

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

Approvato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione

n. 04 del 31 gennaio 2024

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1.5 AZIONI POSITIVE

Linee generali di intervento

Il Piano delle Azioni positive, integrato al presente PIAO, si pone quale obiettivo la prosecuzione e il rafforzamento delle iniziative volte a garantire a tutto il personale pari opportunità di lavoro e di sviluppo professionale valorizzando le caratteristiche di genere.

In linea con il quadro normativo vigente, l'Ente conferma gli ambiti di intervento all'interno dei quali saranno sviluppati gli obiettivi funzionali al rispetto del principio di equità per lavoratori/lavoratrici, al miglioramento del benessere, alla creazione di valore pubblico:

- a) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei/delle dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.
- b) Adottare modelli organizzativi che, ferma restando la funzionalità degli uffici, migliori il benessere generale ed individuale e favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata.
- c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Iniziative

-  **Obiettivo 1 – Favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare**

Azioni

- Lavoro a distanza

Il tema della conciliazione tra vita lavorativa e privata ha assunto negli ultimi anni rilevanza sia a livello politico che sociale. L'Ente, al fine di garantire un equilibrio tra i due ambiti, ha adottato, rafforzandolo dopo la pandemia, lo strumento del lavoro a distanza ordinario. Tutto il personale su base volontaria, senza discriminazioni e in armonia con le esigenze lavorative,

ha usufruito di tale opportunità sottoscrivendo il contratto individuale sino a maggio 2025. (per approfondimenti si rimanda alla sezione 3.2 del presente documento).

- **Mobilità**

Al fine di diffondere una cultura che impatti positivamente sull'ambiente, in continuità con quanto proposto negli anni precedenti è stata rivisitata la Disciplina del cofinanziamento dei titoli di viaggio che prevedere il rimborso di parte dell'importo dell'abbonamento al fine di favorire una mobilità sostenibile.

Obiettivo 2 – Promozione del benessere organizzativo e individuale

Azioni

- **Servizio di ascolto**

Come pianificato nel 2023, il CUG aziendale ha realizzato un'indagine, anche per età e genere, per acquisire dati sulla percezione del benessere da parte del personale.

I risultati dell'indagine, condivisi con l'amministrazione a fine dicembre 2023, dovranno essere vagliati al fine di valutare quali azioni di miglioramento:

- consulenze di livello *"duty"*, ovvero finalizzate al rispetto delle garanzie di base previste dalla legge, intervenendo nei casi di presunta molestia morale e psicologica nei luoghi di lavoro e nei casi di presunto stress lavoro correlato;
- consulenze di livello *"need"*, ovvero finalizzate al rispetto dei valori organizzativi, alla individuazione di strategie formative per i dirigenti e programmi aziendali di benessere dei lavoratori/lavoratrici;
- consulenze di livello *"benefit"*, ovvero tese a favorire l'efficacia della prestazione individuale attraverso la valutazione dei problemi organizzativi, quindi, di sostegno alla persona e agli uffici.

Nel 2024 si prevede la realizzazione di un'indagine specifica sui bisogni di welfare integrativo.

Altro strumento di supporto alla pianificazione di interventi volti alla prevenzione di disturbi riconducibili all'attività lavorativa e al miglioramento del benessere è la valutazione dello stress lavoro correlato condotta, ai sensi della normativa vigente, dai soggetti preposti alla prevenzione e alla protezione dai rischi.

Parità di trattamento, motivazione, collaborazione, coinvolgimento, corretta circolazione delle informazioni, flessibilità, fiducia nell'ambito delle relazioni producono effetti positivi su lavoratori/lavoratrici con ricadute significative sulla produttività e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Per il triennio 2024-2026 l'amministrazione intende proseguire con le azioni utili alla rimozione di ogni forma di disagio, anche attraverso le attività di formazione, informazione e

sensibilizzazione, attività di competenza del servizio di ascolto che potrà avvalersi anche della collaborazione di altre realtà istituzionali.

- **Consigliere/Consigliera di fiducia**

L'amministrazione si è già attivata con la Regione Piemonte per individuare il Consigliere/la Consigliera di fiducia quale persona terza e imparziale incaricata di fornire assistenza e consulenza a chi sia oggetto di molestie o atti discriminatori. E' intenzione di ampliare la collaborazione interpellando anche le Università del Piemonte.

- **Misure per favorire l'inclusione del personale con disabilità**

L'ente ha dotato tutto il personale di strumenti tecnologici atti a garantire il corretto svolgimento delle attività lavorative anche a distanza.

L'utilizzo di sistemi sicuri e di facile utilizzo anche per l'organizzazione di riunioni on line, permette di diffondere/condividere le informazioni e di favorire gli scambi relazionali qualsiasi sia la modalità lavorativa adottata.

L'Ente si adopererà per fornire eventuali specifici ausili a personale con disabilità che dovesse averne necessità.

 **Obiettivo 3 – Impegno nella promozione della persona, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei/delle dipendenti.**

Azioni

Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità:

- **Formazione continua per aumentare le competenze del personale anche attraverso l'implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning.**

Al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori/lavoratrici alle iniziative formative, l'Ente manterrà, in tema di formazione/informazione, i sistemi di videoconferenza e di formazione attraverso il sistema e-learning consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative e alle iniziative svolte, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

- **Formazione continua per aumentare le competenze del personale negli ambiti delle *soft skills***

In linea con il Ministero della Funzione Pubblica che ha emanato, con il Decreto del 23 novembre 2023, il "Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle Pubbliche amministrazioni" si prevedono azioni formative su alcune tematiche riferite alle aree indicate nel documento: Capire il contesto pubblico, Interagire nel contesto pubblico, Realizzare il valore pubblico, Gestire le risorse pubbliche.

Il Framework è volto allo sviluppo non solo di competenze ma anche di valori trasversali in grado di motivare il personale permettendogli di esprimersi efficacemente.

I valori - Integrità, Inclusione, Sostenibilità – rappresentano una leva importante in grado di influenzare le priorità, le scelte, il grado di sintonia con il lavoro e con il contesto.

- **Azioni di tutoraggio ai/alle nuovi/e dipendenti oppure al personale che rientra dopo lunghi periodi di assenza**

Tale azione già attivata è volta a favorire l'inserimento nel contesto lavorativo ovvero il rientro al lavoro consentendo l'aggiornamento sulle attività, normativa di nuova introduzione e sulle nuove applicazioni informatiche dell'Ente.

- **Linguaggio di genere**

Il personale ha acquisito gli indirizzi dell'Ente sull'uso di un linguaggio non discriminatorio nella predisposizione di atti, nella documentazione, nella modulistica, nelle comunicazioni istituzionali ed interne. Specifiche Linee guida elaborate internamente, saranno condivise con il CUG.

- **Comunicazione – Networking**

Al fine di rafforzare il ruolo del CUG attraverso una maggiore visibilità esterna e accrescere le connessioni e le forme di collaborazione con altre realtà analoghe sul territorio nazionale (reti cittadina/nazionale dei CUG, Tavolo regionale dei CUG, Consiglieria di Parità), l'Ente promuove la creazione e l'aggiornamento, a cura del CUG, di specifiche pagine sul sito e sulla intranet istituzionali nelle quali potranno essere fornite informazioni sulle attività in itinere e sulle iniziative adottate.

- **CUG – Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

Il CUG è presente nell'Amministrazione dal 2011. Al fine di promuovere il ruolo e le attività del CUG e migliorare l'informazione del personale sulle funzioni del Comitato, oltre alla promozione delle iniziative di cui al precedente paragrafo, l'Ente fornisce il supporto per il funzionamento del CUG in base a quanto previsto dalla normativa vigente.

- **Adesione all'iniziativa "Panchina rossa"**

Allestimento di panchine rosse nei luoghi dove sono presenti per servizi per gli studenti/studentesse (residenze, sale studio, mense) con la scritta "L'amore non uccide" a firma EDISU Piemonte.

🚩 **Obiettivo 4 – Promuovere sicurezza sul lavoro in un’ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro correlato**

Azioni

- **Sicurezza**

L’Ente, in continuità con le iniziative già poste in essere in materia di benessere organizzativo e alla prevenzione dei rischi trasversali, promuove la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva anche sui luoghi di lavoro avviando ulteriori iniziative di formazione, rivolte ai/alle dipendenti.

Al fine di migliorare la qualità della vita lavorativa, si prosegue con le azioni specifiche di monitoraggio, anche in continuità agli interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro correlato eventualmente già adottati, e dando visibilità ai risultati e alle azioni conseguenti.

Strumenti e verifiche

L’Ente verificherà l’attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

Si prevede un incontro tra amministrazione e CUG a dicembre al fine di monitorare le azioni positive messe in atto nel 2024 e pianificare le iniziative per il triennio 2024/2026 ferma restando la disponibilità delle parti a riunirsi nel corso dell’anno per condividere iniziative/proposte/osservazioni.