

**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. (dati aggiornati al 31.12.2014)**

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 gli anni educativi 2013/2014 e 2014/2015, riducendo così l'importo da versare per la retta.

Per l'anno educativo 2014/2015 le richieste di iscrizione pervenute da parte di dipendenti regionali per i propri figli all'asilo nido aziendale del Tribunale, sono state 19, i bambini iscritti sono stati 11 di cui 9 al primo anno e 2 al secondo, come prosecuzione dell'anno precedente, 3 sono state le rinunce mentre 5 sono rimasti nelle liste di attesa.

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**

<b>Azioni positive 2013/2015</b>	<b>Struttura competente</b>	<b>Monitoraggio azioni positive 2013/2015</b>
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. Creazione di una nuova pagina sulla Intranet denominata “Neomamme e Papà” all’interno della quale sono presenti molteplici informazioni su asili nido, bonus bebè, buoni servizio, banca del latte materno, scelta del pediatra, .....
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	Publicato a maggio 2014 sulla Intranet “Analisi per genere degli importi retributivi accessori variabili . Anno 2012 per competenza”
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**

<b>Azioni positive 2013/2015</b>	<b>Struttura competente</b>	<b>Monitoraggio azioni positive 2013/2015</b>
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	2014: Con la riforma del modello organizzativo dettato dalla LR 90/2014 (che modifica la LR 1/09) che troverà attuazione dalla prossima legislatura, saranno programmati interventi di formazione e di sviluppo organizzativo mirati sia alla dirigenza che al personale delle categorie. 2013:effettuata l’indagine di clima organizzativo.



		<p>“delle competenze” dove verranno inseriti tutti i curricula per un miglior utilizzo delle professionalità interne alla regione</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.</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>Anno 2013: 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 2013.</p> <p>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
<p>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</p>	<p>Settore servizi generali e semplificazione dei processi/ Settore amministrazione del personale</p>	<p>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. Con decreto dirigenziale n. 1456/2014 è stato adottato un nuovo disciplinare del telelavoro.</p>

<p>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.</p>		<p>Nel 2014 il numero complessivo di dipendenti in telelavoro sono state 187 di cui 142 donne e 45 uomini. Il personale con incarico di Posizione organizzativa che ne ha usufruito è stato di 26 unità. La fascia d'età con il maggior numero di dipendenti è quella 45-54 anni con 92 unità.</p> <p>Negli anni 2012 -2013 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 mentre 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).</p>
--	--	---

#### 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
<p>Adozione, su proposta del Comitato Unico di Garanzia, del “Codice di condotta contro il mobbing e le discriminazioni”</p>	<p>CUG/Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy</p>	<p>Il CUG ha elaborato e trasmesso, nel giugno 2013, all'Amministrazione una proposta di Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione Toscana. Con la lettera del 10.10.2014 a firma della Direzione Generale Organizzazione, l'Amministrazione ha deciso di non adottare per il momento il codice in attesa della nuova legislatura.</p>
<p>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</p>	<p>Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy</p>	<p>Le segnalazioni pervenute al Comitato da parte dei dipendenti sono state raccolte in modo anonimo e aggregato per tipologia. Nell'anno 2014 non ci sono state persone che si sono rivolte al Comitato.</p> <p>Nel 2013 i casi sono stati 2.</p>
<p>Introduzione di metodologie e strumenti per la valutazione dei comportamenti dei direttori, del segretario generale e dei</p>	<p>Settore Formazione, Competenze, Sistemi di valutazione</p>	<p>2014: E' stato sviluppato e portato a termine il progetto #lamiaragionetoscana, nato su iniziativa dell'Amministrazione partendo dai risultati ottenuti dall'indagine di clima del 2013,</p>

<p>dirigenti in materia di pari opportunità e benessere organizzativo da correlare alla performance</p>		<p>dove veniva posta una particolare attenzione alla dimensione organizzativa “Senso di appartenenza”. È stato così deciso di verificare il perché di questo disagio emerso dall’indagine, sviluppando il progetto con l’obiettivo di trasformare l’elemento di debolezza in un punto di forza della macchina regionale.</p> <p>Sono stati organizzati 9 focus group, 1 focus di convergenza e 1 evento di presentazione dei risultati.</p> <p>Hanno partecipato attivamente 229 dipendenti (comparto e dirigenza), circa il 10% della popolazione coinvolta tra Giunta Regionale, Consiglio Regionale e Artea.</p> <p>Come risultato del progetto #lamiaragionetoscana sono stati sviluppati 7 progetti operativi e concreti, sviluppando ciascuno diverse azioni di miglioramento organizzativo e strategie di intervento.</p> <p>Sarà compito dell’Amministrazione valutare i risultati ottenuti e vagliare le modalità e le procedure di implementazione di tali progetti per migliorare sia il benessere organizzativo sia l’efficienza dell’Ente. Una delle azioni previste a breve termine è l’inserimento nel processo di valutazione della dirigenza di un elemento di valutazione dal basso.</p> <p>2013: è stata effettuata l’indagine di clima organizzativo su tutti i dipendenti e dirigenti della Giunta, di Artea e del Consiglio.</p> <p>L’analisi di clima è stata finalizzata a raccogliere la percezione e le aspettative dei dipendenti verso l’organizzazione ed è stata 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,</p>
---	--	---

		<p>La mia unità, La mia formazione e la mia crescita, Inclusione e correttezza dei comportamenti, Stress, Valutazione.  Hanno partecipato all'Indagine 1.223 dipendenti a fronte di una popolazione di riferimento di 2.579 unità.  Tuttavia i risultati sono stati elaborati prendendo a riferimento solo i questionari interamente compilati pari a 1.037 che rappresenta il 40,21% della popolazione.  L'analisi dei risultati dell'indagine può rappresentare una base 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 organizzazioni sindacali e discusse le possibili azioni di intervento.</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>2014: Con delibera 77/2014 Approvazione del Piano della Qualità della Prestazione organizzativa 2014 sono state ben specificati le fasi del ciclo di programmazione, valutazione. Inoltre, tutti gli anni sia in fase di programmazione che di monitoraggio e valutazione, è stata data un'informazione capillare a tutto il personale della Giunta  Data l'importanza della comunicazione, con Delibera 257/2015 è stato ribadita la necessità di organizzare conferenze di Direzione Generale e di Settore, almeno a cadenza trimestrale, dedicate alla condivisione della programmazione dei risultati attesi, delle priorità individuate per l'anno nonché dello stato di avanzamento degli obiettivi (organizzativi ed individuali) di pertinenza dei dirigenti. Verso l'esterno si promuove una sempre maggiore trasparenza nei confronti dei destinatari dell'azione regionale, attraverso la pubblicazione nell'homepage dell'Ente dei risultati prodotti e degli eventuali scostamenti, motivati, rispetto a quanto programmato, nonché le eventuali azioni correttive.</p> <p>2013: 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</p>

		<p>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 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</p>
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.	Settore prevenzione e sicurezza in ambienti di vita e di lavoro, alimenti e veterinaria.	2014: E' stata contattata la struttura regionale di riferimento e ed è stato verificato che la convenzione è attivabile solo a titolo oneroso. Al momento non sono disponibili risorse ad hoc.

### Iniziative varie svolte in continuità con le azioni positive 2006/2008 e 2010/2012

	<b>Struttura competente</b>	<b>Monitoraggio azioni positive</b>
Invio newsletter ai dipendente assenti per lunghi periodi.	Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy	Anno 2014: Marzo: invio newsletter a 40 dipendenti Agosto: invio newsletter a 44 dipendenti

<p>Questa iniziativa prevede l'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.</p>		<p>Dicembre: invio newsletter a 30 dipendenti</p> <p>Anno 2013:  Febbraio : invio newsletter a 44 dipendenti  Maggio : invio newsletter a 34 dipendenti  Dicembre : invio newsletter a 34 dipendenti</p>
<p>"Sportello" di raccolta delle esigenze in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</p> <p>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.</p>	<p>Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy</p>	<p>Lo sportello è attivo, nel periodo 2013-2014 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.</p>
<p>Verifica del rispetto dei diritti della lavoratrice che rientra dalla maternità.</p> <p>Vengono effettuati due colloqui con le colleghe che usufruiscono del congedo di maternità, uno prima dell'astensione obbligatoria ed uno al rientro al lavoro dopo un lasso di tempo che consenta la valutazione del reinserimento. I colloqui seguono uno schema standard</p>	<p>Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy</p>	<p>Anno 2014: Colloqui maternità: numero 38</p> <p>gennaio: 5 - febbraio: 6 - marzo: 2 - aprile: 2  maggio: 2 – giugno: 2 - settembre: 1 - ottobre: 3  novembre: 9 - dicembre: 6</p> <p>Anno 2013: Colloqui maternità: numero 27</p> <p>gennaio: 6 - febbraio: 3 - marzo: 4 - aprile: 1  maggio: 5 - luglio: 1 - settembre: 2 - ottobre: 2  dicembre: 3</p>

<p>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. 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.</p>		<p>Dal 2007 alla fine del 2014, complessivamente i colloqui sono stati 249, non sono state rilevate discriminazioni nei confronti delle colleghe.</p>
<p>Produzione reportistica in ottica di genere.</p>	<p>Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy</p>	<p>Pubblicazione dei rapporti sul personale in ottica di genere con dati al 31.12.2013 e al 31.12.2014.</p>

<p>Report su realizzazione dell'asilo nido aziendale regionale</p>	<p>Settore Comunicazione organizzativa e tutela della Privacy/Settore Patrimonio e Logistica .</p>	<p>Il contratto di appalto per la realizzazione dell'immobile è stato firmato in data 14 marzo 2013 ed i lavori sono iniziati in primavera 2014 . I lavori sono però stati sospesi per mancato rientro da parte della ditta con definitivo abbandono del cantiere nel mese di settembre 2014. Con decreto n° 4976 del 04/11/2014 si è risolto il contratto d'Appalto, si dovrà quindi provvedere alla richiesta di risarcimento del danno (da quantificare), alla messa in sicurezza del cantiere tramite un affidamento urgente, al riadeguamento del progetto iniziale rispetto all'eseguito, alla procedura di gara per nuovo affidamento dei lavori.</p>
--	--	--

