

Rapporto annuale sullo stato di attuazione delle azioni positive per le/i dipendenti della Regione Toscana 2013/2015 ai sensi dell'articolo 38 della L.R. 1/2009.

Come previsto dalla L.R. 1/2009 “Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale” la Giunta regionale con delibera n. 540 del 1/7/2013 ha approvato per gli anni 2013/2015 le azioni positive per le/i dipendenti della Giunta e del Consiglio regionale.

Le azioni positive, individuate sulla base delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), in raccordo con la Consigliera regionale di parità, con la Commissione regionale per le pari opportunità e con le strutture regionali competenti in materia, mirano alla rimozione degli ostacoli che impediscono un pieno inserimento delle/dei dipendenti nell'attività lavorativa e ad una loro concreta partecipazione alle occasioni di avanzamento professionale.

Le azioni positive sono state adottate per le dipendenti della Regione Toscana già dagli anni '90 ed hanno cadenza triennale. Le finalità sono espressamente previste dal Codice delle pari opportunità (D.Lgs.vo 198/2006), al capo IV “Promozione delle pari opportunità” e in particolare dall'art.48 per quanto riguarda le pubbliche amministrazioni.

Nell'ottica della conciliazione della vita lavorativa e familiare la Regione Toscana ha realizzato negli anni numerosi interventi. I più significativi sono stati: l'orario agevolato continuativo, il part-time, la flessibilità dell'orario in entrata, il telelavoro domiciliare. Inoltre, nell'attesa della costruzione di un proprio asilo nido aziendale nella sede di Novoli, dall'anno scolastico 2008/2009 la Regione ha stipulato varie convenzioni. La convenzione con la Provincia di Firenze “Piccolo principe” è cessata con la chiusura dell'anno educativo 2012/2013, complessivamente hanno usufruito di questa opportunità 25 bambini. Nel mese di agosto 2013 è stata attivata una convenzione, per un periodo di 2 anni, con il Ministero della Giustizia per la frequenza da parte dei figli dei dipendenti regionali dell'asilo nido situato presso il Nuovo Palazzo di Giustizia di Novoli. Per l'anno educativo 2013/2014 sono stati iscritti e frequentano l'asilo numero 3 bambini. La convenzione è a costo zero per l'amministrazione Regionale, la retta di frequenza è pari a quella degli asili nido comunali. A seguito di Convenzioni stipulate tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità e la Corte d'Appello di Firenze, ciascun bambino usufruirà di un contributo minimo di euro 170,00 mensile, per 10 mesi, per 2 anni, riducendo così l'importo da versare per la retta.

Di seguito riportiamo il monitoraggio effettuato dal Settore Comunicazione organizzativa e tutela della privacy sulle “Azioni positive 2013/2015” ed il monitoraggio delle azioni svolte in continuità con le Azioni positive 2006/2008.

MONITORAGGIO AZIONI POSITIVE 2013-2015

1) Iniziative di Informazione

Azioni positive 2013/2015	Struttura competente	Monitoraggio azioni positive 2013/2015
Informazione e sensibilizzazione del personale attraverso la pubblicazione di normativa, disposizioni e novità in tema di pari opportunità, di benessere lavorativo e di prevenzione del mobbing	Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy	Aggiornamento costante tramite la sezione Intranet Pari opportunità e CUG
Attivazione e divulgazione di un monitoraggio costante sulle differenze retributive tra dipendenti uomini e donne ed avanzamento di qualifica	Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy/Sistema informativo di supporto alle decisioni. Ufficio regionale di statistica	E' stato avviato uno studio di fattibilità per la rilevazione, nel prossimo mese di maggio saranno pubblicati i primi report.
Attivazione di un contatto diretto e di collaborazione tra il Comitato Unico di Garanzia e la struttura preposta alla gestione della mobilità interna al fine di rilevare eventuali cause di disagio lavorativo.	CUG/Settore Organizzazione, reclutamento, assistenza normativa	Da attivare

2) Iniziative di formazione e sviluppo professionale

Azioni positive 2013/2015	Struttura competente	Monitoraggio azioni positive 2013/2015
Percorso formativo per tutti i dirigenti mirato a far acquisire strumenti idonei alla prevenzione, all'individuazione ed alla gestione del disagio lavorativo all'interno delle strutture di appartenenza	Settore Formazione, Competenze, Sistemi di valutazione	Essendo stata effettuata l'indagine di clima organizzativo al termine del 2013 e non avendo ancora i risultati definitivi, saranno programmati corsi ad hoc rivolti sia ai dirigenti che al personale non dirigente in base alle criticità emerse.
Incremento del numero di corsi di	Settore Formazione,	I corsi di formazione con termine entro le ore 16,00, orario che

<p>formazione con orario di chiusura entro le 16.00, in particolare per quelle tipologie di corsi estesi alla maggioranza dei dipendenti e/o che sono riproposti in più edizioni</p>	<p>Competenze, Sistemi di valutazione</p> <p>Settore Organizzazione e personale del Consiglio regionale</p>	<p>facilita la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel 2013 sono stati 7 per complessive 43 edizioni ai quali hanno partecipato 643 dipendenti, 373 uomini e 270 donne.</p> <p>Anche presso il Consiglio regionale nel 2013 sono stati attivati corsi di formazione con termine entro le ore 16,00, orario che facilita la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per un totale di 11 interventi formativi ai quali hanno partecipato 207 dipendenti.</p>
<p>Progettazione e realizzazione di specifici corsi di formazione con docenti interni quali mentori per la trasmissione della propria esperienza di lavoro</p>	<p>Settore Formazione, Competenze, Sistemi di valutazione</p>	<p>Nel corso del 2013 sono stati realizzati n. 2 corsi: uno relativo al sistema di acquisto CONSIP, ed uno relativo al nuovo processo di adozione degli atti amministrativi in cui i dipendenti dei settori coinvolti hanno messo a disposizione le proprie competenze.</p>
<p>Creazione di una “banca dati delle competenze” dei dipendenti per favorire il miglior utilizzo delle risorse a disposizione dell’Amministrazione e diminuire gli incarichi esterni</p>	<p>Settore Formazione, Competenze, Sistemi di valutazione</p>	<p>Nel 2013 sono stati raccolti oltre ai curriculum vitae dei dirigenti anche i curriculum vitae delle posizioni organizzative. Questo non ha rappresentato solo un obbligo imposto dalla legge ai fini della trasparenza bensì risponde all’esigenza dell’amministrazione di creare una banca dati comprensiva di ogni esperienza curriculare e delle competenze esercitate dai dipendenti anche al di fuori di regione Toscana. In quest’ottica sarà realizzato nel primo semestre 2014 un CV comprensivo di molti campi informativi, alcuni dei quali utili a rilevare il grado di autovalutazione sulle competenze inserite dai dipendenti. Tutto ciò sarà anticipato da una capillare comunicazione verso il personale in modo che risulti chiaro lo strumento e le sue finalità. Il Cv sarà rivolto non solo alle figure apicali, bensì a tutte le categorie.</p>
<p>Avvio sperimentale presso il Consiglio regionale di iniziative formative volte alla sensibilizzazione sulla problematica della violenza alle donne e del femminicidio.</p>	<p>Settore Organizzazione e personale del Consiglio regionale</p>	<p>Il corso ha avuto una durata complessiva di 6 incontri (2 per gli uomini, 2 per le donne e 2 per uomini e donne insieme) è iniziato il 23 di settembre 2013 e terminato il 21 ottobre. Partecipanti: 13 uomini e 21 donne. I docenti che hanno tenuto gli incontri sono due psicoterapeuti.</p>

3) Iniziative rivolte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Azioni positive 2013/2015	Struttura competente	Monitoraggio azioni positive 2013/2015
Agevolazione della concessione del telelavoro alle lavoratrici ed ai lavoratori nei primi 3 anni di vita dei figli ed in caso di assistenza a familiari e/o conviventi, ove la tipologia del lavoro lo consenta ed a seguito di un debito accordo fra dirigente e dipendente, nel rispetto degli obiettivi assegnati nel piano di lavoro.	Settore servizi generali e semplificazione dei processi/ Settore amministrazione del personale	Nei criteri di precedenza sono previste le esigenze di cura a figli minori di 8 anni e quelle di cura nei confronti di familiari o conviventi. Il numero complessivo di dipendenti in telelavoro è passato da 123 a 153 unità. (114 donne, 39 uomini). Il numero delle PO in telelavoro è passato da 20 a 24. La fascia di età con il maggior numero di dipendenti è quella tra i 45 ed i 54 anni con 69 unità (52 donne e 17 uomini) segue la fascia 35/44 con 51 unità (38 donne e 13 uomini). Con decreto dirigenziale n. 1456/2014 è stato adottato un nuovo disciplinare del telelavoro.

4) Iniziative rivolte alla prevenzione del disagio, al perseguimento del benessere e sicurezza sul lavoro

Azioni positive 2013/2015	Struttura competente	Monitoraggio azioni positive 2013/2015
Adozione, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, del “Codice di condotta contro il mobbing e le discriminazioni”	CUG/Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy	Il CUG ha elaborato e trasmesso all’Amministrazione una proposta di Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione Toscana.
Raccolta e costituzione di una banca dati, anonimi ed aggregati, delle casistiche relative a discriminazioni, molestie, disagi lavorativi, mobbing pervenute al Comitato da parte dei dipendenti	Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy	I dati sono raccolti in modo anonimo e aggregato per tipologia.
Introduzione di metodologie e strumenti per la valutazione dei comportamenti dei direttori, del segretario generale e dei dirigenti in materia di pari opportunità e	Settore Formazione, Competenze, Sistemi di valutazione	Nel 2013 è stata effettuata l’indagine di clima organizzativo su tutti i dipendenti e dirigenti della Giunta, di Artea e del Consiglio. L’analisi di clima è stata finalizzata a raccogliere la percezione e le aspettative dei dipendenti verso l’organizzazione ed è stata

<p>benessere organizzativo da correlare alla performance</p>		<p>inserita come Obiettivo strategico nel Piano della qualità della prestazione 2013 della Giunta.</p> <p>La Regione ha optato per somministrare il questionario a tutti i dipendenti e a tutti i dirigenti del proprio ente ed il questionario è stato sviluppato congiuntamente con SDA Bocconi all'interno di un progetto di benchmarking con altri enti Pubblici.</p> <p>In particolare sono stati oggetto di indagine 10 dimensioni organizzative ovvero: Senso di appartenenza, Organizzazione e cambiamento, Il mio lavoro, La mia remunerazione, Il mio capo, La mia unità, La mia formazione e la mia crescita, Inclusione e correttezza dei comportamenti, Stress, Valutazione.</p> <p>Entro febbraio 2014 saranno resi i risultati a tutti i dipendenti. L'analisi dei risultati dell'indagine può rappresentare una base per sviluppare azioni di miglioramento organizzativo e prevedere strategie di intervento nelle politiche di gestione del personale. Con questo obiettivo i risultati saranno portati anche a confronto con le organizzazioni sindacali e discusse le possibili azioni di intervento.</p> <p>L'indagine di clima avrà cadenza biennale.</p>
<p>Favorire il rispetto della tempistica del ciclo annuale di programmazione, misurazione e valutazione delle prestazioni dei direttori generali, del segretario generale e di tutto il personale della Regione</p>	<p>Settore Formazione, Competenze, Sistemi di valutazione</p>	<p>Con Delibera 689/2013 Approvazione della Relazione sulla qualità della prestazione 2012 e linee guida sul ciclo della performance è stato stabilito di rimodulare , la tempistica di svolgimento del ciclo della performance anche al fine della sua armonizzazione ed integrazione con il ciclo relativo alla programmazione economica e finanziaria annuale.</p> <p>Per quello che attiene all'ultimo intervento correttivo di cui sopra si evidenzia che lo stesso si rende necessario al fine di rendere maggiormente armonico e certo lo svolgimento del ciclo della performance in modo da consentire ai vari attori del processo (Direttori Generali, Dirigenti e personale, ognuno per quanto di relativa spettanza) di conoscere quanto prima le strategie e gli obiettivi che sono chiamati a perseguire in modo da orientare ed implementare l'attività di programmazione, controllo e gestione della propria unità organizzativa. Concetto ripreso e</p>

		maggiormente specificato e temporizzato nell'ultima delibera 77/2014 Approvazione del Piano della Qualità della Prestazione organizzativa 2014 dove sono ben specificati fasi. Inoltre tutti gli anni sia in fase di programmazione che di monitoraggio e valutazione è stata fatta un'informazione capillare a tutto il personale della Giunta
Attivazione di una convenzione per avviare, in via sperimentale, per i dipendenti di ruolo, percorsi di screening mirati alla prevenzione delle maggiori patologie femminili e maschili, da effettuarsi presso la sede regionale di Novoli ed in orario di lavoro.		Da attivare

4) Iniziative varie

Azioni positive 2013/2015	Struttura competente	Monitoraggio azioni positive 2013/2015
Invio newsletter ai dipendente assenti per lunghi periodi	Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy	Febbraio 2013: invio newsletter a 44 dipendenti Maggio 2013: invio newsletter a 34 dipendenti Dicembre 2013: invio newsletter a 34 dipendenti
“Sportello” di raccolta delle esigenze in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy	Lo sportello è attivo, nell’arco del 2013 sono pervenute richieste di iscrizioni ad asili nido aziendali di altre amministrazione e solleciti relativi alla realizzazione dell’asilo nido aziendale regionale. In particolare sono pervenute richieste di informazioni e delucidazioni sui congedi e permessi maternità/paternità.
Verifica del rispetto dei diritti della lavoratrice che rientra dalla maternità	Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy	Colloqui maternità: numero 25 gennaio 2013: 6 febbraio 2013: 3 marzo 2013: 4 aprile 2013: 1

		maggio 2013: 5 giugno 2013: 0 luglio 2013: 1 agosto 2013: 0 settembre 2013: 2 ottobre 2013: 2 novembre 2013: 0 dicembre 2013: 3
Produzione reportistica in ottica di genere.	Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy	Pubblicazione del rapporto sul personale in ottica di genere con dati al 31.12.2012. Nuova pubblicazione con dati al 31.12.2013 prevista per aprile 2014
Report su realizzazione dell'asilo nido aziendale regionale	Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy/Settore Patrimonio e Logistica (referente Franco Fei)	Il contratto di appalto per la realizzazione dell'immobile è stato firmato in data 14 marzo 2013, 8 aprile 2014 consegna dei lavori alla ditta esecutrice e relativo verbale. La durata prevista dell'opera è di circa 18 mesi e comporterà la realizzazione delle seguenti fasi: <ul style="list-style-type: none"> • apprestamento del cantiere mediante recinzione parziale dell'area, allo stato odierno adibita a giardino, prospiciente via di Novoli e Viale Toscana; • demolizione dell'attuale Palazzina sindacale; • scavo per la realizzazione della platea di fondazione; • esecuzione delle opere in c.a. e strutturali in genere; • esecuzione delle perimetrazioni esterne, partizioni interne e copertura in legno lamellare; • esecuzione delle opere impiantistiche e di finitura; • sistemazioni esterne. Attualmente sono in fase di esecuzione i lavori di scavo per la realizzazione della platea di fondazione.

Monitoraggio delle attività svolte in continuità con le azioni positive 2006/2008

- **Colloqui maternità (Settore Comunicazione organizzativa e tutela della privacy):**

I colloqui, effettuati con le colleghe che usufruiscono del congedo di maternità, avvengono prima dell'astensione obbligatoria ed al rientro al lavoro dopo un lasso di tempo che consenta la valutazione del reinserimento. I colloqui seguono uno schema standard predefinito e sono finalizzati al riscontro dell'attuazione dell'art. 19 comma 3 lettera c del CCNL Comparto Regioni – Autonomie Locali del 2000 (cd. Code Contrattuali) e dell'art. 56 del D.lgs 151/01 che prevede il diritto della lavoratrice che rientra dalla maternità di essere adibita alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai contratti collettivi ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

Dal 2007 alla fine del 2013, complessivamente i colloqui sono stati 231, non sono state rilevate discriminazioni nei confronti delle colleghe.

I colloqui hanno inoltre la finalità di fornire indicazioni sugli istituti legati alla maternità (congedo di maternità, congedo parentale, orario ridotto per allattamento, orario agevolato,...) e raccogliere le difficoltà riscontrate con eventuali suggerimenti volti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- **Sportello sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (Settore Comunicazione organizzativa e tutela della privacy):**

Attivo dal mese di ottobre 2006, attraverso lo Sportello vengono raccolte le proposte delle/dei colleghi, formulate allo scopo di migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e portate a conoscenza del CPO prima e del CUG ora perché possano essere ponderate e presentate quali azioni positive.

- **Newsletter (Settore Comunicazione organizzativa e tutela della privacy):**

Invio a tutti i dipendenti che sono assenti dal lavoro per maternità, o comunque per lunghi periodi, di una lettera nella quale sono contenuti argomenti di interesse per gli "assenti", in modo da renderli partecipi del contesto lavorativo e facilitare il loro futuro rientro. Nell'arco del 2013 sono state inviate 3 comunicazioni che hanno raggiunto complessivamente 112 colleghe/ghi.