

**Rapporto annuale sullo stato di attuazione delle Azioni positive per i dipendenti della Regione
Toscana 2013/2015 ai sensi dell'art. 38 della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n. 1
Anni 2015/2016
(dati aggiornati al 31.12.2016)**

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 il programma delle azioni positive per 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 dei dipendenti nell'attività lavorativa e ad una loro concreta partecipazione alle occasioni di avanzamento professionale.

Le finalità sono espressamente previste dal Codice delle pari opportunità (D.lgs. n. 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, numerose tipologie di part-time, la flessibilità dell'orario in entrata, l'attivazione di postazioni di telelavoro domiciliare, la convenzione con l'asilo nido del Tribunale di Firenze per i figli dei dipendenti regionali.

Infine è da tenere presente che con Decreto dirigenziale n. 2228 del 29 aprile 2016 si è proceduto alla nomina del C.U.G. per il quadriennio 2016/2019 ed i componenti dello stesso stanno approntando il nuovo programma delle azioni positive per il quadriennio di riferimento, che verrà successivamente approvato con apposita Delibera di Giunta, così come previsto dall'art. 38 comma 2 della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n.1.

Di seguito riportiamo il monitoraggio effettuato sulle Azioni positive per gli anni 2015 e 2016 ed il monitoraggio delle azioni svolte in continuità con le Azioni positive 2006/2008 e 2010/2012.

MONITORAGGIO AZIONI POSITIVE – ANNI 2015/2016

Iniziative di Informazione:

Azioni positive 2013/2015	Struttura competente	Monitoraggio azioni positive anni 2015/2016
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 Prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, sistema documentale e della comunicazione interna/ Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	Aggiornamento per l'anno 2015 tramite la sezione Intranet Pari opportunità e C.U.G. Aggiornamento della pagina sulla Intranet denominata "Neo mamme e Papà" all'interno della quale sono presenti molteplici informazioni su asili nido, bonus bebè, buoni servizio, banca del latte materno, scelta del pediatra, etc.... Aggiornamento per l'anno 2016 tramite la sezione Intranet Pari Opportunità e C.U.G (informazioni su funzionamento Asilo nido – Convenzione quinquennale con asilo nido del Tribunale di Firenze)
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.	C.U.G / Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	Attivato, nel corso degli anni 2015/2016 un percorso esplorativo per rivedere i criteri di attuazione della mobilità interna secondo le proposte formulate dal C.U.G.

Iniziative di formazione e sviluppo professionale:

Azioni positive 2013/2015	Struttura competente	Monitoraggio azioni positive anni 2015/2016
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 Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	Nell'anno 2015 è stato svolto uno specifico intervento sul benessere lavorativo, rivolto a tutti i dipendenti, con il fine di promuovere comportamenti di collaborazione e di supporto tra i colleghi ed incentivare la partecipazione attiva e facilitare la comunicazione. Al corso sono risultati iscritti 112 dipendenti e formati 77, di cui 3 Dirigenti. Il corso si è concluso nell'anno 2016.

<p>Incremento del numero di corsi di 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>Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane</p> <p>Consiglio Regionale. Settore Organizzazione e personale. Informatica.</p>	<p>Nel 2015 sono stati erogati n. 148 corsi di formazione per i dipendenti regionali della Giunta di cui 30 con orario che termina entro le ore 16,00 pari al 20% sul totale corsi, per complessive n. 413 edizioni di cui 100 con orario che termina entro le ore 16,00 pari 24 % sul totale delle edizioni erogate.</p> <p>Nel 2016 sono stati erogati n. 151 corsi di formazione per i dipendenti regionali della Giunta di cui 42 con orario che termina entro le ore 16,00 pari al 28% sul totale corsi, per complessive n. 606 edizioni di cui 306 con orario che termina entro le ore 16,00 pari 50% sul totale delle edizioni erogate.</p> <p>Per il Consiglio regionale nel 2015 i corsi di formazione con termine entro le ore 16,00 sono stati complessivamente n. 32 su un totale di n. 40.</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 Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane</p>	<p>Nel 2015 sono stati erogati 148 corsi di formazione per dipendenti regionali, dipendenti EELL, Agenzie ed Ordini professionali per complessive 413 edizioni. Per la realizzazione di tali corsi sono stati utilizzati 63 docenti interni pari al 40% del totale dei docenti.</p> <p>Nel 2016 sono stati erogati 151 corsi di formazione per dipendenti regionali, dipendenti EELL, Agenzie ed Ordini professionali per complessive 606 edizioni. Per la realizzazione di tali corsi sono stati utilizzati 59 docenti interni pari al 32% del totale dei docenti.</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 Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane</p>	<p>Nel 2015 sono stati raccolti i CV di tutte le figure apicali e realizzata una prima banca dati cd.”delle competenze”, con particolare riferimento alle esperienze maturate, e connesse responsabilità esercitate, sia all’interno del contesto regionale che presso enti o aziende pubbliche e/o private. Nell’ottica di un miglior utilizzo delle professionalità interne alla regione, è stata inserita, nell’ambito del sistema informativo dedicato alla raccolta a gestione dei CV, la possibilità di compilare il proprio curriculum a tutti i dipendenti.</p>

Iniziative rivolte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

Azioni positive 2013/2015	Struttura competente	Monitoraggio azioni positive anni 2015/2016
Agevolazione della concessione del telelavoro 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 Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	<p>Nel 2015 risultano attive complessivamente n. 217 postazioni di telelavoro domiciliare. Il personale con incarico di Posizione organizzativa che ne ha usufruito è pari a 27 unità.</p> <p>La percentuale di sesso femminile di dipendenti in telelavoro è pari al 78,34% contro il restante 21,66% di sesso maschile.</p> <p>Nel 2016 risultano attive complessivamente n. 234 postazioni di lavoro domiciliare.</p> <p>La percentuale di sesso femminile di dipendenti in telelavoro è pari al 79,06% contro il restante 20,94% di sesso maschile.</p> <p>Per quanto concerne l'attribuzione del telelavoro ai titolari di incarichi di posizioni organizzative è da segnalare che, con Decreto n. 5535/2015 è stato approvato il disciplinare sull'istituto delle Posizioni organizzative che prevede che tali incarichi non siano più compatibili con la prestazione di lavoro resa nella modalità del telelavoro domiciliare.</p>

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

Azioni positive 2013/2015	Struttura competente	Monitoraggio azioni positive anni 2015/2016
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 Prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, sistema documentale e della comunicazione interna	<p>Le segnalazioni pervenute al Comitato da parte dei dipendenti sono state raccolte in modo anonimo e aggregato per tipologia.</p> <p>Nell'anno 2015 è pervenuta al CUG una sola segnalazione da parte di un dipendente.</p> <p>Nell'anno 2016, con decreto dirigenziale n. 2228 del 29/04/2016, si è proceduto alla nomina del CUG per il quadriennio 2016/2019.</p> <p>Nel corso dell'anno 2016 non è pervenuta al CUG alcuna segnalazione da parte dei dipendenti.</p>

<p>Introduzione di metodologie e strumenti per la valutazione dei comportamenti dei direttori, del segretario generale e dei dirigenti in materia di pari opportunità e benessere organizzativo da correlare alla performance</p>	<p>Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane</p>	<p>Nell'anno 2015 è stata approntata per la prima volta la rilevazione relativa al "Giudizio qualitativo del personale coordinato rilevato attraverso un apposito questionario circa la capacità di indirizzo e coordinamento della dirigenza della Giunta e di ARTEA" (cosiddetta valutazione dal basso). La rilevazione è stata fatta a maggio 2016 con i dati relativi all'anno 2015. Sono stati compilati n. 620 questionari per un'affluenza media di circa il 28% del personale interessato. L'analisi verrà ripetuta per l'anno 2016.</p>
<p>Favorire il rispetto della tempistica del ciclo annuale di programmazione, misurazione e valutazione delle prestazioni dei direttori, del segretario generale e di tutto il personale della Regione.</p>	<p>Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane</p>	<p>2015: Con Delibera di Giunta n. 257/2015 Approvazione del Piano della Qualità della Prestazione organizzativa 2015 sono state ribadite le fasi del ciclo di programmazione, valutazione. Inoltre come 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. Considerata l'importanza della comunicazione, oltre che nella summenzionata delibera, viene altresì continuamente ribadita la necessità di organizzare conferenze di Direzione 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. Nella sezione Amministrazione trasparente del sito regionale viene costantemente curata la pubblicazione dei risultati prodotti e degli eventuali scostamenti, rispetto a quanto programmato, nonché le eventuali azioni correttive. 2016: Con Delibera di Giunta n. 279/2016 viene approvato il Piano della Qualità della Prestazione organizzativa per l'anno 2016 ed in relazione allo stesso viene ribadito quanto dettagliato per l'anno 2015.</p>

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

	Struttura competente	Monitoraggio azioni positive anni 2015/2016
<p>Invio newsletter ai dipendente assenti per maternità o lunghi periodi. L'iniziativa prevede l'invio ai dipendenti assenti dal lavoro, di una lettera nella quale sono contenuti argomenti di interesse per gli "assenti", in modo da renderli partecipi del contesto lavorativo.</p>	<p>Settore Prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, sistema documentale e della comunicazione interna</p>	<p>Anno 2015: Marzo: invio newsletter a 38 dipendenti Agosto: invio newsletter a 30 dipendenti</p>
<p>"Sportello" di raccolta delle esigenze in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. 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 Prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, sistema documentale e della comunicazione interna/ Settore Organizzazione e sviluppo risorse umane</p>	<p>Nell'anno 2015 allo sportello sono pervenute richieste di iscrizioni ad asili nido aziendali di altre amministrazione. In particolare sono pervenute richieste di informazioni e delucidazioni sui congedi e permessi maternità/paternità. Nel corso dell'anno 2016 sono pervenute 3 richieste di informazione, da parte di dipendenti della Regione Toscana, per effettuare l'iscrizione all'asilo nido del Tribunale di Firenze (convenzione rinnovata con Decreto n. 6998/2016).</p>
<p>Verifica del rispetto dei diritti della lavoratrice che rientra dalla maternità. Si effettuano due colloqui con le colleghe che usufruiscono del congedo di maternità, uno prima dell'astensione obbligatoria ed uno al rientro al lavoro al fine di raccogliere le eventuali difficoltà riscontrate ed i suggerimenti volti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.</p>	<p>Settore Prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, sistema documentale e della comunicazione interna/ Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane</p>	<p>Anno 2015: totale colloqui maternità: numero 17 Anno 2016: totale colloqui maternità: numero 21</p> <p>Gennaio: 1 – febbraio: 2 – marzo: 2 – aprile: 2 – maggio: 6 – giugno: 1 – luglio: 0 – agosto: 0 – settembre: 1 – ottobre: 2 – novembre 0 - dicembre 0.</p> <p>Dal 2007 alla fine del 2016, complessivamente i colloqui sono stati 287 non sono state rilevate discriminazioni nei confronti delle colleghe.</p>

Produzione reportistica in ottica di genere.	Settore Prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, sistema documentale e della comunicazione interna / Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	Pubblicazione dei rapporti sul personale in ottica di genere con dati al 31.12.2015 e al 31.12.2016.
Convenzione con asilo nido per i figli dei dipendenti dell'Amministrazione regionale.	Settore Prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, sistema documentale e della comunicazione interna /Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	Per l'anno 2015 la Regione Toscana ha stipulato una convenzione di un anno con la Corte d'Appello Tribunale di Sorveglianza di Firenze, con decreto dirigenziale n. 2135 del 14/05/2015 per consentire ai figli dei dipendenti di usufruire dell'asilo nido aziendale situato nel Palazzo di Giustizia di Novoli. La convenzione avrà validità per l'anno educativo 2015/2016. Per l'anno 2016, con decreto dirigenziale n. 6998 del 27/07/2016, si è provveduto al rinnovo della convenzione con l'asilo nido aziendale del Ministero della Giustizia situato presso il Palazzo di Giustizia di Firenze. Il rinnovo della convenzione ha ad oggetto l'utilizzabilità dell'asilo per gli anni educativi 2016/2017 e 2017/2018 – 2018/2019 – 2019/2020 – 2020/2021.