

Piano delle Azioni positive per il personale di Regione Toscana Anni 2020 – 2022

Il Piano delle Azioni positive è ripartito in gruppi omogenei di attività suddivisi per macro aree di riferimento. Per ciascuna delle attività declinate all'interno dell'area viene effettuata un'analisi di fattibilità e sostenibilità organizzativa per l'Amministrazione e viene formulato un ordine di priorità delle stesse.

Inoltre, per le attività effettivamente realizzate, viene effettuato un monitoraggio dei risultati raggiunti.

1. Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale

1.1 Nell'ottica di assicurare, nel luogo di lavoro, la parità e pari opportunità di genere, il benessere lavorativo e la prevenzione del mobbing, è prevista la pubblicazione sulla intranet di tutte le informazioni in materia, quali la normativa di riferimento, la produzione reportistica in ottica di genere, le disposizioni varie e le novità concernenti tali tematiche.

1.2 Al fine di favorire la miglior conciliazione dei tempi di vita/lavoro viene assicurata una costante informazione sulla possibilità di fruizione di permessi e congedi, in particolar modo per quanto concerne i congedi parentali, tramite tempestiva pubblicazione sulla intranet della normativa e della relativa modulistica.

2. Iniziative per la formazione del personale

2.1 L'Amministrazione predispone un piano di interventi formativi garantendo la partecipazione dei/delle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale, assicurando pari opportunità e consentendo la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. A tal fine si prevede un congruo numero di corsi di formazione con orario di chiusura entro le ore 16.00.

2.2 Si prevede la realizzazione di azioni formative rivolte a tutto il personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, anche attraverso metodologie innovative quali la formazione a distanza, per diffondere la conoscenza della normativa per la promozione delle pari opportunità e la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolare modo della violenza di genere.

2.3 Si prevede la realizzazione di interventi di formazione e sensibilizzazione relativi all'applicazione delle Linee Guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista.

2.4 Si prevedono azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi.

2.5 Si prevedono percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni (dipendenti over prossimi alla pensione e personale neoassunto).

2.6 Si prevedono percorsi formativi destinati alla dirigenza ed alle posizioni organizzative sull'esercizio del ruolo e sulle tecniche di coaching.

2.7 Viene prevista una analisi di fattibilità volta a costituire e progressivamente implementare una "banca dati delle competenze del personale" partendo dalle competenze curricolari dello stesso, al fine sia di assicurare il miglior utilizzo e la migliore valorizzazione delle competenze e delle professionalità possedute dal personale sia di incentivarne la miglior allocazione possibile.

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

3.1 L'Amministrazione promuove forme di organizzazione del lavoro che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso istituti quali il Telelavoro domiciliare, e più in generale, lo smartworking.

3.2 Si prevede di avviare una sperimentazione ed una successiva analisi di fattibilità e sostenibilità organizzativa finalizzate all'introduzione di ulteriori nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, con particolare riferimento ai cosiddetti "telecentri" quale forma di lavoro da remoto, che permette di lavorare a distanza rispetto alla sede di assegnazione, in uffici territoriali organizzati dall'ente.

3.3 In continuità con il precedente Piano delle Azioni positive, e sempre nell'ottica di facilitare la combinazione dei tempi di vita-lavoro di coloro che sono impegnati in forme di assistenza parentale, si prevede di proseguire nel percorso di attivazione di convenzioni con i nidi d'infanzia per i/le figli/e dei dipendenti.

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

4.1 L'Amministrazione si adopera per la conferma e la nuova attivazione di convenzioni agevolate relative agli abbonamenti ai mezzi pubblici per il personale di Regione Toscana interessato all'utilizzo di tali servizi.

4.2 Si prevede la predisposizione e la sperimentazione di uno spazio web intranet, accessibile da tutto il personale regionale ed allo stesso dedicato, consistente in una piattaforma digitale di informazione per la condivisione di servizi ed utilità, nell'ottica della promozione di forme ed occasioni di aggregazione del personale.

4.3 L'Amministrazione si adopera per effettuare un'analisi di fattibilità organizzativa volta alla possibilità di allestire, all'interno delle sedi dell'Amministrazione, di spazi polifunzionali che possano essere adibiti anche ad aree attrezzate per il consumo dei pasti, oltre che per attività di interesse per i/le dipendenti regionali sempre nell'ottica della promozione di forme ed occasioni di aggregazione del personale di cui anche al punto precedente.

4.4 Viene predisposta un'analisi di fattibilità finalizzata all'allocazione, in ciascuna sede di lavoro, di fontanelli di acqua depurata al fine di ridurre l'uso di plastica usa-e-getta, nel rispetto e nella tutela dell'ambiente.

4.5 Viene promosso l'uso di corretti stili di vita alimentari e salutari in ambito lavorativo attraverso la realizzazione di "Giornate informative sui corretti stili di vita alimentare".

4.6 Viene effettuata un'analisi di fattibilità e sviluppo, di concerto con il CUG, di un questionario, propedeutico all'adozione del Piano delle azioni positive ed all'aggiornamento annuale dello stesso, quale strumento di individuazione e raccolta delle richieste formulate dal personale in merito alle potenziali azioni positive da inserire nel Piano, al fine del costante miglioramento del benessere organizzativo e della conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

4.7 Viene predisposta la programmazione e realizzazione di una indagine di clima organizzativo volta a rilevare il livello di benessere lavorativo all'interno dell'Amministrazione.

4.8 Nell'ambito del percorso di revisione del disciplinare relativo all'istituto della mobilità interna del personale, si prevede la possibilità di realizzare, in via sperimentale, uno spazio web intranet per rendere visibili le richieste di scambio allo scopo di agevolare gli eventuali spostamenti interni di personale dettati da motivi logistici e/o di benessere lavorativo.

4.9 In continuità con il precedente Piano delle Azioni positive, e in attuazione di quanto previsto dal Codice di condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana, viene prevista l'individuazione del/della Consigliera di Fiducia, la messa in atto di ogni azione finalizzata a garantirne e favorirne l'operatività e la massima conoscibilità di tale figura e delle relative funzioni da parte di tutto il personale di Regione Toscana.