



LINEE-GUIDA  
per l'adozione del  
**PIANO AZIONI POSITIVE 2020-2022**  
(art.48 D.Lgs. 198/06)

versione 1.0	elaborato da Servizio Gestione Amministrazione Sviluppo Risorse Umane	validato da F.STORI	modificato da
--------------	---	---------------------	---------------

## 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*";
- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 29/17 del 31.05.2017 "*Piano di Azioni Positive dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario per il triennio 201/2019. Adozione*";
- Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 39/17 del 28 settembre 2017 "*Piano Azioni Positive dell'Azienda regionale per il Diritto allo Studio Universitario, ex art. 48 D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198: approvazione del testo definitivo*";

## Premessa

Con l'anno 2019 viene scadenza il Piano Triennale delle Azioni Positive approvato per il triennio 2017/2019 ed in vista della nuova programmazione della azioni di medio termine 2020/2022 appare opportuno individuare le *diretrici di marcia* su cui elaborare le azioni di intervento da perseguire per il nuovo triennio di riferimento. La situazione descrittiva di macro livello riproduce un'Azienda con una preponderante

The screenshot shows a PDF document titled 'MODELLO\_2013\_ES\_10815\_1\_RALN.PDF' in Adobe Acrobat Reader DC. The document contains a table with the following data:

Qualifica	Dotazione	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12	
		U	D	U	D	U	D	U	D
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	68	10	16	0	0	0	2	10	18
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D3	17	0	2	0	0	0	0	0	2
POSIZIONE ECONOMICA C5	0	7	6	0	0	0	1	7	7
POSIZIONE ECONOMICA C4	0	5	3	0	0	0	0	5	3
POSIZIONE ECONOMICA C3	0	5	1	0	0	0	1	5	2
POSIZIONE ECONOMICA C2	0	3	2	0	0	1	0	4	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	52	27	29	0	0	0	0	27	29
POSIZ. ECON. B7 - PROFILO ACCESSO B3	0	17	9	0	0	0	0	17	9
POSIZ. ECON. B6 PROFILI ACCESSO B3	0	4	5	0	0	0	1	4	6
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B3	0	2	29	0	0	0	0	2	29
POSIZ. ECON. B5 PROFILI ACCESSO B1	0	1	0	0	0	0	1	1	1
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B3	0	4	12	0	0	0	3	4	15
POSIZ. ECON. B4 PROFILI ACCESSO B1	0	0	0	1	2	0	0	1	2
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	230	31	60	7	35	0	7	38	102
POSIZIONE ECONOMICA B3	0	0	0	0	1	0	0	0	1
POSIZIONE ECONOMICA B2	0	1	0	0	0	0	0	1	0
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	8	0	0	0	1	0	0	0	1
TOTALE :	419	131	209	8	39	1	21	140	209

Pag. 12 - ENTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO - REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.) - AZIENDA REGIONALE DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DELLA TOSCANA - AZIENDA REGIONALE DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DELLA TOSCANA - DATA: 26/6/2019 - ORA: 3:5

presenza femminile (fonte: Conto Annuale 2019 – dati al 31.12.2019).

Dal punto di vista della composizione, si osserva la preponderanza del genere femminile nell'utilizzo del contratto a tempo parziale (sia con percentuale inferiore al 50% che con percentuale superiore al 50%). L'analisi in chiave di prospettiva temporale dalla costituzione dell'Azienda unica, porta a concludere circa una sostanziale continuità nella distribuzione per genere del personale dipendente.

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 le dipendenti di genere femminile si dedicano in misura maggiore all'assistenza genitoriale, all'assistenza a congiunti in situazione di difficoltà ed continuano ad avere una maggiore propensione per la formazione scolastica e universitaria.

ANNO SOLARE 2018	Maschi	Femmine	TOTALE
permessi diritto allo studio	1	3	4
congedi parentali	6	10	16
permessi legge 104	11	29	40
mobilità esterne (entrata)	0	0	0
mobilità esterne (uscita)	1	0	1
orario agevolato	2	18	20

Le risultanze che precedono sono in linea con i monitoraggi riferiti agli anni precedenti, tanto che il Comitato Unico di Garanzia, nel rendere la Relazione di monitoraggio per l'anno 2017, così concludeva:

*I dati sull'utilizzo degli istituti che forniscono opportunità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro (orario agevolato, congedi parentali, legge 104) evidenziano il maggiore utilizzo da parte della componente femminile dell'Azienda e inducono a pensare che, in linea con il dato nazionale, anche per il personale del DSU, i carichi familiari siano principalmente compito delle donne.* (Relazione sulla situazione del personale riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - anno 2017)

Fatte queste premesse, si trae l'esigenza di confermare la linea di intervento

- **Azione 06 – Ricercare forme di conciliazione vita lavoro**
- **Azione 07 – Tutela dei genitori e della mono-genitorialità**

Uno degli aspetti di maggiore criticità riscontrato negli anni – e che peraltro ha dato occasione di specifiche misure di rivendicazione sindacale, tra cui la proclamazione di due stati di agitazione con procedura conciliativa nell'ultimo biennio – risiede nel progressivo e costante **assottigliamento della dotazione organica**, principalmente ricondotto alle politiche di matrice nazionale e regionale di contenimento della spesa di personale. Solo a far data dal 2019 si registra una inversione di tendenza, con l'approvazione e l'attuazione di misure di incremento stabile e strutturale delle dotazioni effettive di personale.

Nonostante dunque un evidente cambio di rotta nelle politiche di reclutamento (peraltro pressoché comune a tutti gli enti pubblici), non sono ancora percepiti gli effetti di *alleggerimento* sul versante della gestione del personale e, per quanto si possa oggi intervenire con maggiore incidenza sulle dotazioni, è evidente che i valori dotazionali previsti nei programmi di sviluppo all'atto dell'istituzione dell'Azienda unica devono ritenersi definitivamente tramontati. Tale constatazione, 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 verifica sulle serie storiche di cui attualmente l'Azienda dispone in termini di consistenza del personale dipendente, pone in evidenza la significativa riduzione di personale cui è andata incontro l'Azienda, la cui dotazione "effettiva" ha subito una costante diminuzione; 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. Attualmente il personale dipendente "presente" è pari a 353 (fonte: tasso assenza agosto 2019). 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 del reclutamento, anche del personale non di ruolo, ha avuto, come effetto il sostanziale invecchiamento della popolazione lavorativa del settore pubblico. Il Bilancio Sociale 2017, ad esempio, pubblicato al sito al link <https://www.dsu.toscana.it/it/Bilancio-Sociale-2017-1.pdf> 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 (73% del totale della popolazione lavorativa, in aumento di 3 punti percentuali rispetto alle medesime informazioni rilevate nel Bilancio Sociale 2015).

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 2018, e consultabili online su [www.contoannuale.tesoro.it](http://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. D'altronde, l'impatto della recente riforma del sistema pensionistico – e ci si riferisce prevalentemente alla cosiddetta "quota 100" – non è destinata ad incidere significativamente in Azienda, dandosi che le proiezioni elaborate ai fini della definizione del *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021* (deliberazione CdA n. 12/19 del 29.03.2019) rendono evidente come, nel triennio di validità di "Quota 100" le uscite ipotizzabili mediante tale istituto previdenziale appaiono poco consistenti.

Dato che, allo stato, l'inversione di tendenza in tema di reclutamento di personale non riuscirà nel breve termine a sovvertire il progressivo "invecchiamento" del personale, l'Azienda non può che prendere atto di questo *trend*, e fare i conti con il fatto che il personale interno potrà attestarsi a legislazione vigente – in termini di dotazione – sui valori massimi registrati al 31.12.2016 (valore che peraltro difficilmente potrà essere conseguito

tenuto conto delle dinamiche cessazioni/reclutamenti) - sarà sempre più anziano. 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 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.

La definizione del Piano delle Azioni Positive per il nuovo triennio si colloca in un periodo particolarmente proficuo in relazione alle dinamiche di regolazione negoziale interna in quanto, come noto, è in corso la contrattazione decentrata per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, in conseguenza della sottoscrizione a livello nazionale del CCNL 21 maggio 2018 per il comparto delle Funzioni Locali. La circostanza rappresenta senza dubbio un'occasione da cogliere, in quanto la stessa contrattazione nazionale dedica maggiore spazio negoziale, rispetto al passato, alle tematiche del benessere organizzativo ed introduce anche rilevanti istituti di *nuovo conio* per il comparto, si pensi alla disciplina recata dal CCNL nelle seguenti rubriche/articoli:

- Capo III "Conciliazione vita-lavoro"
- Art. 29 Disciplina sperimentale delle ferie fruibili a ore

- Art. 30 Ferie e riposi solidali
- Art. 34 Congedi per le donne vittime di violenza

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 è derivato.

In ultimo, considerando quanto detto, è probabile le misure di allocazione del personale praticate negli ultimi anni a seguito del contenimento degli organici, possa continuare a rendere necessari processi di riallocazione delle risorse umane, per far fronte ad una tendenza *rimarcata* nell'ultimo triennio in relazione agli esoneri parziali/totali dalle mansioni ascritte per disposizione del medico competente. Tale circostanza ha acuito la contrapposizione all'interno delle maestranze (il personale, sempre meno numeroso per effetto del limitato *turn over*, ha dovuto farsi carico delle attività venute ad essere prive di presidio per effetto dell'esonero degli addetti) e, probabilmente, l'errato comune convincimento a che il problema possa risolversi attraverso l'assegnazione *sic et simpliciter* del personale ad altri uffici "di supporto", non tiene conto delle vigenti imperative disposizioni in tema di ordinamento del personale pubblico, equivalenza delle mansioni, esigenza di contenimento degli organici e di acquisizione di personale adeguatamente formato e specializzato e, non ultimo, l'obbligo di accertare la sussistenza di situazioni eccedentarie.

In questo complesso equilibrio - che si realizza tra l'equo temperamento tra la sorveglianza sanitaria e i tradizionali principi di buon andamento, efficienza ed efficacia della pubblica amministrazione - trova presidio nel Piano delle Azioni Positive nello stimolare l'Azienda a rivisitare alcuni processi produttivi e mezzi tecnici di produzione (un esempio potrebbe essere quello di modificare progressivamente le attrezzature di cucina, in modo da rendere più sporadico possibile il sollevamento di pesi eccedenti 3 chilogrammi ), ma anche nel vigilare attentamente in ordine al corrette misure di contrasto ad eventuali fenomeni che generalmente la dottrina definisce di "azzardo morale".

L'Azienda non intende certo ignorare le situazioni dicriticità 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 - attualmente in vigore e che si ritiene di dover riproporre nell'articolato del CCDI in corso di negoziazione - , 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.

In tal senso si registra con particolare successo l'adesione al Progetto Valore P.A. lanciato da INPS e che, grazie alla riallocazione delle funzioni di formazione non obbligatoria all'interno del Servizio Gestione Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane, è stato perseguito con successo. Il progetto di cui si tratta, già inaugurato in epoca anteriore all'anno 2018 ma mai in precedenza attivato in relazione al precedente assetto organizzativo aziendale, si è concretizzato nella partecipazione dell'Azienda ad un apposito bando nazionale INPS con il quale sono organizzati e messi a disposizione gratuitamente per gli enti "vincitori" del bando corsi di alta formazione specialistica, specificatamente organizzati per dipendenti pubblici. L'Azienda ha visto coronata di successo la sua prima partecipazione al progetto, attraverso l'ammissione a corsi specialistici, prevalentemente organizzati dagli Atenei toscani, svoltisi nel primo semestre 2019 per n. 15 dipendenti. Dal punto di vista delle azioni positive realizzate tale obiettivo rappresenta un risultato di rilievo, tant'è che si ritiene di dover inserire tale linea di intervento all'interno del P.A.P. in elaborazione, in quanto misura idonea a trasmettere/far acquisire , sotto il profilo delle tematiche trattate nei corsi, nozioni e abilità in tema di benessere organizzativo, dall'altra misura idonea a realizzare un più elevato tasso di formazione professionale a profitto dei dipendenti, posto che i limiti di spesa in tema di formazione professionale non obbligatoria derivanti dalla normativa vigente, rendono sostanzialmente illusorio un piano di formazione professionale diffuso.

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 dal tabagismo.

In questo contesto, appare improcrastinabile adeguare la regolamentazione aziendale in materia, atteso che il Disciplinare di riferimento è stato approvato con provvedimento 55/14 del 13 febbraio 2014 e risulta da aggiornare l'elenco del personale incaricato della rilevazione delle infrazioni.

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 ancora in vigore, 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 continuano 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.

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. Una delle azioni più significative sul punto – già in precedenza accennata – è rappresentata dal realizzare, di concerto con la RSU aziendale (datosi che la sede di riferimento è la contrattazione aziendale) l'introduzione delle ferie e riposi solidali, nonché le modalità alternative di fruizione del congedo parentale ad ore (oltre alla possibilità "rigida" stabilita dalla normativa in vigore).

## **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, l'ultima valutazione del Comitato Unico di Garanzia-  
RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE RIGUARDANTE L'ATTUAZIONE DEI  
PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO  
ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLE VIOLENZE MORALI E PSICOLOGICHE NEI LUOGHI DI  
LAVORO - ANNO 2017.

Nel tralasciare le osservazioni del CUG che sottolineano le dinamiche di reclutamento e di invecchiamento della popolazione dipendente, ampiamente già evocate in apertura, si riportano qui di seguito le valutazioni del CUG stesso in ordine a taluni aspetti salienti sui risultati delle azioni positive praticate nel triennio.

*Quanto alle pari opportunità nei livelli medio/alti, il CUG "osserva che le opportunità nel conferimento di incarichi di Posizioni Organizzative e di Particolare Responsabilità<...>sono garantite sia agli uomini e alle donne rilevando una distribuzione coerente rispetto alle percentuali relative alla composizione di genere dell'Azienda".*

Più articolata appare la posizione in tema di benessere organizzativo:

*“Nell’ottica del benessere organizzativo il Comitato ritiene di fondamentale importanza il monitoraggio del clima lavorativo che è stato fatto con l’ultima indagine sullo stress da lavoro correlato nel 2015. Le criticità riscontrate costituiscono ancora oggi per l’Azienda una base importante da cui ripartire nei vari interventi di miglioramento.<...>*

*Le aree di intervento su cui l’Azienda ha agito per fronteggiare nell’anno 2017 le criticità riscontrate nell’ultima indagine sullo stress da lavoro correlato, hanno risentito della fase di riorganizzazione aziendale. Pur avendo avviato un percorso di maggiore condivisione degli obiettivi aziendali, non tutti i lavoratori si sentono coinvolti e motivati, altro ancora dovrà essere fatto in questa direzione. Alcune delle criticità evidenziate non hanno trovato soluzione per vincoli esterni su cui sembra essere difficile, se non impossibile, intervenire. I principali interventi in relazione alla sicurezza sui luoghi di lavoro, prevenzione e tutela della salute e benessere organizzativo nel 2017 sono stati i seguenti:*

- aggiornamento della formazione dei dipendenti individuati come addetti alla gestione emergenze e primo soccorso,*
- elaborazione documento descrittivo dei Profili Professionali allo scopo di gestire eventuali ricollocazioni di personale,*
- aggiornamento valutazione Movimentazione Manuale dei Carichi e Movimenti Ripetuti,*
- redazione brochure informative sui rischi a cui sono esposti i lavoratori dell’Azienda,*
- interventi strutturali di adeguamento di 3 strutture aziendali ai requisiti in materia di prevenzione incendi.*

Infine, in relazione all’attività propria del CUG in termini di lotta a fenomeni discriminatori e di maltrattamento, si esprime la seguente valutazione:

*Nel 2017 non sono state effettuate segnalazioni al CUG in merito a discriminazioni e maltrattamenti. Alla fine del 2017 c’è stata una segnalazione da parte di due lavoratrici che hanno manifestato disagio a seguito di dichiarazioni verbali e scritte di alcuni colleghi. Le lavoratrici hanno chiesto un contributo al Comitato volto ad assicurare un migliore ambiente lavorativo e al rafforzamento delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta. In quest’ottica il Comitato si impegna nel 2018 a partecipare maggiormente alla vita aziendale monitorando eventuali situazioni di disagio e contribuendo nel proporre eventuali azioni preventive volte a fronteggiare le potenziali cause.*

Le valutazioni di cui sopra sono riferite, come si è detto all’annualità 2017. In sede di approvazione del PAP 2020/2022 – di cui l’attuale proposta costituisce il presupposto in quanto *instrumentum laboris* – saranno riportate le valutazioni riferite all’anno 2018, a condizione che il CUG le renda disponibili.

---

---

## **Nuovi approcci operativi**

Le argomentazioni proposte si inseriscono, a buon diritto, nel solco delle politiche di benessere organizzativo e delle azioni positive di lotta alle discriminazioni già impostate negli anni. Nel corso del triennio di monitoraggio e di attività del PAP 2017/2019 si è percepita l’esigenza di progettare interventi più puntuali e concretamente attuabili, piuttosto che elencare attività sicuramente interessanti e efficaci, ma di difficile realizzazione pratica, vuoi per la scarsità di risorse, vuoi per il tenue interesse registrato da parte dei destinatari degli interventi. Senza abdicare ad una progettazione ambiziosa nel tema che ora ci occupa, si propongono le seguenti direttrici di intervento da sottoporre al confronto con i vari portatori di interesse, onde addivenire, se del caso, alla loro *trasfusione* in azioni operative propriamente intese:

- 1) Operare per l’omogeneità degli orari dei Servizi che hanno relazioni con il pubblico, ampliando se possibile le relazioni con l’utenza interna ed esterna e realizzando quanto stabilito dal CdA con deliberazione n. 75/18 del 30 novembre 2018 “LINEE DI INDIRIZZO IN TEMA DI ARMONIZZAZIONE DEGLI ORARI DI SERVIZIO E DELL’APERTURA DEGLI UFFICI CON LE ESIGENZE DELL’UTENZA E CON GLI ORARI

DELLE ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE, A NORMA DELL'ART. 2 COMMA 1 LETTERA E) DEL D.LGS 30 MARZO 2001 N. 165""

- 2) Ridefinire gli spazi fisici e la dislocazione degli uffici laddove la sussistenza di barriere architettoniche e/o la mancata manutenzione degli impianti o la loro obsolescenza determinino ostacoli agli studenti e ai dipendenti diversamente abili
- 3) Dare mandato alla Direzione onde aderire ai servizi che la Regione Toscana pratica per i suoi dipendenti (pagamento rateale degli abbonamenti annui ai mezzi di trasporto)
- 4) Potenziare le funzioni del Responsabile Aziendale per i processi di inserimento dei dipendenti diversamente abili (art. 39-ter D.Lgs 165/01)
- 5) Monitorare il rispetto delle pause obbligatorie per il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore, secondo le vigenti disposizioni contrattuali
- 6) Omogeneizzare per quanto possibile la cartellonistica aziendale destinata ad orientare l'utenza e i dipendenti
- 7) Operare per garantire la sicurezza aziendale nelle sedi, rafforzando/predisponendo strumentazioni ad hoc (badge personali per apertura porte, etc)

L'ipotesi metodologica del Piano che si propone di adottare ricalca il metodo già impostato in precedenza. Le azioni positive proposte 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 che si propone di identificare come prioritarie per il triennio 2020/2022.**

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 nei precedenti PAP- sono raggiungibili con la collaborazione del Servizio Gestione Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane.

**Azione 01** Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. Strumento tecnico privilegiato:  
*Formazione Progetto PA*

**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 delle articolazioni aziendali che si occupano di comunicazione interna ed esterna.

**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 Gestione Amministrazione Sviluppo Risorse Umane, del Responsabile dei Processi di Inserimento (art. 39 ter D.Lgs 165/01).

**Azione 04** Interventi di prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro-correlato / Azioni per il miglioramento degli ambienti di lavoro

**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.

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

**Misura D:** Operare per l'omogeneità degli orari dei servizi che hanno relazione con l'utenza

**Misura E:** Monitorare il rispetto delle pause obbligatorie per il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore, secondo le vigenti disposizioni contrattuali

**Misura F** : Omogeneizzare per quanto possibile la cartellonistica aziendale destinata ad orientare l'utenza e i dipendenti

**Misura G:** Operare per garantire la sicurezza aziendale nelle sedi, rafforzando/predisponendo strumentazioni ad hoc (badge personali per apertura porte, etc)

**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/previsti per dipendenti regionali

## **Organizzazione del lavoro**

Le azioni di questa area sono raggiungibili con la collaborazione delle articolazioni aziendali e dei funzionari che , a vario titolo, intervengono nell’organizzazione del lavoro.

**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** Attivare un progetto pilota di telelavoro di almeno 10 mesi e su base volontaria. In alternativa: progettare interventi per l’introduzione del cd. “Lavoro Agile”.

**Azione 07** Tutela dei genitori e della mono- genitorialità / politiche sulla disabilità

**Misura A** Concessione di deroghe all’orario di lavoro- motivate e temporanee- ai dipendenti in particolari situazioni, nei termini previsti dalla contrattazione nazionale.

**Misura B** Previsione e disciplina del congedo parentale in forma oraria, in ampliamento del sistema già realizzato.

**Misura C** Introduzione dell’istituto delle *ferie e permessi solidali e ferie ad ore*.



**Misura D** Ridefinire gli spazi fisici e la dislocazione degli uffici laddove la sussistenza di barriere architettoniche e/o la mancata manutenzione degli impianti rappresentino ostacolo all'accesso e alla libera fruizione degli spazi

**Misura E** Potenziare le funzioni del Responsabile aziendale per i processi di inserimento lavorativo (art. 39-ter D.Lgs 165/01)

## **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.

---

## **Fasi di approvazione del P.A.P. 2020/2022**

Il presente documento costituisce lo strumento di lavoro da sottoporre al confronto partecipativo con i vari portatori di interesse, tra cui occupa un ruolo preminente il Comitato Unico di Garanzia il cui parere è peraltro obbligatorio. Cionondimeno, si auspica che l'intervento dell'organismo di garanzia possa contribuire in modo preponderante alla definitiva strutturazione del PAP, integrando, meglio formulando ovvero anche abrogando le misure ipotizzate, con l'obiettivo di formulare il migliore indirizzo operativo, idoneo ad orientare il percorso aziendale in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo per i prossimi tre anni.

Lo strumento di lavoro sarà anche aperto alla partecipazione di tutti, attraverso la pubblicazione del testo sul sito aziendale, così da favorire al massimo livello la circolarità delle informazioni e il recepimento del feed-back. Al termine della fase di *formazione partecipata* del

Piano, si provvederà all'approvazione del testo risultante dalla fase partecipativa e con la sua trasmissione alla Consiglieria regionale di Parità