



PIANO AZIONI POSITIVE 2017-2019
(art.48 D.Lgs. 198/06)

Sommario

Sommario.....	2
Fonti Normative	3
Premessa.....	4
Explicitazione assi di intervento ed azioni positive.....	9
Monitoraggio e disseminazione.....	14

Fonti Normative

Riferimenti:

- 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;
- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "*Azioni per la realizzazione della parità uomo- donna nel lavoro*";
- 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 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*";
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario- personale di qualifica non dirigenziale, per il triennio 2016- 2018 (Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 58 del 25 novembre 2016).

Premessa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Occupati alle dipendenze al 31.12.2012	5	3	83	59	91	43	239	171	418	276
Occupati alle dipendenze al 31.12.2013	5	3	79	57	91	43	234	166	409	269
Occupati alle dipendenze al 31.12.2014	5	3	79	57	91	43	232	166	408	270
Occupati alle dipendenze al 31.12.2015	5	3	77	55	87	41	227	161	396	260
Occupati alle dipendenze al 31.12.2016	3	1	73	52	84	39	225	160	385	252

La tabella che precede, relativa alla situazione occupazionale di ARDSU nell'ultimo quinquennio, e comprensiva anche del personale non di ruolo (la cui incidenza è comunque di scarsa rilevanza), è stata elaborata sulla base dei dati contenuti nei *Rapporti sulla Situazione del Personale*, inviati con frequenza biennale alla Consigliera di Parità della Regione Toscana ex art. 46 D. Lgs. 198/2006, ed è aggiornata al 31 dicembre 2016; essa, nella misura in cui è dimostrativa di un tendenza ormai conclamata e diffusa in tutti gli enti pubblici, costituisce a nostro avviso punto di partenza ideale per una riflessione sul personale, prodromica alla stesura di un nuovo Piano Azioni Positive- che, si ricorda, è un piano operativo di misure da attuare e di obiettivi da raggiungere.

La suddetta tabella cristallizza la consistenza del personale in dati momenti storici, ponendo in evidenza la significativa riduzione di personale cui è andata incontro l'Azienda, la

cui dotazione "effettiva" ha subito, nel periodo 2012 - 2016, un calo netto di circa 30 unità; 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 "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.

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, fatalmente, come effetto il sostanziale invecchiamento della popolazione lavorativa del settore pubblico. Il Bilancio Sociale 2015, ad esempio, pubblicato al sito al link <http://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-dati-ulteriori/bilancio-sociale/> fotografa bene questo fenomeno, evidenziando come la maggior parte del personale DSU sia ricompreso nella fasce di età 40 - 49 anni, e 50- 59 anni (70% del totale della popolazione lavorativa).

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 2015, e consultabili online su www.contoannuale.tesoro.it, per scoprire che, per i dipendenti del comparto Regioni-Autonomie Locali, l'età media è di 52 anni: peraltro, uno dei valori più alti in tutti i comparti.

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, 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 Piano è. Come si legge nel *Commento* della Ragioneria Generale dello Stato ai dati del Conto Annuale 2015, "è indubbio che nei prossimi anni ci sarà una progressiva accelerazione delle

uscite dal mondo del lavoro pubblico; un così massiccio esodo di personale richiede un governo del processo, e una nuova visione del funzionamento dell'apparato pubblico".

Dato che, allo stato, non sono ipotizzabili o facilmente prevedibili mutamenti nella politica relativa al personale, l'Azienda non può che prendere atto di questo *trend*, e fare i conti con il fatto che il personale interno sarà sempre in minor numero, e sempre più anziano. Questo, già ad un primo esame, richiederà una specifica attenzione ai seguenti profili:

- Maggiori problemi 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 ri- allocazione 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;

Se questo è il panorama generale, si deve tenere conto anche di altre vicende, inerenti più nello specifico la nostra Azienda, in grado di incidere grandemente sul benessere dei dipendenti; ci si riferisce in particolare alla stipula del *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* per il triennio 2016/ 2018, alcune disposizioni del quale impegnano l'Azienda non solo ad una costante e continua sorveglianza sui temi di cui trattasi (benessere organizzativo, prevenzione delle discriminazioni, conciliazione vita/ lavoro) ma anche all'assunzione di un ruolo propositivo e di iniziativa.

Dall'altro lato, non vanno sottovalutati altri fattori in grado di influenzare, dal punto di vista organizzativo, la situazione dei dipendenti, come ad esempio l'adozione del nuovo *Regolamento Organizzativo* da parte dell'attuale Direzione, e l'assetto macro organizzativo che ne deriverà.

In ultimo, considerando quanto detto, è assai probabile che la scarsità di risorse umane renderà necessari processi di riallocazione delle risorse umane; in tali casi, tenuto

conto del generale invecchiamento della popolazione lavorativa, diventa prioritario per l'amministrazione curare la necessaria formazione ed aggiornamento professionale del personale spostato.

L'Azienda non intende certo ignorare le situazioni di criticità descritte brevemente nei paragrafi precedenti, ma anzi si vuole prendere carico attivamente di queste esigenze, per assicurare il benessere organizzativo del proprio personale; ed in questo senso, un primo impegno importante è codificato all'art. 6 del CCDI, il cui comma 1 recita: *"L'Azienda promuove periodiche indagini sul benessere organizzativo, con una metodologia condivisa con la RSU, gli RLS, il RSPP e i Medici Competenti, allo scopo di monitorare il clima ambientale conseguente a cambiamenti organizzativi"*. A tale disposizione programmatica, si ritiene opportuno affiancare specifici interventi formativi in caso di riorganizzazione dei servizi/ riallocazione delle risorse, diretti proprio alla formazione/ aggiornamento professionali necessari per i dipendenti spostati, e se del caso incentrati anche sui profili di sicurezza sul luogo di lavoro.

D'altra parte, eventuali ulteriori interventi potranno sempre essere posti in essere in base all'art. 6 comma 2 del CCDI *"la definizione di specifici interventi in tema di benessere lavorativo sarà oggetto di confronto all'interno del Comitato di Direzione integrato con il RSPP, una rappresentanza della RSU e gli RLS"*.

L'attenzione verso il profilo del benessere organizzativo si completa con l'impegno a garantire e tutelare i lavoratori contro lo stress correlato all'attività lavorativa: *"L'Azienda si impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale, prestando particolare attenzione, nell'ambito della valutazione dei rischi, allo stress correlato"*. Nell'ambito delle misure tese a garantire un ambiente di lavoro sano, l'Azienda intende prestare attenzione in particolare allo scrupoloso rispetto del divieto di fumo in tutti i locali degli edifici pubblici, da perseguire anche sensibilizzando i dipendenti sui rischi alla salute causati da tale vizio.

Accanto ai profili organizzativi appena illustrati, infine, si ritiene che l'Azienda debba prioritariamente perseguire come obiettivo lo sviluppo di una gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni, in particolare a quelle fondate sui generi o

sulle preferenze sessuali (e, visto quanto si è detto, con un occhio di riguardo anche alle differenze di età): accanto all'attività formativa, peraltro, è essenziale una opportuna sensibilizzazione del personale su tali tematiche, in particolare su sessismo e omofobia (ad esempio somministrazione di questionari anonimi diretti a rilevare eventuali episodi di sessismo o omofobia; diffusione di opuscoli tesi a creare un ambiente rispettoso delle differenze per orientamento sessuale e per identità di genere, eventualmente con il coinvolgimento dell'associazionismo LGBT). Parimenti importante è la vigilanza in ordine a eventuali condotte non corrette nei luoghi di lavoro (stalking, mobbing ecc.).

Inoltre, verrà dedicata particolare attenzione alle esigenze di conciliazione vita/ lavoro secondo le direttrici tracciate dall'art. 8 CCDI, dedicato ai soggetti svantaggiati ed al telelavoro, che reca l'impegno dell'Amministrazione *"ad adottare misure idonee a favorire la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici che si trovano in particolari condizioni di svantaggio, con particolare riguardo alle esigenze legate allo stato di salute e ai carichi familiari"*. Sotto questo profilo, peraltro, si rileva come gli oneri correlati alla cura della famiglia e dei figli nei primi anni di vita continuino a ricadere sul genitore di sesso femminile, poiché dai dati a disposizione dell'Azienda il personale con rapporto di lavoro part time è in assoluta prevalenza femminile, come pure i fruitori di congedo parentale, solo in minima parte maschi: sono dati peraltro in linea con le medie del pubblico impiego, consultabili sul sito della Ragioneria Generale dello Stato, citato poco sopra.

In questa situazione, l'Azienda intende porre particolare attenzione ai carichi familiari dei dipendenti (in particolare in caso di mono- genitorialità), e sensibilizzare i lavoratori sulle possibilità offerte dalla normativa anche ai genitori di sesso maschile (ad esempio riposi orari, congedo di paternità) anni di minore età. In via sperimentale, seguendo l'esempio di altri enti pubblici, verrà introdotto l'istituto della *cessione gratuita delle ferie*, da regolarsi con apposito atto della direzione.

Esplicitazione assi di intervento ed azioni positive

La formulazione in concreto delle azioni da porre in essere presuppone in primo luogo una attività di monitoraggio circa l'attuazione del precedente PAP, e di ricognizione circa l'attuazione o non attuazione delle misure dallo stesso previste.

Si fa propria, in questa sede, la valutazione del Comitato Unico di Garanzia- disponibile *online* sul sito aziendale (nell'area riservata dipendenti, al link <http://dipendenti.dsu.toscana.it/comitati/comitato-unico-di-garanzia/>)- si premette che, a quanto consta dall'esame della documentazione pubblicata sulla sezione CUG dell'area riservata ai dipendenti del sito aziendale, l'unica valutazione di cui si dispone allo stato è quella contenuta nel documento *Valutazione esiti piano azioni positive 2014-2016*, adottata nel febbraio 2015, mentre per il 2016- ultimo anno di vigenza del PAP- non si dispone di alcuna valutazione finale a consuntivo.

Secondo la citata *Valutazione*, e successivamente ad alcune indagini compiute per le vie brevi dal Servizio Gestione del Personale, la situazione è la seguente:

MISURE	ATTUAZIONE
Corso sul Diversity Management rivolto alle posizioni apicali dell'Azienda per promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane che riconosca e valorizzi le differenze di cui ciascun individuo è portatore all'interno dell'organizzazione.	NO
Corsi sul benessere organizzativo rivolti a tutto il personale in cui possono essere affrontati temi inerenti la gestione dei conflitti, la reazione ai cambiamenti, il rispetto delle differenze.	NO
Tecniche di gestione e mediazione dei conflitti.	NO
Attività formative inerenti il ruolo ed i compiti del CUG e l'aggiornamento della disciplina.	OK
Realizzare un'apposita area dedicata al CUG sulla intranet aziendale, periodicamente aggiornata a cura del CUG stesso.	OK
Organizzare incontri tra il CUG e le posizioni apicali dell'azienda per condividere le strategie inerenti il superamento delle discriminazioni ed il benessere dei lavoratori.	OK

Organizzare e favorire la partecipazione ad un evento di studio ed analisi di effetti e conseguenze dello stress lavoro-correlato anche attraverso il coinvolgimento del Medico Competente e del Servizio di Prevenzione e Protezione.	NO
Promuovere iniziative che favoriscano la condivisione degli elementi di criticità nel lavoro.	NO
Redazione annuale del Bilancio di genere (strumento di misurazione della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs. 150/09).	OK
Valutazione della possibilità di promuovere con i principali partner di riferimento dell'Azienda (Regione, Università, enti del territorio) convenzioni per agevolazioni e benefici per i dipendenti (es. iscrizione a corsi di lingua, partecipazione agevolata ad attività ricreative...).	OK
Proporre correzioni/ emendamenti/ miglioramenti al Disciplinare sull'orario del lavoro in tema di: banca delle ore, flessibilità/elasticità della prestazione etc.	NO
Favorire accordi e convenzioni con i gestori dei servizi di trasporto pubblico locale per agevolare l'uso dei mezzi pubblici per il tragitto casa/lavoro da parte dei dipendenti (agevolazioni tariffarie; richieste di attivazioni di fermate supplementari; potenziamento di servizi di trasporto; istituzione di servizi "a chiamata" e simili).	OK
Attivare un progetto pilota di telelavoro di almeno 10 mesi e su base volontaria	NO
Mantenimento, su richiesta del dipendente, dei contatti durante i periodi di assenza dal lavoro.	OK
Istituire la figura del tutor presso ogni Area Dirigenziale per favorire il reinserimento del dipendente nell'organizzazione aziendale e l'aggiornamento professionale per recupero delle conoscenze/pratiche che si sono evolute/modificate durante la prolungata assenza.	OK

Dal punto di vista metodologico, si ritiene che gli obiettivi non realizzati debbano essere riproposti per il nuovo triennio.

Le azioni positive sono:

Misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

A seguire si riportano, raggruppate per area tematica di intervento, le azioni positive identificate come prioritarie per il triennio.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Azienda attraverso le tabelle disaggregate per genere.

Le azioni del Piano potranno, con appositi provvedimenti, essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno.

Le aree tematiche:

1. Formazione e aggiornamento;
2. Informazione;
3. Benessere lavorativo;
4. Organizzazione del lavoro;

Area formazione e aggiornamento

Le azioni di questa area- già presenti nel PAP 2014/2016- sono raggiungibili con la collaborazione del Servizio Sviluppo Organizzativo.

Azione 01 Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.

Misura A Corso sul *Diversity Management* rivolto alle posizioni apicali dell'Azienda per promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane che

riconosca e valorizzi le differenze di cui ciascun individuo è portatore all'interno dell'organizzazione.

Misura B Corsi sul benessere organizzativo rivolti a tutto il personale in cui possono essere affrontati temi inerenti la gestione dei conflitti, la reazione ai cambiamenti, il rispetto delle differenze.

Misura C Tecniche di gestione e mediazione dei conflitti.

Informazione

Parte delle azioni di questa area sono raggiungibili con la collaborazione del Servizio Comunicazione.

Azione 02 Informare il personale sulla tolleranza ed il rispetto delle differenze, anche in materia sessuale.

Misura A Sensibilizzazione dei dipendenti sul rispetto delle differenze di genere, identità sessuale, preferenze sessuali, anche mediante diffusione di opuscoli e coinvolgimento di associazioni ad hoc.

Misura B Potenziamento dei divieti antifumo e sensibilizzazione dei dipendenti.

Misura C Somministrazione di questionario anonimo teso a rilevare eventuali episodi di sessismo, omofobia, mobbing.

Azione 03 Informare il personale delle possibilità offerte dalla normativa legislativa e contrattuale in merito ai riposi e congedi fruibili dai genitori di sesso maschile.

Misura A Diffusione di materiale informativo, incontri dei dipendenti con i Servizi competenti.

Benessere lavorativo

Le azioni di questa area sono raggiungibili con la collaborazione, per quanto di competenza, del Servizio Qualità e Sicurezza, del Servizio Sviluppo Organizzativo, del Servizio Gestione del Personale.

Azione 04 Interventi di prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro-correlato.

Misura A Organizzare e favorire la partecipazione ad un evento di studio ed analisi di effetti e conseguenze dello stress lavoro-correlato anche attraverso il coinvolgimento del Medico Competente e del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Misura B Percorsi di formazione o aggiornamento specifici per i dipendenti in caso di assegnazione a nuovi servizi, con variazione significativa di mansioni.

Azione 05 Opportunità di convenzioni.

Misura A Promozione, con i principali partner di riferimento dell'Azienda (Regione, Università, enti del territorio), di convenzioni per agevolazioni e benefici per i dipendenti, in particolare attraverso l'estensione ai dipendenti di benefici riservati agli studenti universitari.

Organizzazione del lavoro

Le azioni di questa area sono raggiungibili con la collaborazione del Servizio Gestione del Personale e, per quanto di competenza, del Servizio ICT.

Azione 06 Ricercare forme di conciliazione vita-lavoro.

Misura A Proporre correzioni/emendamenti/miglioramenti al Disciplinare sull'orario del lavoro in tema di: banca delle ore, flessibilità/elasticità della prestazione etc.

Misura B Attivazione nm. 2 progetti pilota di telelavoro, compatibilmente alle dinamiche della contrattazione integrativa.

Azione 07 Tutela dei genitori e della mono- genitorialità.

Misura A Coinvolgimento delle associazioni rappresentative delle famiglie, che si occupano di conciliazione e politiche familiari, mediante corsi ed opuscoli *ad hoc*.

Misura B Concessione di deroghe all'orario di lavoro- motivate e temporanee- ai dipendenti in particolari situazioni (art. 8 CCDI).

Misura C Previsione e disciplina del congedo parentale in forma oraria.

Misura D Introduzione dell'istituto della *cessione delle ferie a titolo gratuito*.

Monitoraggio e disseminazione

Entro il 31 dicembre di ogni anno di validità del PAP 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.

È opportuno rendere pubblici ed accessibili i risultati conseguiti dall'applicazione del Piano.