

2.3 Azioni positive

2.3.1 Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia

Il Piano delle Azioni Positive (PAP), parte integrante e sostanziale del PIAO, rappresenta uno strumento essenziale per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione della normativa nazionale ed europea. In particolare, secondo quanto introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, il fine ultimo è quello di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive" al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), svolge un ruolo fondamentale all'interno delle amministrazioni e di altre organizzazioni nel promuovere il rispetto dei diritti, l'uguaglianza e il benessere lavorativo. Le sue funzioni si articolano in diverse aree di intervento, tutte finalizzate a migliorare l'ambiente di lavoro e a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti, senza distinzione di genere, età, disabilità, origine etnica, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali.

In primo luogo, il CUG opera per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, che potrebbe manifestarsi nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego o nello sviluppo della carriera. Si impegna a promuovere una cultura inclusiva che valorizzi le diversità e riconosca il contributo unico di ciascun lavoratore.

Un altro compito essenziale è quello di combattere fenomeni di mobbing, molestie sessuali e comportamenti lesivi della dignità delle persone sul luogo di lavoro. Il CUG lavora per creare un ambiente sicuro e rispettoso, dove ogni dipendente possa esprimere il proprio potenziale senza timore di subire vessazioni o pressioni indebite.

Il Comitato ha anche una funzione consultiva e propositiva nei confronti dell'amministrazione, contribuendo all'elaborazione di piani di azione volti a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, a migliorare il benessere organizzativo e a promuovere la salute psicofisica dei lavoratori. Questo può includere la definizione di politiche di flessibilità oraria, lo sviluppo di programmi di formazione e sensibilizzazione su temi come l'uguaglianza di genere e l'inclusione, o la promozione di iniziative per ridurre lo stress e il burnout.

Inoltre, il CUG monitora costantemente l'applicazione dei principi di pari opportunità e non discriminazione, svolgendo un'attività di analisi dei dati relativi alla composizione del personale e alle dinamiche interne, per individuare eventuali criticità e proporre interventi correttivi. Questo lavoro di monitoraggio è spesso accompagnato dalla redazione di rapporti e documenti che illustrano lo stato dell'organizzazione rispetto agli obiettivi di equità e inclusione.

Infine, il CUG collabora con altri organi e istituzioni, sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione, per favorire lo scambio di buone pratiche e ampliare l'impatto delle proprie iniziative. La sua azione non si limita alla risoluzione di problemi specifici, ma mira a costruire una cultura organizzativa sostenibile, basata sul rispetto reciproco, sulla partecipazione attiva e sulla valorizzazione delle persone.

Nelle pagine seguenti, trovano spazio i dati statistici elaborati secondo il format del Dipartimento della Funzione Pubblica.

2.3.2 Dati statistici

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	Classi età					Totale Uomini		Donne					Totale Donne		Totale Complessivo		
	Uomini	≤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	5	7	16	27	3	58	50,43%	2	4	22	55	34	117	58,50%	175	55,56%	
Area degli istruttori	-	-	15	16	7	38	33,04%	-	2	5	15	9	31	15,50%	69	21,90%	
Area dei funzionari + EQ	-	-	8	7	2	17	14,78%	1	1	15	26	8	51	25,50%	68	21,59%	
Dirigenti	-	-	1	1	-	2	1,74%	-	-	-	1	-	1	0,50%	3	0,95%	
Totale personale	5	7	40	51	12	115	100,00%	3	7	42	97	51	200	100,00%	315	100,00%	
% sul personale diviso per sesso	4,35%	6,09%	34,78%	44,35%	10,43%	100,00%		1,50%	3,50%	21,00%	48,50%	25,50%	100,00%				
% sul personale complessivo	1,59%	2,22%	12,70%	16,19%	3,81%	36,51%		0,95%	2,22%	13,33%	30,79%	16,19%	63,49%				
ORGANI AZIENDALI																	
Membri CdA ²	1	1	1	1	1	5		1	1	-	-	1	3		8		
Collegio dei Revisori	-	-	-	-	3	3		-	-	-	-	-	-		3		
Totale Organi	1	1	1	1	4	8		1	1	-	-	1	3		11		
% sui componenti divisi per sesso	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	50,00%	100,00%		33,33%	33,33%	-	-	33,33%	100,00%				
% sui componenti complessivi	9,09%	9,09%	9,09%	9,09%	36,36%	72,73%		9,09%	9,09%	-	-	9,09%	27,27%				

² Al 31 dicembre 2024 risultava da eleggere il/la Presidente/ssa del CTS di Siena

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età	Uomini								Donne								Totale Complessivo	
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Totale % ³	% di genere ⁴	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Totale % ⁵	% di genere ⁶		
Tipo Presenza																		
Tempo Pieno	4	6	37	49	11	107	38,08%	93,04%	3	6	36	82	47	174	61,92%	87,00%	281	89,21%
Part Time >50%	1	-	2	1	1	5	20,00%	4,35%	-	1	5	10	4	20	80,00%	10,00%	25	7,94%
Part Time ≤50%	-	1	1	1	-	3	33,33%	2,61%	-	-	1	5	-	6	66,67%	3,00%	9	2,86%
Totale	5	7	40	51	12	115			3	7	42	97	51	200			315	100,00%
Totale %	1,58%	2,22%	12,70%	16,19%	3,81%	36,51%			0,95%	2,22%	13,33%	30,79%	16,19%	63,49%				

³ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁴ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁵ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁶ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		Totale Complessivo	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarichi di Elevata Qualificazione	8	36,36%	14	63,64%	22	34,37%
Particolari responsabilità	20	47,62%	22	52,38%	42	65,63%
Totale	28	43,75%	36	56,25%	64	100,00%
<i>Totale personale non dirigenziale</i>	<i>113</i>	<i>36,22%</i>	<i>199</i>	<i>63,78%</i>	<i>312</i>	<i>100,00%</i>
% sul personale non dirigenziale		24,77%		18,09%		7,05%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI								DONNE								Totale Complessivo	
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Totale % ⁷	% di genere ⁸	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Totale % ⁹	% di genere ¹⁰		
< a 3 anni	4	4	13	21	3	45	35,16%	39,82%	3	4	18	41	17	83	64,84%	41,71%	128	41,03%
Tra 3 e 5 anni	-	-	6	5	2	13	59,09%	11,50%	-	-	3	4	2	9	40,91%	4,52%	22	7,05%
Tra 5 e 10 anni	1	3	18	20	7	49	32,89%	43,36%	-	3	19	47	31	100	67,11%	50,25%	149	47,76%
> 10 anni	-	-	2	4	-	6	46,15%	5,31%	-	-	2	4	1	7	53,85%	3,52%	13	4,17%
Totale	5	7	39	50	12	113			3	7	42	96	51	199			312	100,00%
Totale %	1,60%	2,24%	12,50%	16,03%	3,85%	36,22%			0,96%	2,24%	13,46%	30,77%	16,35%	100,00%				

⁷ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁸ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁹ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

¹⁰ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per inquadramento	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Divario economico	Divario economico %
Area degli operatori esperti	26.557,97	26.939,72	-381,75	-1,42%
Area degli istruttori	29.218,51	28.110,00	1.108,51	3,94%
Area dei funzionari + EQ	40.199,10	36.495,65	3.703,45	10,15%
Dirigenti	108.491,74	85.138,67	23.353,07	27,43%

TABELLA 1.6- PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale (o Laurea V.O.)	2	100%	1	100%	3	100%
Totale personale dirigenziale	2	100%	1	100%	3	100%

TABELLA 1.7 –PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO ¹¹

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		Totale Complessivo	
		Valori assoluti	% ¹²	Valori assoluti	% ¹³	Valori assoluti	% ¹⁴
Area degli operatori esperti	Inferiore al diploma di scuola superiore	19	25,33%	56	74,67%	75	24,04%
	Diploma di scuola superiore	38	43,18%	50	56,82%	88	28,21%
	Laurea triennale	-	-	2	100,00%	2	0,64%
	Laurea magistrale (o laurea V.O.)	1	10,00%	9	90,00%	10	3,21%
Area degli istruttori	Inferiore al diploma di scuola superiore	8	80,00%	2	20,00%	10	3,21%
	Diploma di scuola superiore	26	61,90%	16	38,10%	42	13,46%
	Laurea triennale	-	-	1	100,00%	1	0,32%
	Laurea magistrale (o laurea V.O.)	3	20,00%	12	80,00%	15	4,81%
	Master II livello	1	100,00%	-	-	1	0,32%
Area dei funzionari + EQ	Diploma di scuola superiore	4	17,39%	19	82,61%	23	7,37%
	Laurea triennale	-	-	2	100,00%	2	0,64%
	Laurea magistrale (o laurea V.O.)	12	32,43%	25	67,57%	37	11,86%
	Master II livello	1	25,00%	3	75,00%	4	1,28%
	Dottorato di ricerca	-	-	2	100,00%	2	0,64%
Totale personale non dirigenziale		113		199		312	

¹¹ Livello più elevato conseguito: ad esempio, qualora un dipendente abbia conseguito una laurea V.O. ed un master di 1° livello si considera la laurea V.O. in quanto appartenente al secondo livello di studi

¹² La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

¹³ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

¹⁴ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO (COMMISSARI INTERNI)

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		Totale Complessivo		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Prov. 1/24 - AVVISO DI INTERPELLO, PER TITOLI E COLLOQUIO, RISERVATO ESCLUSIVAMENTE A DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DELL'ARDSU, CON CONTRATTO A TEMPO PARZIALE ED ANZIANITÀ DI SERVIZIO PARI O SUPERIORE A TRE ANNI, ASCRITTI ALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI E PROFILO PROFESSIONALE "ADDETTO ALLA CUCINA, ALLA DISTRIBUZIONE, AL MAGAZZINO", PER MANIFESTAZIONE DI INTERESSE A TRASFORMARE A TEMPO PIENO IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO E CONTESTUALE ASSEGNAZIONE AL SERVIZIO RISTORAZIONE CON SEDE IN PISA PER N. 4 UNITÀ	-	-	3	100,00%	3	100%	D
Det. 84/24 – PROCEDIMENTO PER LA COPERTURA DI N. 2 POSTI DI OPERATORE ESPERTO – PROFILO PROFESSIONALE "ADDETTO ALLA CUCINA, ALLA DISTRIBUZIONE E AL MAGAZZINO", TEMPO PIENO INDETERMINATO, DA DESTINARE AL SERVIZIO RISTORAZIONE DELLA SEDE DI FIRENZE, RISERVATO ESCLUSIVAMENTE ALLE CATEGORIE DI CUI ALL'ART. 18 COMMA 2 DELLA LEGGE 8 MARZO 1999 N. 68, MEDIANTE AVVIAMENTO A SELEZIONE ATTRAVERSO ARTI TOSCANA SETTORE SERVIZI PER IL LAVORO DI FIRENZE E PRATO COLLOCAMENTO MIRATO DI FIRENZE	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Det. 159/24 - AVVISO PUBBLICO PER L'EVENTUALE COPERTURA MEDIANTE MOBILITA' VOLONTARIA AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165, DI UN POSTO DI "FUNZIONARIO TECNICO" - CON SEDE DI LAVORO IN PISA	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	U

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		Totale Complessivo		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Det. 786/24 - PROCEDIMENTO PER LA COPERTURA DI N. 1 UNITA' DI PERSONALE, A TEMPO PIENO E INDETERMINATO 36 ORE SETTIMANALI, AREA DEGLI "OPERATORI ESPERTI" CON IL PROFILO PROFESSIONALE DI "ADDETTO ALLA CUCINA, ALLA DISTRIBUZIONE E AL MAGAZZINO" SEDE DI PISA - RISERVATO ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALL'ART. 18 COMMA 2 DELLA LEGGE 68/99 - MEDIANTE AVVIAMENTO A SELEZIONE	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
Totale personale	5	41,67%	7	58,33%	12	100,00%	1D / 3U
<i>% sul personale complessivo</i>		<i>4,30%</i>		<i>5,96%</i>		<i>10,26%</i>	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età	UOMINI								DONNE								Totale Complessivo	
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Totale % ¹⁵	% di genere ¹⁶	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Totale % ¹⁷	% di genere ¹⁸		
Tipo Misura conciliazione																		
Personale che fruisce di part time a richiesta (verticale)	-	-	1	1	-	2	28,57%	7,69%	-	-	1	4	-	5	71,43%	4,90%	7	5,47%
Personale che fruisce di part time a richiesta (orizzontale)	1	-	1	-	1	3	27,27%	11,54%	-	-	3	4	1	8	72,73%	7,84%	11	8,59%
Personale che fruisce di lavoro da remoto	-	-	2	-	1	3	37,50%	11,54%	-	-	2	2	1	5	62,50%	4,90%	8	6,25%
Personale che fruisce del lavoro agile	-	-	4	7	-	11	15,71%	42,31%	-	2	18	28	11	59	84,29%	57,84%	70	54,69%
Personale che fruisce di orari flessibili	-	1	2	3	1	7	21,87%	26,92%	-	2	4	18	1	25	78,13%	24,51%	32	25,00%
Totale	1	1	10	11	3	26			-	4	28	56	14	102			128	100,00%
Totale %	0,78%	0,78%	7,81%	8,59%	2,34%	20,31%			-	3,12%	21,87%	43,75%	10,94%	79,69%				

¹⁵ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di misura di conciliazione

¹⁶ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

¹⁷ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di conciliazione

¹⁸ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Tipologia di permesso	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% ¹⁹	Valori assoluti	% ²⁰	Valori assoluti	% ²¹
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	305	36,31%	535	63,69%	840	30,08%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	992	60,19%	656	39,81%	1.648	59,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	95	40,60%	139	59,40%	234	8,38%
Numero permessi orari (n.ore) per congedi parentali fruiti	-	-	71	100,00%	71	2,54%
Totale permessi	1.392	49,84%	1.401	50,16%	2.793	100,00%

¹⁹ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singola tipologia di permesso)

²⁰ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singola tipologia di permesso)

²¹ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' (NUMERO ORE DI FORMAZIONE)

Classi età	UOMINI								DONNE								Totale	
	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Totale % ²²	% di genere ²³	≤30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	Totale % ²⁴	% di genere ²⁵		
Tipo Formazione																		
Obbligatoria (Sicurezza, Pronto Soccorso, HACCP)	104	86	283	324	40	837,00	40,63%	35,20%	61	69	274	539	280	1.223,00	59,37%	30,00%	2.060,00	31,92%
Syllabus (transizione digitale, transizione ecologica, transizione amministrativa)	27	45	93	133	25	323,00	27,14%	13,58%	-	9	206	401	251	867,00	72,86%	21,27%	1.190,00	18,44%
Risorse umane e tematiche CUG	20	24	172	196	50	462,00	34,20%	19,43%	12	38,5	180	406,5	252	889,00	65,80%	21,81%	1.351,00	20,93%
Privacy, trasparenza e anticorruzione	26	22	106	103	18	275,00	36,38%	11,56%	15	24	109	197	136	481,00	63,62%	11,80%	756,00	11,71%
Aggiornamento professionale	-	-	292	98,5	15,5	406,00	83,88%	17,07%	-	2	225	91	29,5	347,50	46,12%	8,52%	753,50	11,67%
Lingue straniere	-	4	29	36	6	75,00	21,80%	3,15%	-	6	68	120	75	269,00	78,20%	6,60%	344,00	5,32%
Totale ore	177,00	181,00	975,00	890,50	154,50	2.378,00			88,00	148,50	1.062,00	1.754,50	1.023,50	4.076,50			6.454,50	100,00%
<i>Totale ore %</i>	2,74%	2,80%	15,11%	13,80%	2,39%	36,8			1,36%	2,30%	16,45%	27,18%	15,86%	63,16%				

²² La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di formazione

²³ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

²⁴ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di formazione

²⁵ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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 pregresse 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 nelle edizioni successive del PIAO.

Come si evince dai dati sopra riportati, la maggior parte del personale aziendale è ricompreso nella fascia di età da 51 a 60 anni (46,98%). L'età media dei dipendenti aziendali è pari a **53,08** (poco superiore al valore registrato nell'anno precedente: 53,00).

La fascia di età ≤ 30 , nonostante le assunzioni effettuate nel corso del 2024, rimane quella meno popolata (complessivamente il 2,54%).

Prevalgono le **donne**, pari al 63,49% del totale dei dipendenti. Mentre per gli organi istituzionali, la componente femminile si ferma al 27,27%.

La quasi totalità del personale ha un contratto full-time (89,21%). Il restante 10,79% ha un contratto di lavoro a tempo parziale (in misura maggiore appannaggio delle donne).

Su 22 incarichi di elevata qualificazione, 14 sono stati affidati a dipendenti di sesso femminile. Tale dato deve però essere contestualizzato sulla popolazione aziendale. 22 invece le posizioni di particolare responsabilità affidate alle colleghe rispetto alle 20 degli uomini. Nel complesso il 56,25% delle posizioni di responsabilità remunerate (escludendo il personale dirigenziale) è attribuito alle donne.

Appare più equilibrato il divario circa l'anzianità nei profili economici. Nel dicembre 2024 sono stati attribuiti differenziali stipendiali secondo un'apposita graduatoria che teneva conto sia dell'anzianità nel profilo che delle valutazioni circa la prestazione individuale del singolo dipendente. Tenendo conto di quest'ultima attribuzione (che ha effetto retroattivo dal 1/1/2024) risulta che il 60,17% degli uomini ha una permanenza nel profilo economico \geq a 3 anni, rispetto al 58,29% delle donne.

Se si escludono gli operatori esperti, dove il divario economico è minimo ed è a favore delle donne, man mano che si procede verso le categorie giuridiche più alte, l'incremento del divario fra i due sessi si fa più elevato, fino a raggiungere il 27,43% nel caso della dirigenza.

Per quanto concerne i titoli di studio si osserva che il 23,72% di tutto il personale dipendente non dirigenziale sia in possesso di un titolo di studio universitario: le donne laureate (o in possesso di titolo di studio superiore, compreso il dottorato di ricerca) sono il 28,14%; gli uomini, il 15,93%. Numericamente rilevanti, indipendentemente dal sesso, i dipendenti in possesso di un titolo di studio inferiore al diploma superiore (27,24%).



Sostanzialmente equilibrata la composizione delle commissioni di concorso, sebbene si rilevi una preponderante attribuzione ad un dipendente di sesso maschile del ruolo di Presidente.

Appare in linea con gli anni precedenti il maggiore utilizzo delle misure di conciliazione da parte delle colleghe. Ma il dato va comunque ricondotto all'ammontare complessivo del personale per genere.

Il numero di permessi (L. 104, congedi parentali) risulta sostanzialmente equilibrato tra i due sessi.

Per concludere, le ore di formazione erogate nel 2024 sono in crescita rispetto allo scorso anno: il 78,2% delle ore si riferiscono a personale di sesso femminile (era il 69,32% nel 2023).

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 2025-2027, ottenendo il parere positivo della Consiglieria Regionale di Parità:

AZIONE PAP01: LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO-CRESCITA ED ESPANSIONE

Destinatari: tutti i dipendenti dell'Azienda

Obiettivi: promuovere il lavoro agile ed il lavoro da remoto come opportunità di crescita della cultura organizzativa; sviluppare la collaborazione in relazione alle tematiche della conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Descrizione dell'azione:

- Sistema di monitoraggio:
 - Rilevare i risultati e produrre un documento di analisi
 - Adeguare gli strumenti di rilevazione in riferimento ai risultati delle esperienze
- Prevedere un incremento a 2 giorni e/o una riorganizzazione del sistema ampliando l'accesso a servizi ad oggi esclusi, valutando anche una possibile rotazione tra i dipendenti dello stesso servizio o altra modalità attuativa.

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:

- Verifica, attraverso apposito studio, dell'esistenza di barriere architettoniche in tutte le strutture di pertinenza 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;
- Nomina e coinvolgimento della figura del Disability Manager.

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:

- Informazione sugli organismi di supporto: Sportello di Ascolto Psicologico, Comitato Unico di Garanzia, Consigliere di Fiducia e Consigliera Regionale di Parità;
- Estensione ai dipendenti aziendali delle iniziative culturali, ricreative, artistiche, già previste per l'utenza studentesca promosse dall'Azienda
- Studio sulla fattibilità di una convenzione di tutela sanitaria rivolta a tutto il personale;
- Studio sulla fattibilità di una convenzione per il trasporto pubblico rivolto ai dipendenti aziendali interessati

Attori: Dirigenti, dipendenti, Servizio aziendali coinvolti

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 e altri CUG

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:

- Pubblicazione sul sito Internet aziendale di una pagina dedicata al CUG;
- Organizzazione di Open day sul ruolo e funzioni del CUG per informare i dipendenti;
- Progettazione di eventi su promozione del CUG, come ad esempio incontri con autori o associazioni o Enti appositi sui principi di pari opportunità e sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- Sviluppo del progetto della rete dei CUG;

Attori: CUG, Dirigenti, Servizio aziendali coinvolti

AZIONE PAP05: BUONE PRATICHE: 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" e personale "junior" di nuova assunzione e personale di recente mobilità/assegnazione).

Descrizione dell'azione:

- 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;
- Valorizzazione delle conoscenze ed esperienze acquisite: mantenimento e sviluppo di attività di formazione, promozione di strumenti e procedure a tutela della conoscenza ecc.;
- Sostegno alle trasformazioni organizzative per un migliore inserimento del dipendente nella mutata realtà promuovendo corrette dinamiche relazionali;
- Coinvolgimento dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative nella formazione su tematiche del benessere aziendale;

Attori: Comitato Unico di Garanzia, Servizi aziendali coinvolti, Medico Competente.

2.3.5 Monitoraggio anno 2024

(a cura del Comitato Unico di Garanzia)

In seguito all'analisi degli obiettivi individuati e delle proposte delle Azioni Positive proposte dal Comitato Unico di Garanzia all'interno del PIAO per il triennio 2024-2026 evidenziato nel punto 2.3.4, si riporta quanto segue, indicando per ogni Azione Positiva presentata, progetti e iniziative atte al loro sviluppo chiarendo che molte azioni proposte possono svilupparsi effettivamente

soltanto in un arco temporale di medio-lungo periodo.

AZIONE PAP01: LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO-CRESCITA ED ESPANSIONE

Nell'anno di riferimento sono stati sottoscritti dai dipendenti di alcuni Servizi classificabili come 'smartabili' accordi individuali di lavoro agile in conformità alle disposizioni del Disciplinare approvato con Provvedimento del Direttore n. 4/23 del 18 gennaio 2023 ai sensi dell'art. 19 – 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Le attività in modalità agile sono state svolte nel rispetto degli obiettivi e delle attività contenute nei piani di lavoro dei dipendenti, ovvero secondo gli obiettivi riferiti a particolari progettualità, relativi all'attività svolta da remoto e comunque coerenti con i piani di lavoro stabiliti ed assegnati.

Sono stati integrati e realizzati i cosiddetti 3 pilastri dello smart working:

- flessibilità luoghi e tempi di lavoro previa specifica di tali aspetti negli accordi individuali sottoscritti;
- uso di tecnologie digitali;
- nuova strategia organizzativa e gestionale dei compiti affidati

Con Informativa n. 2/2024 è stata data possibilità ai dipendenti di esprimere preferenze per partecipare a corsi di formazione promossi dall'INPS (con la collaborazione degli Atenei) attraverso il programma Valore PA, tra cui sono previste nell'ambito delle macro-aree attivate per la Regione Toscana le seguenti aree di formazione:

- Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti (primo livello);
- Linee Guida Funzione Pubblica per il lavoro agile: i requisiti obbligatori dei lavoratori, gli obblighi dei responsabili, i lavoratori fragili, gli accordi individuali (primo livello).

Illustrata tale situazione ad oggi in essere e riconosciuta la volontà aziendale di incentivare tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in linea con una cultura gestionale di respiro europeo orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, orientata ad un incremento di produttività e al miglioramento dei servizi offerti, si ritiene che sussistano i presupposti per l'estensione di tale modalità ad altri Settori/Servizi aziendali caratterizzati da requisiti tecnici - organizzativi che consentano lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e ove sono limitate le mansioni non remotizzabili o attività di front office.

Per valorizzare i principi di flessibilità e volontarietà si ritiene opportuno valutare l'estensione del numero dei giorni di lavoro agile (attualmente un giorno alla settimana precisamente nella giornata del venerdì) eventualmente prevedendo un quantitativo massimo mensile di giorni di lavoro agile.

Potrebbe essere data questa possibilità in via prioritaria ad alcune categorie di lavoratori o in presenza di particolari condizioni di rischio per il valore del work-life balance, ad esempio:

- lavoratori/lavoratrici con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della legge 5

febbraio 1992, n. 104;

- lavoratrici in stato di gravidanza;
- particolari condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi;
- presenza nel medesimo nucleo familiare di figli minori di 14 anni;
- distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.

AZIONE PAP02: INCLUSIONE LAVORATIVA

Erogato un corso di formazione rivolto a tutti i dipendenti, uno dei quali obbligatorio per un totale di 4 ore, su “LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE” tenuto in presenza dalla professionista Avv. Chiara Mazzeo, Familiarista, Mediatrice Familiare e Consigliera di Parità della Provincia di Pistoia.

AZIONE PAP03: IL BENESSERE ORGANIZZATIVO: PROMOZIONE E SVILUPPO

1 – Promozione dello Sportello Psicologico di Ascolto gratuito per i dipendenti.

Con Determinazione n. 381/24 del 12/06/2024 è stato affidato, il “Servizio di sportello di ascolto a favore dei dipendenti e degli studenti alloggiati nelle Residenze Universitarie dell’Azienda” alla società L.O.V., che già aveva svolto il servizio nel corso dell'anno 2023/2024.

Nel report ad oggi dell'utilizzo di questo servizio da parte dei dipendenti dell'Azienda (a partire quindi da giugno 2024) risulta quanto segue:

- utilizzatori: 7
- richieste di assistenza: 4
- sedute singole di sportello: 11

Percorsi di approfondimento attivati: 3, da 3 sedute ciascuno (8 sedute concluse, 1 seduta ancora da completare)

Le tematiche affrontate sono meglio descritte nel documento.

Nella settimana dal 20 al 24 gennaio 2025 saranno previsti 3 incontri informativi (uno per ogni sede dell'Azienda) tenuti dalla società LOV e rivolti al personale al fine di illustrare le caratteristiche del servizio e le modalità di fruizione.

2 – Possibilità di iscrizione ai vari percorsi formativi Syllabus come ad esempio quello su “LA CULTURA DEL RISPETTO” e su “PRINCIPI E VALORI DELLA PA”

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

- 1- Formazione interna dei membri del CUG dal titolo: *“DIVERSITY MANAGEMENT E DIFFERENZE DI GENERE NELLA PA: RUOLO DEI CUG”* svoltosi nei giorni 2, 3, 4, 9, 10 dicembre 2024 promosso dalla Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione in modalità webinar
- 2- In corso d’opera: Elaborazione di un documento di presentazione sul ruolo del CUG e sui componenti da pubblicare sul sito internet aziendale
- 3- Progettazione costitutiva della Rete dei CUG - Contatti intercorsi con Comitato Esecutivo ANDISU - Approvazione proposta della Rete dei CUG: avvio della 1a fase del progetto ovvero intervista a tutti i CUG con questionario da trasmettere agli enti associati per stabilire in primis qual è lo stato di attuazione del CUG nelle varie Amministrazioni al fine di comprendere la situazione generale ed il lavoro effettivo da fare per attuare la Rete dei CUG

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

Nel corso dell’anno in oggetto ci sono state 10 cessazioni di personale e 19 nuove assunzioni, un numero cospicuo considerato il blocco del turn over degli anni passati.

La formazione dei nuovi assunti è stata lasciata alla disponibilità dei colleghi del servizio i quali hanno provveduto, ove necessario, al passaggio delle informazioni. Questa pratica andrebbe incentivata e meglio organizzata nel corso dei prossimi anni.

L’età media “alta” nel nostro ente causa l’incremento di problemi di salute e una maggiore necessità di assenze per cura familiare soprattutto in specifici settori a prevalenza femminile. Questo genera delle relazioni conflittuali interne ai quali si vorrebbe trovare soluzioni per limitarle.

Molto utile è stato il corso obbligatorio *“LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”* enunciato in precedenza.