servizi);
- maggiore attenzione al profilo formativo e dell'aggiornamento della competenze- tenuto conto del costante cambiamento delle prassi organizzative e della normativa- e ciò in particolare in presenza di processi di riallocazione delle risorse umane;
- conferimento di un maggior rilievo al profilo del trasferimento delle competenze dalle vecchie generazioni a quelle più giovani; maggiore attenzione ai conflitti intergenerazionali che possono crearsi ed allo stress correlato.

2.3.4 Programma delle azioni positive proposto dal Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia di ARDSU, ha individuato i seguenti obiettivi per il triennio 2023-2025:

- ✓ Rafforzare il "sistema benessere" attraverso servizi, azioni, comportamenti e investimenti
- ✓ Rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione, la soddisfazione e la partecipazione
- ✓ Coinvolgere i dipendenti nelle politiche e nelle strategie
- ✓ Migliorare le sinergie tra gli uffici e i rapporti collaborativi, anche mediante il coinvolgimento di tutti gli operatori nella semplificazione dei processi dell'Ente
- ✓ Aumentare l'efficienza e la capacità di soddisfare l'utenza, nella convinzione che lavoratori soddisfatti del proprio lavoro contribuiscano a rendere un migliore servizio
- ✓ Introdurre innovazione, trasparenza e accessibilità alle informazioni
- ✓ Favorire le condizioni di turn over migliori sia in termini di accoglienza per i neoassunti sia in termini di gestione della fine della carriera lavorativa per i senior
- ✓ Diffondere un'immagine positiva dell'ente attraverso i comportamenti e gli atteggiamenti di tutti i lavoratori e delle buone prassi



Per il triennio 2023-2025 il CUG propone le seguenti azioni positive:

AZIONE PAP01: SMART WORKING – CRESCITA ED ESPANSIONE

AZIONE PAP02: INCLUSIONE LAVORATIVA

AZIONE PAP03: IL BENESSERE ORGANIZZATIVO: PROMOZIONE E SVILUPPO

AZIONE PAP04: PROFESSIONISTI AL SERVIZIO DEGLI ENTI: IL PERCORSO DEL CUG COME BUONA PRASSI DI SCAMBIO E CONFRONTO TRA GLI ENTI PUBBLICI

AZIONE PAP05: AGE MANAGEMENT: IL VALORE DELL'ESPERIENZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

AZIONE PAP01: SMART WORKING – CRESCITA ED ESPANSIONE

Destinatari: potenzialmente tutti i dipendenti dell'Azienda

Obiettivi: Rilevare i risultati dei primi anni di attuazione e proporre soluzioni innovative per le nuove progettazioni; Promuovere lo smart working come opportunità di crescita della cultura organizzativa; Sviluppare la collaborazione con Enti e Aziende cittadine in vista di una città sempre più attraente e innovativa anche verso la conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Descrizione dell'azione:

➤ Sistema di monitoraggio:

- ✓ Attuare un articolato insieme di strumenti di monitoraggio (questionari, focus...)
- ✓ Rilevare i risultati e produrre un documento di analisi
- ✓ Adeguare gli strumenti di rilevazione in riferimento ai risultati delle esperienze

➤ Nuove progettazioni:

- ✓ Individuare nuovi progetti e nuove iniziative in accordo con le reti cittadine
- ✓ Dare continuità ad azioni di smart training (formazione dirigenza, PO, laboratori)
- ✓ Offrire ai dipendenti nuovi strumenti di formazione a distanza
- ✓ Partecipare ad iniziative e reti nazionali
- ✓ Avviare aree di scambio di best practices con realtà locali e nazionali

Attori: Dirigenti, Dipendenti, Servizi aziendali

AZIONE PAP02: INCLUSIONE LAVORATIVA

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Azienda

Obiettivi: Individuare e proporre alcune azioni positive ed alcuni interventi, concretamente realizzabili, volti a promuovere l'integrazione dei lavoratori con particolare riguardo ai portatori di disabilità al fine di realizzare un ambiente di lavoro informato ai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Descrizione dell'azione: Proporre azioni a sostegno ai portatori di alcune tipologie di disabilità in modo da garantirne la partecipazione ai progetti di formazione e aggiornamento normativo utili a sviluppare competenze e abilità adeguate al ruolo svolto nell'organizzazione. In particolare nel primo anno dell'azione saranno sviluppati i seguenti interventi:

- ✓ Evidenziare nei Piani di Gestione dell'Emergenza tutte le misure atte a sostenere la disabilità in situazioni di pericolo, formando adeguatamente personale dedicato alla gestione di questo target di persone;
- ✓ Garanzia annuale di 2/3 misure formative rivolte a tutti i dipendenti, con la presenza in aula di interprete LIS e impianti ad audizione magnetica;
- ✓ Sperimentazione di tutorial informatici sottotitolati, slide a supporto con glossario informatico semplificato e altri sussidi didattici;
- ✓ Realizzazione di percorsi formativi finalizzati ad acquisire conoscenze di base relative ai diversi tipi di disabilità al fine di meglio comprendere le difficoltà di inserimento dei dipendenti con problemi fisici/psichici e sensoriali (da estendere successivamente ad altre categorie di lavoratori dell'Ente).

Attori: Comitato Unico di Garanzia, Servizio Gestione Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane, Servizio Qualità e Sicurezza RSPP, Medico competente

AZIONE PAP03: IL BENESSERE ORGANIZZATIVO: PROMOZIONE E SVILUPPO

Destinatari: tutti i dipendenti dell’Azienda; operatori del settore di altri enti pubblici sul territorio nazionale; Dirigenti

Obiettivi: Promozione e sviluppo di una cultura condivisa sul tema del benessere organizzativo inteso come capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli, al fine di porre la giusta attenzione alle persone e alla cura del clima e dell’ambiente di lavoro

Descrizione dell’azione: L’azione si sviluppa in sotto azioni:

- PAP03A (STAFF TRAINING): Proposta di percorsi formativi e laboratori rivolti a Dirigenti e Posizioni Organizzative sulle competenze relazionali e manageriali per implementare comportamenti e azioni mirati al miglioramento del clima interno, all’innovazione organizzativa, alla fiducia e verso maggiore capacità di delega e orientamento ai risultati. Avvio di percorsi di formazione e coaching organizzativo rivolti a Dirigenti e Posizioni organizzative.
- PAP03B (COMUNICARE IL SISTEMA BENESSERE): sviluppo di un piano interno di comunicazione per informare e diffondere presso tutti i dipendenti i servizi offerti e le tematiche del benessere organizzativo; promuovere il Piano di Azioni Positive dell’Ente.

Attori: Dirigenti, dipendenti di varie strutture dell’Ente, uffici di competenza del benessere organizzativo di altri Enti, Servizio Qualità e Sicurezza RSPP, Servizio Sviluppo Progetti Protocollo e Amministrazione Digitale

AZIONE PAP04: PROFESSIONISTI AL SERVIZIO DEGLI ENTI: IL PERCORSO DEL CUG COME BUONA PRASSI DI SCAMBIO E CONFRONTO TRA GLI ENTI PUBBLICI

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Azienda

Obiettivi: Promuovere azioni innovative in sinergia con i CUG degli Enti pubblici più rilevanti (Regione, Università, ecc) avvalendosi delle reciproche esperienze e professionalità anche al fine di sviluppare progetti comuni, nuove modalità di approccio alle tematiche di interesse trasversale e momenti formativi integrati.

Descrizione dell'azione:

- Rafforzare il ruolo del CUG come strumento a sostegno delle scelte organizzative dell'Azienda e introdurre strumenti di monitoraggio circa l'andamento del Piano delle Azioni Positive
- Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG
- Individuazione di buone prassi di lavoro, nonché azioni condivise di formazione e individuazione azioni innovative sulle tematiche del benessere organizzativo
- Realizzazione di strumenti di informazione/formazione delle esperienze significative dei diversi Enti attraverso l'utilizzo della rete Intranet, piattaforme e-learning, ecc. per offrire momenti di confronto e di studio accessibili a tutte le comunità dei lavoratori interessati
- Valorizzazione e arricchimento, attraverso il confronto, delle competenze allo scopo di realizzare "a cascata" per tutti i lavoratori e le lavoratrici momenti formativi e di sensibilizzazione ai temi del benessere organizzativo
- Progettazione di momenti (es. Open Day) di informazione/formazione rivolta a tutti i/le dipendenti/ dei diversi Enti che illustri il progetto di collaborazione tra i diversi attore della rete, al fine anche di pianificare altre esperienze condivise sui temi di interesse comune.
- Utilizzo del tavolo di lavoro per sperimentare modalità di incontro anche non in presenza che agevolino gli spostamenti in ottica di ecosostenibilità e massimizzino i tempi di lavoro

Attori: Enti

AZIONE PAP05: AGE MANAGEMENT: IL VALORE DELL'ESPERIENZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Azienda

Obiettivi: Sviluppare e/o individuare percorsi gestionali e strumenti operativi rivolti ai dipendenti dell'Azienda che si correlino con le differenti fasi dell'età lavorativa del personale (personale "Senior" in via di prossimo pensionamento o con prospettive di lavoro ancora significative, personale "Junior" di nuova assunzione e personale di recente mobilità/assegnazione).

Descrizione dell'azione:

➤ Studio di buone prassi nell'Ente (esperienze anche europee ed eventuali studi e analisi utili ad indirizzare le azioni e a focalizzare meglio gli strumenti) per pianificare azioni nell'ambito delle seguenti aree:

- ✓ Flessibilità lavorativa: sviluppo di soluzioni a sostegno della transizione verso il pensionamento e delle necessità di conciliazione per motivi di cura familiare;
- ✓ Cultura della prevenzione della salute: predisposizione di programmi incentivanti i corretti stili di vita, supporto all'insorgenza di problematiche relative ai deficit sensoriale/i ecc.;
- ✓ Presidio e valorizzazione delle conoscenze ed esperienze acquisiti/competenze: mantenimento e sviluppo di attività di formazione, promozione di strumenti e procedure a tutela della conoscenza ecc.;
- ✓ Favorire la conoscenza dei nuovi istituti flessibili per la conciliazione
- ✓ Rilevazione e contrasto allo stereotipo dell'età (senior e junior) e sostegno ai mutamenti organizzativi e ai cambiamenti nelle dinamiche relazionali;
- ✓ Promozione del valore dell'intergenerazionalità: individuazione di figure chiave nelle diverse direzioni (tutor) formati sui temi dell'accoglienza e della guida professionalizzata per i nuovi assunti
- ✓ Formazione dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative a maggior impatto sul clima organizzativo circa le tematiche dell'age-management

Attori: Comitato Unico di Garanzia, Servizio Sviluppo Progetti Protocollo e Amministrazione Digitale, Medico Competente, Servizio Qualità e Sicurezza RSPP

2.3.5 Monitoraggio

Entro il 31 dicembre di ogni anno, il CUG, nell'esercizio delle sue funzioni di verifica, effettua un monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi del Piano stesso. I risultati di tale monitoraggio, delle azioni positive intraprese e delle eventuali criticità riscontrate saranno riportati in una relazione che avrà cura di valutare anche gli effetti di tali azioni sui lavoratori dell'Azienda.