

2.3.3 Considerazioni

In continuità con le previsioni delle precedenti annualità del PIAO si evidenzia una forte inversione di tendenza grazie all'attuazione di misure di incremento stabile e strutturale delle dotazioni effettive di personale che dureranno almeno fino al 2027.

Come si evince dai dati sopra riportati, la maggior parte del personale aziendale è ricompreso nella fascia di età da 51 a 60 anni (46,20%) pur registrandosi un leggero aumento dell'età media dei dipendenti aziendali nel complesso considerati (54 anni, poco superiore al valore registrato nell'anno precedente: 53,08).

La fascia di età ≤ 30 , nonostante le assunzioni effettuate nel corso degli ultimi anni, rimane quella meno popolata (complessivamente l'1,98%).

Prevalgono le **donne**, pari al 63,04% del totale dei dipendenti.

La quasi totalità del personale ha un contratto full-time (91,42%). Il restante 8,58% ha un contratto di lavoro a tempo parziale (in misura maggiore ad appannaggio delle donne).

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 2026-2028, ottenendo il parere positivo della Consigliera Regionale di Parità.

Le azioni rivisitate, in continuità con la programmazione triennale precedente, confermano l'attenzione su alcuni temi che il CUG ritiene importante affrontare quali il contrasto alla discriminazione, promozione delle pari opportunità, conciliazione vita-lavoro e benessere lavorativo.

Di seguito, si intende riportare per ogni Azione una scheda sintetica di descrizione evidenziando obiettivi, attori coinvolti, target, una breve descrizione nonché indicatori di risultato.

AZIONE PAP01 - LAVORO AGILE E LAVORO DA REMOTO – CRESCITA ED ESPANSIONE	
Obiettivo	Adottare misure organizzative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro
Attori coinvolti	Dirigenti con la collaborazione dei coordinatori dei servizi aziendali
Descrizione	Proseguire e ampliare l'esperienza del lavoro agile e del lavoro da remoto, nel solco della normativa legislativa e disciplina contrattuale, ed effettuare interventi correttivi sulla modalità di fruizione
Indicatori	-Rilevare i risultati e produrre un documento di analisi che differenzi anche le tipologie di chi lo rifiuta avendo la possibilità di avvalersene. -Prevedere un incremento a 2 giorni, e/o una riorganizzazione del sistema, valutando l'attuale impostazione e ampliamento a tutti i servizi
Target	Dipendenti di tutti i servizi

AZIONE PAP02 - INCLUSIONE LAVORATIVA	
Obiettivo	Sensibilizzare tutti i dipendenti normodotati ad una cultura della solidarietà lavorativa e all'umanizzazione tra pari
Attori coinvolti	CUG, Servizio gestione risorse umane, SQS, RSPP, Medico competente
Descrizione	Sensibilizzare tutti i dipendenti in merito alle diverse forme di disabilità al fine di comprendere le difficoltà di inserimento dei dipendenti con problemi fisici/psichici e sensoriali
Indicatori	- Verifica, attraverso apposita osservazione, studio, riflessione dell'esistenza di barriere architettoniche in tutte le strutture di pertinenza dell'Azienda sulla base di una relazione prodotta dall'ufficio tecnico in collaborazione - Realizzazione di percorsi formativi finalizzati ad acquisire conoscenze di base relative ai diversi tipi di disabilità
Target	Dipendenti di tutti i servizi

AZIONE PAP03 - BENESSERE ORGANIZZATIVO: PROMOZIONE E SVILUPPO	
Obiettivo	Mettere a disposizione dei dipendenti informazioni utili in materia di parità/pari opportunità, contrasto alla violenza in tutte le sue forme e discriminazione nonché favorire iniziative e pratiche che promuovano, mantengano e migliorino la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori e lavoratrici dell'Azienda
Attori coinvolti	Dirigenti con la collaborazione dei coordinatori dei servizi aziendali
Descrizione	Raccogliere, aggiornare e diffondere tra il personale dell'ente materiale informativo in materia di parità/pari opportunità, molestie, violenze di genere, mobbing, cambiamento del linguaggio nella direzione più inclusiva e egualitaria e delle relative delle modalità comunicative
	Valutare un'eventuale estensione di iniziative già presenti per gli studenti ai dipendenti ai fini di stimolare un accrescimento culturale e artistico
	Studiare la fattibilità in termini economici e gestionali di convenzioni sanitarie e trasporto pubblico come supporto ai dipendenti
Indicatori	- 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
Target	Dipendenti di tutti i servizi

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

Obiettivo	Informare e sensibilizzare i dipendenti sul ruolo del CUG all'interno ed esterno dell'Azienda mediante iniziative propositive
Attori coinvolti	CUG aziendale, altri CUG e Dirigenti con la collaborazione dei coordinatori dei servizi aziendali
Descrizione	Predisporre e organizzare delle iniziative/eventi coinvolgenti al fine di far conoscere ai dipendenti dell'Azienda il ruolo e le funzionalità del CUG
Indicatori	- 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 anche del Terzo settore
Target	Dipendenti di tutti i servizi

AZIONE PAP05 - BUONE PRASSI: IL VALORE DELL'ESPERIENZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

Obiettivo	Proporre strumenti idonei a migliorare gli stili di vita interni ed esterni all'Azienda
Attori coinvolti	Dipendenti, CUG, Servizi aziendali e Medico competente
Descrizione	Proporre e realizzare iniziative come attività o corsi di formazione, anche peer to peer, e pratiche che possano stimolare e promuovere stili di vita più qualitativi migliorando il benessere fisico, psichico e sociale sia come individuo che collettività aziendale
Indicatori	- 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 come l'educazione finanziaria - 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 Elevate Qualificazioni nella formazione su tematiche del benessere aziendale
Target	Dipendenti, Coordinatori e Dirigenti di tutti i servizi