

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, a norma 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 controle 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*";
- 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

Nelle precedenti edizioni del PIAO (2022/2024 e 2023/2025) si è dato 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 2023 suddiviso per categoria giuridica, sesso e fascia di 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										
(Area degli operatori esperti) B1	0	0	0	0	1	0	0	2	2	0
(Area degli operatori esperti) B3	3	9	12	24	3	1	5	23	58	24
Area degli istruttori (C)	0	0	15	18	6	0	3	7	17	6
Area dei funzionari e dell'E.Q. (D)	0	0	7	6	2	0	0	14	25	6
Dirigenti ¹	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Totale personale	3	9	35	49	12	1	8	46	103	36
	108					194				
% sul personale complessivo	0,99%	2,98%	11,59%	16,23%	3,97%	0,33%	2,65%	15,23%	34,11%	11,92%
	35,76%					64,24%				
ORGANI AZIENDALI										
Membri CdA	1	2	0	1	1	2	1	0	0	1
Collegio dei Revisori	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Totale Organi	1	2	0	3	2	2	1	0	0	1
	8					4				
% sui componenti complessivi	8,33%	16,67%	0%	25,00%	16,67%	16,67%	8,33%	0	0	8,33%
	66,67%					33,33%				

Rispetto al 31 dicembre 2022, si registra un calo di 8 unità di personale, tutte di sesso femminile.

¹ Compreso Direttore con incarico a tempo determinato

(RIEPILOGO PER SOLE CATEGORIE GIURIDICHE/SESSO)

Inquadramento	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area degli operatori esperti (B1)	1	4	5
Area degli operatori esperti (B3)	51	111	162
Area degli istruttori (C)	39	33	72
Area dei funzionari e dell'E.Q. (D)	15	45	60
Dirigenti	2	1	3
Totale personale	108	194	302
%	35,76%	64,24%	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 31/12/2023) 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	8	32	46	10	97	89,81%	1	5	35	90	31	162	83,51%
Part Time >50%	1	1	2	2	1	7	6,48%	0	2	7	10	5	24	12,37%
Part Time ≤50%	1	0	1	1	1	4	3,71%	0	1	4	3	0	8	4,12%
Totale	3	9	35	49	12	108		1	8	46	103	36	194	
Totale % (per sesso)	2,78%	8,33%	32,41%	45,37%	11,11%	100%		0,52%	4,12%	23,71%	53,09%	18,56%	100%	

Di seguito il dettaglio dei permessi L. 104/92 e dei congedi parentali fruiti (al 31/12/2023):

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	336	45,04%	410	54,96%	746	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	749	50,2%	743	49,8%	1.492	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	97	19,17%	409	80,83%	506	100%
Numero permessi orari (n. ore) per congedi parentali fruiti	29	44,62%	36	55,38%	65	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	% sul totale M+F	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% sul totale M+F
Personale che fruisce di PT Orizzontale	2	1	2	2	2	9	27,27%	-	2	8	9	5	24	72,73%
Personale che fruisce di PT Verticale	-	-	1	1	-	2	20%	-	1	3	4	-	8	80%
Personale che fruisce di telelavoro (da remoto)	-	1	1	2	-	4	33,33%	-	-	3	3	2	8	66,67%
Personale che fruisce del lavoro agile	-	-	5	6	1	12	19,04%	-	1	18	24	8	51	80,96%
Personale che fruisce di orari flessibili (7h12)	-	-	4	5	1	10	25,64%	-	2	7	18	2	29	74,36%
Totale	2	2	13	16	4	37	23,57%	-	6	39	58	17	120	76,43%

Altre informazioni statistiche rilevanti sono riportate di seguito.

Incarichi di posizioni di responsabilità per genere (alla data del 31 dicembre 2023)

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarichi di Elevata Qualificazione	8	38,10%	13	61,90%	21	100,00%
Totale personale non dirigenziale	106	35,45%	193	64,55%	299	100,00%
% sul personale non dirigenziale		7,55%		6,74%		7,02%

Anzianità nei profili e livelli² 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	%
Inferiore a 3 anni	1	0	1	2	0	4	3,77%	1	1	1	1	2	6	3,11%
Tra 3 e 5 anni	2	3	15	16	7	43	40,57%	0	5	17	26	5	53	27,46%
Tra 5 e 10 anni	0	6	16	25	4	51	48,11%	0	2	24	72	28	126	65,28%
Superiore a 10 anni	0	0	2	5	1	8	7,55%	0	0	4	3	1	8	4,15%
Totale	3	9	34	48	12	106	100%	1	8	46	102	36	193	100%
<i>Totale %</i>	<i>2,83%</i>	<i>8,49%</i>	<i>32,08%</i>	<i>45,28%</i>	<i>11,32%</i>	<i>100%</i>		<i>0,52%</i>	<i>4,15%</i>	<i>23,83%</i>	<i>52,85%</i>	<i>18,65%</i>	<i>100%</i>	

Divario economico: media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	%
(Area degli operatori esperti) B1	-	-	-	-
(Area degli operatori esperti) B3	22.242,31	21.701,75	540,56	2,49%
Area degli istruttori (C)	22.730,87	21.470,57	1.260,30	5,87%
Area dei funzionari e dell'E.Q. (D)	30.071,43	27.710,83	2.360,60	8,52%
Media personale non dirigenziale	23.663,63	23.111,42	552,21	2,39%

² Il riferimento è alla categoria economica

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	29	27,36%	58	30,05%	87	29,10%
Diploma di scuola superiore	60	56,61%	85	44,04%	145	48,49%
Laurea triennale	-	-	4	2,07%	4	1,34%
Laurea magistrale (o Laurea V.O.)	16	15,09%	42	21,76%	58	19,40%
Master di I livello	-	-	-	-	-	-
Master di II livello	1	0,94%	2	1,04%	3	1,00%
Dottorato di ricerca	-	-	2	1,04%	2	0,67%
Totale personale non dirigenziale	106	100%	193	100%	299	100%

Composizione di genere delle commissioni di concorso (anno 2023)

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Det. 165/23 – 2 POSTI DI OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO – PORTIERE, CAT. B3, DA DESTINARE AL SERVIZIO RESIDENZE DI SIENA, RISERVATO ESCLUSIVAMENTE ALLE CATEGORIE DI CUI ALL'ART. 1 L. 68/99	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	D
Det. 191/23 - MOBILITA' VOLONTARIA, PER TITOLI E COLLOQUIO, PER LA COPERTURA DI N. 7 POSTI DI ASSISTENTE AMMINISTRATIVO - CATEGORIA C - A TEMPO INDETERMINATO E PIENO CCNL FUNZIONI LOCALI, CON RISERVA DI UN POSTO AGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALL'ART. 18 COMMA 2 DELLA LEGGE N. 68/1999	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Det. 191/23 - MOBILITA' VOLONTARIA, PER TITOLI E COLLOQUIO, PER LA COPERTURA DI N. 7 POSTI DI ASSISTENTE AMMINISTRATIVO - CATEGORIA C - A TEMPO INDETERMINATO E PIENO CCNL FUNZIONI LOCALI, CON RISERVA DI UN POSTO AGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALL'ART. 18 COMMA 2 DELLA LEGGE N. 68/1999	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Det. 191/23 - MOBILITA' VOLONTARIA, PER TITOLI E COLLOQUIO, PER LA COPERTURA DI N. 7 POSTI DI ASSISTENTE AMMINISTRATIVO - CATEGORIA C - A TEMPO INDETERMINATO E PIENO CCNL FUNZIONI LOCALI, CON RISERVA DI UN POSTO AGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALL'ART. 18 COMMA 2 DELLA LEGGE N. 68/1999	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Det. 191/23 - MOBILITA' VOLONTARIA, PER TITOLI E COLLOQUIO, PER LA COPERTURA DI N. 7 POSTI DI ASSISTENTE AMMINISTRATIVO - CATEGORIA C - A TEMPO INDETERMINATO E PIENO CCNL FUNZIONI LOCALI, CON RISERVA DI UN POSTO AGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALL'ART. 18 COMMA 2 DELLA LEGGE N. 68/1999 - Area Affari Generali	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Det. 264/23 - CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 8 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO NEL PROFILO PROFESSIONALE DI "OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO - ADDETTO ALLA RISTORAZIONE" (CAT. B3 CCNL FUNZIONI LOCALI) - DI CUI N. 2 POSTI INTERAMENTE RISERVATI AI VOLONTARI DELLE FORZE ARMATE EX ARTT. 1014 E 678 DEL D. LGS. N.	1	25%	3	75%	4	100%	D
Det. 265/23 - CONCORSO PUBBLICO PER ESAMI PER LA COPERTURA DI N. 7 POSTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO NEL PROFILO PROFESSIONALE DI "SPECIALISTA IN ATTIVITA' GIURIDICO/AMMINISTRATIVE" (CAT. D CCNL FUNZIONI LOCALI) - DI CUI N. 2 POSTI INTERAMENTE RISERVATI AI VOLONTARI DELLE FORZE ARMATE EX ARTT. 1014 E 678 DEL D. LGS. N.	2	33,33%	4	66,67%	6	100%	D
Det. 306/23 - MOBILITÀ VOLONTARIA, PER TITOLI E COLLOQUIO, PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI DI ASSISTENTE TECNICO – CATEGORIA C – A TEMPO INDETERMINATO E PIENO CCNL FUNZIONI LOCALI, AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165, DA ASSEGNARE AL SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO E INVESTIMENTI IMMOBILIARI	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Det. 491/23 - AVVISO RISERVATO ESCLUSIVAMENTE AI DIPENDENTI – A TEMPO PIENO E INDETERMINATO – AREA DEGLI "OPERATORI ESPERTI" [EX CATEGORIE GIURIDICHE B1 E B3] ASSEGNATI AL SERVIZIO RISTORAZIONE SEDE DI FIRENZE, PER L'INDIVIDUAZIONE DI N. 1 UNITÀ DI "OPERATORE ESPERTO" [EX CATEGORIE GIURIDICHE B1 E B3] DA DESTINARE AL SERVIZIO SVILUPPO PROGETTI, PROTOCOLLO E AMMINISTRAZIONE DIGITALE SEDE DI FIRENZE CON CONTESTUALE ASSEGNAZIONE PROFILO PROFESSIONALE DI OPERATORE AMMINISTRATIVO SPECIALIZZATO CORRISPONDENTE ALL'ADOTTANDO PROFILO PROFESSIONALE DI	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U
Totale personale	13	41,94%	18	58,06%	31	100,00%	6 U / 3 D
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>4,30%</i>		<i>5,96%</i>		<i>10,26%</i>	

Corsi di formazione erogati nel corso del 2023, 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	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (Sicurezza, Pronto Soccorso, HACCP)	26	60	208	289	59	642	34,36%	6	44	266,5	692	218	1.226,5	65,64%
Risorse umane e tematiche CUG	8	32	96	150	20	306	29,71%	0	30	230	348	116	724	70,29%
ICT e competenze digitali	3	19,5	178,5	112,5	37	350,5	31,07%	0	19,5	244,5	402	111,5	777,5	68,93%
Trasparenza e anticorruzione	3	0	58	6	0	67	81,71%	3	0	3	6	3	15	18,29%
Aggiornamento professionale	4	14	71,5	190	16	295,5	29,42%	0	13	224,5	395	76,5	709	70,58%
Lingue straniere	0	13,5	23,5	47,5	6,5	91	15,22%	0	12,5	138	265,5	91	507	84,78%
Totale ore	44	139	635,5	795	138,5	1.752	30,68%	9	119	1.106,5	2.108,5	616	3.959	69,32%
<i>Totale ore %</i>	<i>2,51%</i>	<i>7,93%</i>	<i>36,27%</i>	<i>45,38%</i>	<i>7,91%</i>	<i>100%</i>		<i>0,22%</i>	<i>3,01%</i>	<i>27,95%</i>	<i>53,26%</i>	<i>15,56%</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 PIAO 2023/2025 e nel presente documento.

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 50,33%).

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 2021 (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 2020	215.055	275.175	53,51	51,74	52,52
FUNZIONI LOCALI 2021	215.322	276.690	53,16	51,57	52,26

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 2024-2026, 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, in continuità con il precedente PIAO, ha individuato i seguenti obiettivi per il triennio 2024-2026:

- ✓ 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 2024-2026 il CUG propone le seguenti cinque azioni positive:

AZIONE PAP01: LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO – 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: LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO – 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 il lavoro agile ed il lavoro da remoto come opportunità di crescita della cultura organizzativa; sviluppare la collaborazione con altri Enti per il Diritto allo Studio Universitario in relazione alle tematiche della 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 e partecipare a nuovi progetti e nuove iniziative in accordo con altri Enti per il Diritto allo Studio Universitario
- ✓ Dare continuità ad azioni di smart training (formazione dirigenza, PO, laboratori)
- ✓ Offrire ai dipendenti nuovi strumenti di formazione a distanza
- ✓ 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 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;
- ✓ Verificare attraverso apposito studio l'esistenza di barriere architettoniche in tutte le strutture di competenza dell'Azienda;
- ✓ 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 Risorse Umane, Servizio Qualità e Sicurezza RSPP, Medico competente

AZIONE PAP03: IL BENESSERE ORGANIZZATIVO: PROMOZIONE E SVILUPPO

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Azienda

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 Amministrazione Digitale Urp e Comunicazione aziendale

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 della Regione, degli altri Enti e Agenzie Regionali nonché di altri Enti per il Diritto allo Studio Universitario 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 attori 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 eco-sostenibilità 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: predisposizione di programmi incentivanti i corretti stili di vita;
- ✓ Presidio e valorizzazione delle conoscenze ed esperienze acquisite: 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;
- ✓ 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 Amministrazione Digitale Urp e Comunicazione Aziendale, 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.