

**REGIONE
TOSCANA**



**RELAZIONE ANNUALE
SULLO STATO DI ATTUAZIONE
DELLE AZIONI POSITIVE
NELL'AMMINISTRAZIONE**

(Art. 38, Legge Regionale 8 gennaio 2009, n.1)

REGIONE TOSCANA

**Giunta regionale
Segretariato generale del Consiglio regionale
A.R.T.E.A.**

Anno 2022



Premesse

Il presente documento, redatto in ottemperanza della normativa in materia di organizzazione, personale e pari opportunità, analizza, nell'ottica della differenza di genere, lo stato di attuazione delle azioni positive all'interno di Regione Toscana.

In tale ottica il documento, assolvendo l'obbligo normativo di cui all'art. 38 comma 2 della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n. 1, rappresenta un efficace strumento di monitoraggio dell'attuazione delle politiche di pari opportunità per il raggiungimento di un clima di benessere organizzativo all'interno dell'Amministrazione.

A tale fine la Relazione viene trasmessa alla Giunta regionale, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, alla Commissione regionale per le pari opportunità, alla Consigliera regionale di parità ed alle Organizzazioni Sindacali.

E' necessario e doveroso a questo punto fare però una serie di precisazioni e puntualizzazioni, in quanto, rispetto agli anni precedenti, il documento che si va ad introdurre risulta parzialmente modificato in ordine alle tematiche oggetto di trattazione.

In effetti fino all'anno scorso il documento attuava una disamina sui principali istituti giuridici in materia di personale, quali l'applicazione del contratto di lavoro a tempo parziale, il telelavoro domiciliare, l'orario agevolato etc., evidenziando le differenze di genere nell'utilizzazione degli stessi ed approfondendo l'analisi, sempre in ottica di genere, dello sviluppo professionale del personale regionale. Venivano inoltre approfondite ulteriori tematiche quali il divario economico tra i generi, la composizione delle commissioni di concorso nel rispetto della parità di genere etc...

E' da considerare però a tal proposito la Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche", adottata di concerto tra la Ministra della Funzione Pubblica ed il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle Pari Opportunità la quale sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ed al contempo aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". La stessa infatti nell'attuare un rafforzamento del ruolo dei CUG, introduce una novità sostanziale, ovvero la previsione che lo stesso CUG relazioni annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive. L'amministrazione dovrà quindi trasmettere al CUG, secondo il format propedeutico messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, le informazioni necessarie per la presentazione della relazione annuale da parte dello stesso CUG. Tale documento, che ricalca sostanzialmente i contenuti del Rapporto sulla situazione del personale di cui alla vecchia formulazione dell'art. 38 della l.r. 1/2009, viene messo a disposizione dalla Funzione Pubblica alle singole amministrazioni sotto forma di format precompilato ai fini di ottenere l'uniformità della tipologia delle informazioni richieste per tutto il territorio nazionale. Di fatto dunque non risulta più necessario provvedere alla redazione sul Rapporto sulla situazione e sulle dinamiche del personale, in quanto come sopra specificato, lo stesso ricalca sostanzialmente i contenuti del Format di Funzione Pubblica. Il presente documento contiene invece un approfondimento su quanto attuato nel corso dell'anno 2022 in ottica di parità di genere e benessere lavorativo da parte dell'Amministrazione e sul monitoraggio sulle azioni positive contenute nel Piano con un focus particolare su quelle di maggior rilievo.

Con l.r. 20 Luglio 2023 n. 29 (legge generale di manutenzione dell'ordinamento regionale) si è dunque provveduto ad eliminare dall'art. 38 della l.r. 8 Gennaio 2009, n.1, l'adempimento relativo alla redazione annuale del Rapporto sulla situazione e sulle dinamiche del personale, prevedendo esclusivamente la predisposizione, a cura della direzione competente in materia di personale, di una semplice relazione annuale sullo stato di attuazione delle azione positive dell'amministrazione.

Il testo è redatto attenendosi ai principi ed alle indicazioni contenute nelle Linee guida per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista, adottate da Regione Toscana, con propria Decisione di Giunta n. 16 dell'11 marzo 2019.

Il documento, in piena attuazione dei principi di trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa, viene pubblicato sulla Intranet Regionale e nella sezione "Amministrazione Trasparente" - "Personale" del sito istituzionale di Regione Toscana.



1. In evidenza per l'anno 2022.....	6
<i>1.1 La regolamentazione del Lavoro Agile.....</i>	<i>6</i>
<i>1.2 Il "Gender Equality Plan" di Regione Toscana.....</i>	<i>9</i>
<i>1.3 La nuova nomina della Consigliera di Fiducia della Regione Toscana.....</i>	<i>12</i>
<i>1.4 La formazione in ottica di genere: la promozione delle Pari opportunità, la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione nell'ambito del Diritto del Lavoro in Regione Toscana. La violenza di genere. Le linee guida per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista.....</i>	<i>14</i>
<i>1.5 La collaborazione con CRRCR per progetto "Promozione del benessere, dello sviluppo organizzativo e della qualità delle relazioni umane presso l'Ente Regione Toscana.....</i>	<i>15</i>
2. Il Monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni positive Anni 2022 2024.....	16
2.1 Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024.....	16
3. Il Monitoraggio del Piano delle Azioni positive.....	18
3.1 Macroarea 1: Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale.....	18
<i>3.1.1 - 3.1.2 Pubblicazione sulla Intranet, al fine della miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di tutte le informazioni in materia quali la normativa di riferimento, con particolare riferimento ai permessi e congedi ed ai servizi socioassistenziali alla persona, in particolare sulle strutture per anziani. Produzione reportistica di genere.</i>	
3.2 Macroarea 2: Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale.....	19
<i>3.2.1 Interventi formativi che garantiscono la partecipazione dei/delle dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale in rapporto proporzionale, assicurando pari opportunità e consentendo la conciliazione dei tempi di vita-lavoro.</i>	
<i>3.2.2 Intervento formativo rivolto a tutto il personale, 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, valido ai fini del riconoscimento di crediti formativi funzionali all'implementazione del "criterio 3 CCI del 20.12.2019 – verifica delle maggiori competenze acquisite".</i>	
<i>3.2.3 Intervento di formazione e sensibilizzazione relativo all'applicazione delle Linee Guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista.</i>	
<i>3.2.4 Percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze</i>	

ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni – Progetto Induction Training per Neoassunti.

3.2.5 *Percorsi formativi destinati alla dirigenza ed alle posizioni di elevata qualificazione sull'esercizio del ruolo e sulle tecniche di coaching.*

3.2.6 *Strategia unitaria integrata di gestione delle risorse umane - Sviluppo delle competenze del personale con il duplice obiettivo di rafforzare le competenze individuali e potenziare strutturalmente la capacità istituzionale e amministrativa per il miglioramento continuo dei servizi a cittadini e imprese.*

3.3 Macroarea 3: *Iniziative rivolte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....24*

3.3.1 *Forme di organizzazione del lavoro che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, attraverso istituti quali il Telelavoro domiciliare ed il Lavoro Agile. Adeguamento della regolamentazione di tali istituti alle modifiche normative dell'art. 25 del dlgs 198/2006 introdotte dall'art.2 della Legge 5 novembre 2021, n. 162 e dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.*

3.3.2 *Prosecuzione nel percorso di attivazione di convenzioni con nidi d'infanzia per i/le figli/e dei dipendenti.*

3.3.3 *Analisi di fattibilità per le realizzazione di azioni positive per il personale impegnato nell'assistenza familiare (persone non auto sufficienti).*

3.4 Macroarea 4: *Iniziative rivolte alla prevenzione del disagio, al perseguimento del benessere e della sicurezza sul lavoro.....26*

3.4.1 *Conferma e la nuova attivazione di convenzioni agevolate relative agli abbonamenti ai mezzi pubblici per il personale di Regione Toscana.*

3.4.2. *Miglioramento e ampliamento della bacheca web intranet, accessibile da tutto il personale regionale ed allo stesso dedicato ed auto alimentata, consistente in una piattaforma digitale di informazione per la condivisione di servizi ed utilità.*

3.4.3 *Uso di corretti stili di vita alimentari e salutari in ambito lavorativo attraverso la realizzazione di "Giornate informative sui corretti stili di vita alimentare".*

3.4.4 *Miglioramento della conoscibilità della figura e delle funzioni della Consigliera di Fiducia da parte di tutto il personale di Regione Toscana.*



1.1 La regolamentazione del Lavoro Agile

L'anno 2022, una volta per così dire "archiviata" l'emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del Covid -19, si è caratterizzato, per quanto concerne la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per la messa a regime della Lavoro Agile, nell'ambito della disciplina prevista nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativa al Lavoro a distanza.

L'organizzazione del lavoro attraverso l'alternanza tra prestazione resa in modalità da remoto usufruendo dell'istituto del Lavoro Agile e quella resa in presenza presso la propria sede di lavoro permette di conciliare al meglio la gestione dei tempi di vita e di lavoro del personale di Regione Toscana.

Il concetto di Lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni trae la sua ragion d'essere dall' art. 17, c.1, lett. O della Legge n. 124 del 2015 il quale anticipa la «[...]disciplina delle forme di lavoro flessibile, con individuazione di limitate e tassative fattispecie, caratterizzate dalla compatibilità con la peculiarità del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e con le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime [...]».

Sostanzialmente però è nel 2017 che il Lavoro agile viene istituzionalizzato all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, con la legge n. 81 del 2017, che all'art.18, precisa « [...] allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva [...]».

In piena emergenza epidemiologica da COVID-19 con la L.77/2020 è stato sancito che «le amministrazioni [...] organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro [...] introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile [...] per il personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità [...]». Tale legge, inoltre, aveva definito che «Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Il POLA è stato approvato in Regione Toscana con Delibera di Giunta n. 380/2021 ed è poi confluito con modifiche nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con delibera di Giunta regionale 727 del 27-06-2022.

Il PIAO definisce il Lavoro agile come una possibile occasione di valorizzazione dell'esperienza maturata in Regione Toscana negli ultimi due anni, affinché i risultati raggiunti possano essere consolidati in un'ottica di miglioramento dei servizi verso l'utenza e del benessere organizzativo interno.

L'introduzione del Lavoro agile è anche un'occasione di sviluppo organizzativo e culturale per la valorizzazione degli elementi che ne rendono efficace l'utilizzo quali: l'orientamento al risultato e all'utente, la "maturità" digitale, lo sviluppo delle competenze trasversali e professionali, l'evoluzione dei modelli organizzativi.

Il quadro normativo di cui sopra è stato attuato in piena fase emergenziale, condizione questa che ha reso necessario un rapido adattamento delle modalità di lavoro ed erogazione dei servizi. L'impegno del personale e i percorsi di innovazione organizzativa e tecnologica già in atto da diverso tempo, hanno creato le condizioni per un ripensamento delle modalità di lavoro

favorendo quella che può essere definita come una "spinta al cambiamento".

La sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali – triennio 2019-2021 , al Titolo V ha definito le forme di Lavoro a distanza quali il Lavoro Agile ed il Lavoro da Remoto, completando così il processo di introduzione di tali forme di modalità organizzativa della prestazione lavorativa, rendendole anche oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Nella nostra Amministrazione l'introduzione del Lavoro agile attraverso l'approvazione del relativo Regolamento è avvenuta appunto nel settembre dell'anno 2022.

L'accesso al Lavoro agile è consentito con le modalità e nei limiti previsti dal Regolamento, distinte per personale dirigenziale e personale non dirigenziale.

Lavoro Agile	Permette di conciliare al meglio la gestione dei tempi di vita e di lavoro
POLA	E' stato approvato in Regione Toscana con Delibera di Giunta n. 380/2021
Regolamento	Ha durata annuale ed al termine del suddetto periodo, considerati gli esiti della sperimentazione, potrà essere confermato fino a nuova regolamentazione o modificato
Sviluppo Organizzativo e Culturale	Orientamento al risultato e all'utente, "maturità" digitale, sviluppo delle competenze trasversali e professionali, evoluzione dei modelli organizzativi.

Il Regolamento attualmente vigente, vista la natura sperimentale dell'istituto ha durata annuale; al termine del suddetto periodo, considerati gli esiti della sperimentazione, potrà essere confermato fino a nuova regolamentazione o modificato, rimanendo comunque salva la possibilità di modifica dello stesso in caso di cambiamento della normativa di riferimento o della contrattazione collettiva nazionale per l'area Funzioni Locali.

Gli Accordi individuali, nella fase sperimentale hanno durata annuale e l'accesso al Lavoro agile può essere richiesto dal personale della Regione Toscana con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, i cui ruoli e attività non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della Sede di lavoro. L'accesso al Lavoro agile avviene su base volontaria, a seguito di espressa richiesta del personale interessato, previa approvazione da parte della/del dirigente di riferimento, tenuto conto e temperate le esigenze di sostenibilità organizzativa della concessione del Lavoro Agile al personale assegnato. In tale ottica si precisa che la/il dirigente di riferimento si impegna a valutare tutte le richieste di accesso al Lavoro agile presentate, motivando eventuali dinieghi al personale richiedente, anche appunto al fine di assicurare la piena efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Le giornate di lavoro da svolgere in modalità agile sono concordate con la/il dirigente su base mensile, ed eccezionalmente plurimensile fino ad un massimo di dieci giorni lavorativi al mese individuati in base all'articolazione oraria della struttura di assegnazione del personale interessato tenendo ovviamente conto, come sopra precisato, delle esigenze organizzative dell'Amministrazione, dell'efficacia ed efficienza nell'espletamento delle attività e dell'equilibrata distribuzione complessiva nell'ambito dello stesso gruppo di lavoro delle giornate di Lavoro agile nell'arco del mese. La definizione delle giornate di Lavoro agile potrà essere modificata dalla/dal dirigente anche su richiesta della persona interessata, in caso di eventuali esigenze sopravvenute che impediscano o che comunque non risultino pienamente compatibili con lo svolgimento della prestazione in modalità agile, anche in relazione ai carichi lavorativi complessivi della singola Struttura.

Il personale, al momento, può individuare, in sede di sottoscrizione dell'Accordo individuale, fino a un massimo di quattro luoghi presso i quali svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

Occorre ovviamente sottolineare che l'attività in Lavoro agile si svolge nel rispetto degli obiettivi e delle attività contenute nei piani di lavoro del personale.

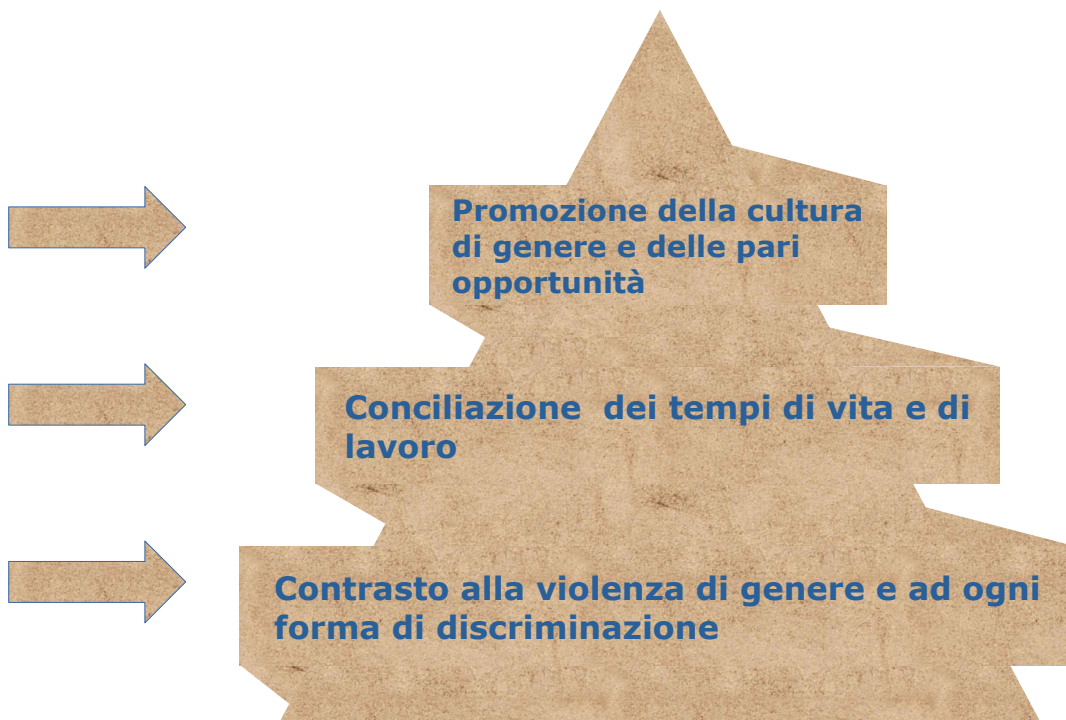
Da segnalare infine che l'Amministrazione nel corrente anno, sta predisponendo, confrontandosi con le Organizzazioni Sindacali, il Regolamento concernente l'altra modalità di Lavoro a distanza prevista dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, ovvero il Lavoro da Remoto.

1.2 Il "Gender Equality Plan" di Regione Toscana

REGIONE
TOSCANA



Nel corso dell'anno 2022 Regione Toscana ha predisposto, per la prima volta, il proprio Gender Equality Plan (GEP), il quale, in linea con la definizione della Commissione Europea, si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visione strategica, sostanzialmente al fine individuare ed eliminare le disuguaglianze di genere in ottica di benessere lavorativo. Lo stesso si propone infatti di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone all'interno degli ambiti lavorativi, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno. In generale, il Gender Equality Plan, quale disposizione introdotta per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, risulta essere un requisito di accesso ai finanziamenti dei programmi a gestione diretta della Commissione Europea (es. Horizon Europe). La strategia di Regione Toscana per l'attuazione della parità di genere e delle pari opportunità all'interno dei luoghi di lavoro segue il percorso delineato nel Piano Triennale per le Azioni Positive (PAP). Gli obiettivi del GEP, in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione europea, coincidono dunque con quelli inseriti nel Piano delle Azioni Positive e si sviluppano nelle principali aree tematiche sotto indicate:



Il Gender Equality Plan ha uno spazio dedicato nel sito istituzionale di Regione Toscana al seguente indirizzo: Amministrazione Trasparente/ Altri contenuti / Piano dell'uguaglianza di genere per il benessere lavorativo: Gender Equality Plan.

Costituiscono parte fondamentale del Gender Equality Plan di Regione Toscana pubblicato nell'anno 2022:

1. Il Piano Triennale delle Azioni Positive;
2. Il Rapporto sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione e sullo stato di attuazione delle Azioni positive;
3. Il Codice di Condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana;
4. Le Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Regione Toscana.

1. Le "azioni positive" sono misure temporanee speciali rivolte alla realizzazione delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e sono espressamente previste dal Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n.198). A livello regionale, il legislatore toscano, con la Legge Regionale 8 gennaio 2009, n. 1 ha disciplinato, all'interno del Capo V°, le azioni positive per il personale regionale, le quali sono volte alla rimozione degli ostacoli che impediscono un pieno inserimento di personale nell'attività lavorativa ed una loro concreta partecipazione alle occasioni di avanzamento professionale. Vi è da precisare che il Piano Triennale delle Azioni Positive assume valenza di atto propedeutico all'approvazione del Piano dei Fabbisogni di Personale di cui all'art. 23 della stessa legge regionale. Le Azioni positive sono 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 e 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. Come sarà più ampiamente approfondito nei prossimi paragrafi, vi è da segnalare per l'anno 2023 una novità sostanziale in merito al Piano delle Azioni Positive in quanto lo stesso viene assorbito all'interno del P.I.A.O - Piano integrato di attività e organizzazione, che accorpa appunto tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere e dell'anticorruzione. (D.L 80/2021 convertito in L. 113/2021). Il Piano delle Azioni Positive viene dunque a collocarsi nella sezione del PIAO dedicata alla Performance, in apposita sottosezione. Ne consegue che, il Piano delle Azioni positive, non avendo più una struttura autonoma, ma divenendo invece una sottosezione del PIAO, non necessita più di essere adottato dalla Giunta regionale con una propria delibera dedicata, così come era previsto nella formulazione, ormai superata, dell'art. 37 della sopra citata legge regionale n. 1/2009 e novellata dalla legge regionale 29/2023 (Legge regionale di manutenzione dell'ordinamento regionale).
2. Per quanto concerne il Rapporto sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione e sullo stato di attuazione delle azioni positive già abbiamo accennato in premessa sulle novità salienti in merito allo stesso. Il Rapporto 2022, relativo all'annualità 2021, attua una disamina sui principali istituti giuridici in materia di personale, quali l'applicazione del contratto di lavoro a tempo parziale, l'orario agevolato, il telelavoro domiciliare, i congedi parentali, le posizioni organizzative, l'accesso alle posizioni dirigenziali etc., evidenziando le differenze di genere all'interno degli stessi. Il Rapporto contiene anche una rappresentazione del profilo qualitativo del personale all'interno della Regione Toscana, evidenziando la distribuzione dello stesso per classi d'età, per titolo di studio e per aree professionali. Il documento, nella parte seconda, rappresenta il monitoraggio sulle azioni positive realizzate nell'anno.
3. Il Codice di Condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana è un codice etico con il quale ciascun datore di lavoro, pubblico o privato, si impegna a garantire al proprio personale adeguate forme di prevenzione e contrasto rispetto al realizzarsi di fattispecie di discriminazione, al fine di tutelare l'incolumità psico-fisica di chi opera nella struttura lavorativa, nella piena considerazione delle differenze di genere. Il Codice adottato in Regione Toscana si rivolge, come ambito di applicazione soggettivo, a tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa, a qualsiasi titolo, all'interno dell'Amministrazione e rappresenta uno strumento di prevenzione e di contrasto verso qualunque comportamento discriminatorio che arrechi pregiudizio alla persona e al suo benessere sul luogo di lavoro. L'impianto del Codice prevede l'istituzione della Consigliera di Fiducia, quale figura di tutela e di supporto al personale

nei casi in cui possano verificarsi fattispecie discriminatorie previste dal Codice stesso. Le procedure attivabili per la tutela della persona si concretizzano sia attraverso una tipologia più "informale", nella quale la persona può essere assistita, supportata, consigliata dalla Consigliera seguendo un iter più flessibile adattabile ai singoli casi, sia in una procedura "formale" nella quale i comportamenti asseriti sono valutati secondo le disposizioni vigenti in materia disciplinare.

4. Per quanto riguarda le Linee guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Regione Toscana, con l'adozione delle stesse si intende fornire indicazioni uniformi, a tutti gli operatori degli Uffici della Giunta regionale, per l'utilizzo di un linguaggio amministrativo rispettoso della parità di genere, suggerendo espressioni e termini compatibili con il corretto uso della lingua italiana per evitare riferimenti sessisti. In concreto, l'intento è quello di attuare un percorso che conduca da un lato all'utilizzo, laddove possibile, di espressioni di carattere neutro e quindi non discriminatorie tra i sessi e dall'altro lato all'indicazione di strategie redazionali volte alla declinazione al femminile di alcuni termini riferiti a professioni e ruoli fino ad oggi riservati al genere maschile. La struttura del documento è basata sul presupposto che non esistono regole da applicarsi meccanicamente ai documenti al fine di renderli rispettosi dell'identità di genere, ma che si debba invece ricercare la soluzione più idonea, caso per caso, alle peculiarità del tipo di testo che si deve redigere. Si precisa che le Linee Guida si applicano ai soli atti e documenti della Giunta regionale, con esclusione di quelli redatti dal Consiglio regionale. Rimane esclusa, al momento, l'applicazione delle Linee guida per la redazione dei testi normativi.

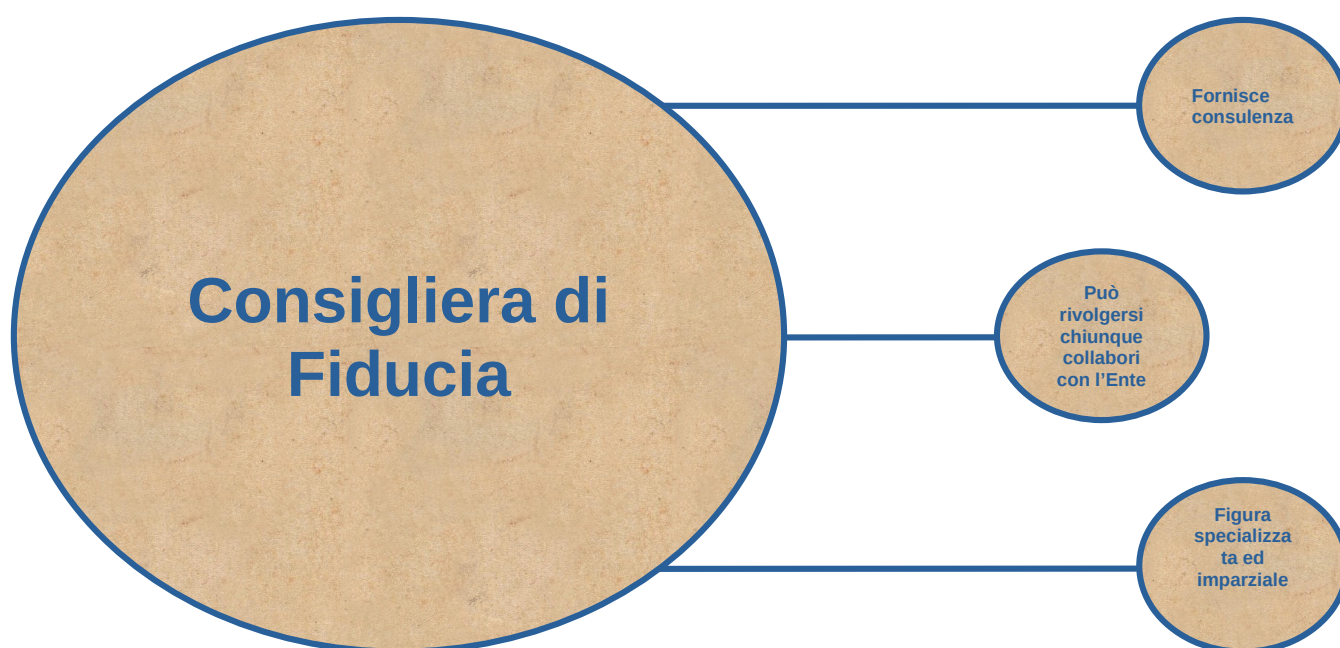
1.3 La nuova nomina della Consigliera di Fiducia della Regione Toscana

REGIONE
TOSCANA



Dall'inizio dell'anno 2023 è di nuovo presente, in Regione Toscana, la Consigliera di Fiducia, individuata mediante l'espletamento di una procedura di selezione con avviso pubblico, al termine della quale l'incarico è stato di nuovo affidato alla dottoressa Francesca Torelli, già Consigliera di Fiducia per Regione Toscana dal 2020 al 2022, essendo la stessa risultata nuovamente, al termine della selezione, il soggetto ritenuto più idoneo a ricoprire l'incarico.

La dottoressa Francesca Torelli è laureata in Economia aziendale ed ha poi conseguito un dottorato in Diritto del Lavoro. Ha un'esperienza ventennale nell'ambito della gestione delle risorse umane, delle politiche di conciliazione e delle politiche di Pari Opportunità. E' Consigliera di Fiducia in diverse realtà del mondo sanitario, universitario e degli enti locali, e, come già sopra accennato ha ricoperto proficuamente l'incarico in Regione Toscana nello scorso biennio.



La seconda parte dell'anno 2022 è stato dunque interessata dalla procedura selettiva per il rinnovo dell'incarico, in vista della scadenza della proroga dello stesso incarico originario, (al 31 dicembre 2022), in via eccezionale, così come previsto dall'articolo 7, comma 6, lettera c) del D.Lgs. n. 165/2001, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico. Le motivazioni della proroga dell'incarico sono state ravvisate nella necessità di portare a completamento le attività previste nel contratto di collaborazione che non si sono potute realizzare in modo esaustivo a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 che ha imperversato per la gran parte del periodo di vigenza appunto del primo incarico di collaborazione professionale affidato alla Consigliera. Si pensi ad esempio agli incontri in presenza con il personale interessato, in particolare nelle sedi periferiche di Regione Toscana. La Consigliera è chiamata dunque a fornire consulenza nell'ambito di applicazione del Codice di condotta per la tutela della dignità del personale, a salvaguardia di chiunque si ritenga vittima di mobbing, molestie e/o discriminazione, verificatesi sul luogo di lavoro. La Consigliera agisce in modo informale e non intraprende alcuna azione che non sia stata precedentemente concordata con la persona che ha segnalato il caso in questione. Può rivolgersi alla Consigliera per approfondimenti, consulenza, assistenza e possibilità di intervento, chiunque lavori e collabori con l'ente a qualsivoglia titolo (dipendenti, assegnisti, tirocinanti, stagisti, collaboratori coordinati e continuativi) e ritenga di avere subito atti o comportamenti considerati lesivi della dignità.

tà della persona. Per garantire la neutralità, la riservatezza e l'indipendenza rispetto ai casi trattati, tale funzione è affidata a persona esterna all'ente, una figura terza, specializzata ed imparziale, che partecipa alla promozione e alla costruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere e al reciproco rispetto della libertà e della dignità. Inoltre il ruolo della Consigliera non si esaurisce nella mediazione ma, come previsto espressamente dal Codice di Condotta, la stessa può svolgere un'attività di consulenza per il Direttore competente in materia di personale ed il Segretario Generale del Consiglio regionale anche su impulso degli altri Direttori o dei singoli Dirigenti in caso di conflittualità negative all'interno di una struttura, al fine di promuovere una soluzione pacifica dei contrasti ed al contempo la prevenzione degli stessi.

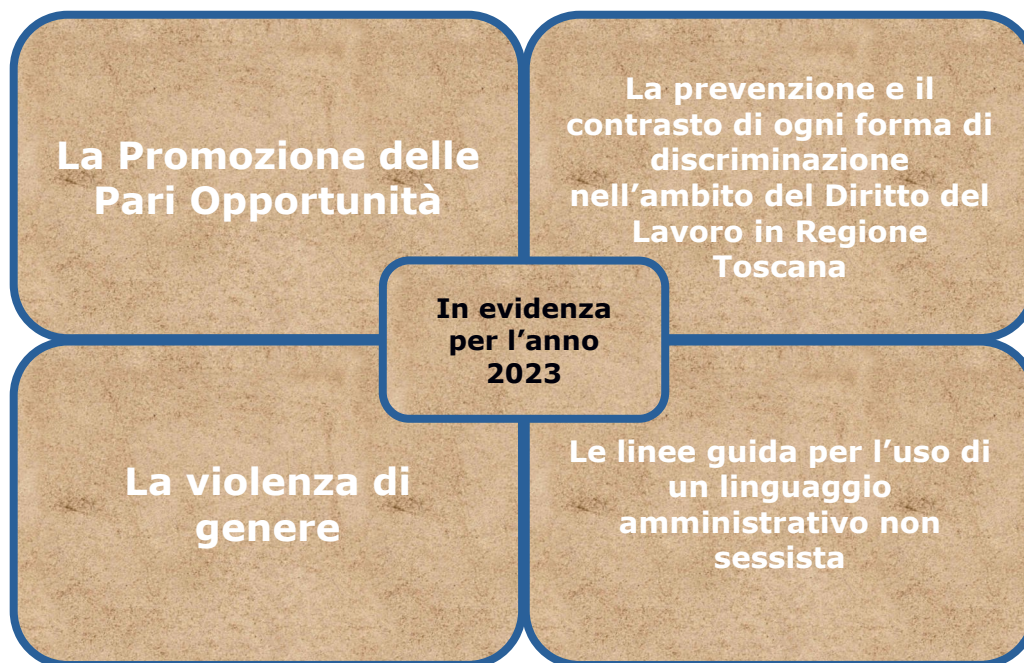
Da rilevare che, nel corso dell'anno 2022 la Consigliera di Fiducia ha effettuato sessioni informative/formative rivolte a tutto il personale, su prenotazione degli interessati, come previsto dalla specifica azione all'interno del Piano delle Azioni positive vigente ed in continuità con i precedenti, al fine di rendere maggiormente conoscibile le funzioni ad ella attribuite. Per l'anno in corso invece verranno programmati alcuni incontri informativi/formativi nelle sedi periferiche di Regione Toscana, con lo scopo precipuo di trasmettere un "messaggio di inclusione" dal quale si possa infatti evidenziare come la presenza della Consigliera sia a tutto tondo all'interno delle diverse articolazioni territoriali dell'Amministrazione regionale.

La Consigliera di Fiducia può essere contattata tramite un indirizzo mail dedicato (consiglieradifiducia@regione.toscana.it) disponibile alla pagina Intranet dedicata, all'interno della sezione Aree Tematiche /Pari Opportunità – CUG /Pari Opportunità / Cosa abbiamo fatto / La Consigliera di Fiducia di Regione Toscana.

1.4 La formazione in ottica di genere: la promozione delle Pari opportunità, la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione nell'ambito del Diritto del Lavoro in Regione Toscana. La violenza di genere. Le linee guida per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista.



Da un punto di vista di formazione in ottica di genere l'anno 2022 si è caratterizzato per una notevole offerta di sessioni formative concernenti la promozione delle pari opportunità in Regione Toscana, con un focus specifico sulla violenza di genere e sull'uso del linguaggio amministrativo non sessista. Gli incontri formativi si propongono di far conoscere, nell'ambito del Piano Triennale delle Azioni Positive per il personale di Regione Toscana, le principali "azioni" in ambito di promozione delle Pari opportunità per il personale di Regione Toscana e di prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, quali, tra le più rappresentative l'adozione del Codice di Condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana e conseguentemente l'istituzione della Consigliera di Fiducia. In particolare viene effettuata una veloce disamina della sua figura e delle sue funzioni.



Un primo focus particolare è rivolto all'analisi del fenomeno della Violenza di genere sul territorio e alle specifiche misure di prevenzione e contrasto messe in atto da Regione Toscana. In particolare si vanno ad enucleare ed analizzare le varie forme di violenza con un'attenzione particolare ai femminicidi ed alla condizione dei cosiddetti Orfani speciali. Si passa poi alla descrizione dei Centri Antiviolenza e delle Case Rifugio, dei Centri per uomini autori di violenze, per concludere poi con il percorso di uscita dalla situazione di violenza. Il secondo approfondimento concerne l'utilizzo delle Linee Guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista da adottare nella redazione degli atti e dei documenti di Regione Toscana, al fine di rendere la "scrittura amministrativa" rispettosa dell'identità di genere. Il focus intende infatti fornire una metodologia applicativa dell'uso del linguaggio di genere nei testi amministrativi, partendo dalle finalità perseguite e dall'ambito di applicazione.

1.5 La collaborazione con CRRCR per progetto "Promozione del benessere, dello sviluppo organizzativo e della qualità delle relazioni umane presso l'Ente Regione Toscana"

REGIONE
TOSCANA



Dal mese di aprile 2022 ha cominciato a delinearsi, anche a seguito di situazioni di criticità e disagio relazionali di dipendenti regionali verificatesi durante l'orario di lavoro, l'esigenza di introdurre in RT un servizio di supporto psicologico a favore dei dipendenti; da qui, mediante un vero brainstorming all'interno della Direzione e una condivisione di tale esigenza anche fuori dalla stessa, si è gradualmente costruita una vera e propria idea progettuale in tema di benessere organizzativo sul luogo di lavoro che ha visto come partner istituzionale il Centro di Riferimento Regionale sulle Criticità Relazionali (CRRCR) dell'AOU di Careggi. Si evidenzia che l'intento dell'iniziativa è quello di ripristinare, come misura di promozione della salute/sicurezza sui luoghi di lavoro oltre che di un clima generale di benessere organizzativo, l'istituzionalizzazione di un servizio interno di supporto psicologico/psichiatrico offerto dall'amministrazione sia per i dipendenti che presentano problematiche relazionali sia per i dirigenti a cui gli stessi sono assegnati. Il 2022 è stato l'anno dedicato all'individuazione dei contenuti, delle modalità e dell'iter amministrativo più adeguato all'avvio della progettualità sopra delineata che si è poi effettivamente concretizzato con l'adozione della DGR n. 879 del 1/08/2022 con cui è stato approvato il progetto dal titolo "/Promozione del benessere, dello sviluppo organizzativo e della qualità delle relazioni umane presso l'Ente Regione Toscana/", che ha, altresì, visto la preventiva condivisione con tutti i Direttori in occasione del CD del 21 luglio 2022. L'intento del Progetto risulta, dunque, essere quello del raggiungimento del benessere psico-fisico del personale e quello di favorire contestualmente la creazione di un clima organizzativo sano e sereno nell'ambito del luogo di lavoro, cercando di eliminare - o quantomeno ridurre - i fattori di disagio di tipo relazionale e psicologico che possono esservi collegati. Dopo l'approvazione del progetto da parte della Giunta, è quindi cominciata la procedura di selezione, da parte del CRRCR, finalizzata all'individuazione della figura professionale dello psicologo referente operativo del servizio a favore dei dipendenti di RT. Durante il 2022, nelle more della predetta individuazione del professionista e dell'avvio del progetto, il Centro ha mostrato comunque la propria disponibilità offrendo proficuamente un supporto consulenziale specifico nella trattazione di alcune situazioni di criticità relazionale che hanno richiesto una celere presa in carico e una gestione risolutiva all'interno del luogo di lavoro.

2. Il monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024

REGIONE
TOSCANA



2.1 Il Piano Triennale delle Azioni positive 2022-2024

Le azioni positive, come già precedentemente detto, sono misure temporanee speciali rivolte alla realizzazione delle pari opportunità, della parità di genere e del benessere lavorativo nei luoghi di lavoro. Più nello specifico, l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche concentra l'attenzione, in un'ottica di genere, sull'accesso, il trattamento e le condizioni di lavoro, la formazione professionale, le progressioni nella carriera.

A livello regionale, come già precisato, il legislatore toscano, con la Legge Regionale 8 gennaio 2009, n.1 ha disciplinato, all'interno del Capo V°, le Azioni positive per il personale di Regione Toscana.

In particolare, la Giunta regionale, fino all'anno 2022 ha approvato, con propria deliberazione dedicata, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, il Piano delle Azioni positive, 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. Alla luce di quanto sopra detto, la Giunta Regionale, con Delibera n. 197 del 28 febbraio 2022 ha dunque approvato, per l'anno 2022, l'aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il personale di Regione Toscana per gli anni 2022 -2024.

Quanto sopra rappresentato muta radicalmente con l'avvicinarsi del Piano delle Azioni Positive relativo all'anno in corso e del quale ovviamente si tratterà in modo più esaustivo nel documento relativo al Monitoraggio delle Azioni positive – anno 2023, in quanto il Piano delle Azioni Positive viene riassorbito all'interno del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, che accorpa appunto in un unico documento, tra gli altri, oltre al Piano delle Azioni Positive, il Piano della Performance, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, dell'Anticorruzione (DL n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021).

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, all'art. 1, comma 1, punto f) dispone che è abrogato il comma 1, dell'art. 48 (Piani delle Azioni Positive) del D.Lgs n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità). Il Piano delle Azioni Positive dunque, a partire dall'annualità 2023, viene inserito nella sezione PIAO dedicata alla Performance, in apposita sottosezione. La Giunta regionale approva dunque, secondo quanto previsto dall'art. 36 della l.r. n. 1/2009 così come novellato dalla l.r. n. 29/2023 (legge di manutenzione) la programmazione delle Azioni positive così come definite nella sezione dedicata del PIAO relativo all'anno di riferimento.

Piano delle Azioni Positive 2022-2024

Allegato A – DGR n. 197 del 28/02/2022

MACROAREA	DESCRIZIONE MACROAREA	AZIONE	DESCRIZIONE AZIONE	DESTINATARI	INDICATORE	TARGET 2022	TARGET 2023/2024	ESECUZIONE AZIONI			STRUTTURE COINVOLTE NELLA PREDISPOSIZIONE DELL'AZIONE POSITIVA	Collegamento con PQPO 2021-2023	
								2022	2023	2024		Codice	Obiettivo
1	Iniziativa di informazione e sensibilizzazione del personale	1.1	Publicazione sulla intranet, al fine della miglior conciliazione dei tempi di vita-lavoro, 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. In particolare, per quanto concerne le informazioni su permessi e congedi parentali vengono individuati i nominativi di riferimento a cui rivolgersi per chiarimenti.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	intranet aggiornata entro 5 giorni lavorativi	100,00%	100,00%	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
		1.2	Publicazione, al fine della miglior conciliazione dei tempi di vita-lavoro, di informazioni sui servizi socio assistenziali alla persona, in particolare con l'inserimento nella intranet di pagine informative e link correlati relativi alle strutture residenziali per anziani.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	intranet aggiornata entro 5 giorni lavorativi	100,00%	100,00%	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
2	Iniziativa per la formazione del personale, delle quali viene fornita la massima informazione e trasparenza tutto il personale	2.1	Interventi formativi che garantiscono la partecipazione delle/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.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	numero edizioni terminate entro le ore 16.00/numero edizioni effettuate	50,00%	50,00%	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
		2.2	Intervento formativo rivolto a tutto il personale, 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, valido ai fini del riconoscimento di crediti formativi funzionali all'implementazione del "criterio 3 CC" del 20.12.2019-verifica delle maggiori competenze acquisite.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	attivazione intervento formativo	secondo semestre 2022	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
		2.3	Intervento di formazione e sensibilizzazione relativo all'applicazione delle Linee Guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	attivazione intervento formativo	fine di febbraio 2022	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
		2.4	Percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni - Progetto Induction Training per Neassunti	Dipendenti individuati come "Mentor" e personale neoassunto	numero di Mentori coinvolti nel progetto	n. 50	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo "Sviluppo e valorizzazione delle competenze"
		2.5	Percorsi formativi destinati alla dirigenza ed alle posizioni organizzative sull'esercizio del ruolo e sulle tecniche di coaching.	Dirigenza e posizioni organizzative	numero dipendenti coinvolti/numero dipendenti	30,00%	70,00%	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
		2.6	Corso sul diritto del lavoro con particolare riferimento ai diritti e doveri del dipendente pubblico incluse le disposizioni contenute nel Codice di Comportamento della Regione Toscana.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	numero dipendenti coinvolti/numero dipendenti		20,00%		x			Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21
3	Iniziativa rivolta alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	3.1	Strategia unitaria integrata di gestione delle risorse umane -Sviluppo delle competenze del personale con il duplice obiettivo di rafforzare le competenze individuali e potenziare strutturalmente la capacità istituzionale e amministrativa per il miglioramento continuo dei servizi a cittadini e imprese.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	30.04.2022	entro il 31.01 di ciascuna annualità	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
		3.2	Forme di organizzazione del lavoro che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, attraverso istituti quali il Telelavoro domiciliare ed il Lavoro Agile. Adeguamento della regolamentazione di tali istituti alle modifiche normative dell'art. 25 del d.lgs 198/2006 introdotte dall'art.2 della Legge 5 novembre 2021, n. 162 e dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	Adeguamento della regolamentazione degli istituti alle modifiche normative introdotte con L. 152/2021 e con la Contrattazione Collettiva Nazionale.	secondo il cronoprogramma definito con il PQPO 2022/2024	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo "Regolamentazione de smart working (lavoro agile)"
		3.3	Proseguono nel percorso di attivazione di convenzioni con nidi d'infanzia per i/e figlie/e dei dipendenti.	Personale con figli minori	n. 1 convenzioni attivate	entro il 31.12.2022	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
4	Iniziativa rivolta alla prevenzione del disagio, al perseguimento del benessere e della sicurezza sul lavoro	4.1	Analisi di fattibilità per le realizzazioni di azioni positive per il personale impegnato nell'assistenza familiare (persone non auto sufficienti).	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	realizzazione studio di fattibilità	entro il 31.12.2022	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane Dir. Sanità, Welfare e Coesione sociale, settore Politiche per l'integrazione socio sanitaria	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
		4.2	Conferma e la nuova attivazione di convenzioni agevolate relative agli abbonamenti ai mezzi pubblici per il personale di Regione Toscana	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	n. 2 convenzioni annuali confermate	entro il 31.12.2022	entro il 31.12 di ciascuna annualità	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane Dir Trasporto Pubblico Locale su ferro e marittimo. Mobilità sostenibile	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
		4.3	Miglioramento e ampliamento della bacheca web intranet, accessibile da tutto il personale regionale ed allo stesso dedicato ed auto alimentata, consistente in una piattaforma digitale di informazione per la condivisione di servizi ed utilità.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	Messa online delle nuove soluzioni	entro il 31.12.2022		x			Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
		4.4	Uso di corretti stili di vita alimentari e salutari in ambito lavorativo attraverso la realizzazione di "Giornate informative sui corretti stili di vita alimentare"	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	realizzazione giornate informative	n.3	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"
		4.5	Programmazione e realizzazione di un questionario volto a rilevare, con la messa a regime del "Lavoro agile", il livello di benessere lavorativo all'interno dell'Amministrazione.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	somministrazione questionario on line al personale (feedback "Lavoro agile")		entro il 31/12/2023		x			Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21
		4.5	Miglioramento della conoscibilità della figura e delle funzioni della Consigliera di Fiducia da parte di tutto il personale di Regione Toscana.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	numero incontri conoscitivi con il personale effettuati	3	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Dir Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	99.05.A21	Obiettivo trasversale "Promozioni della parità e pari opportunità"

3. Il Monitoraggio del Piano delle Azioni Positive

REGIONE
TOSCANA

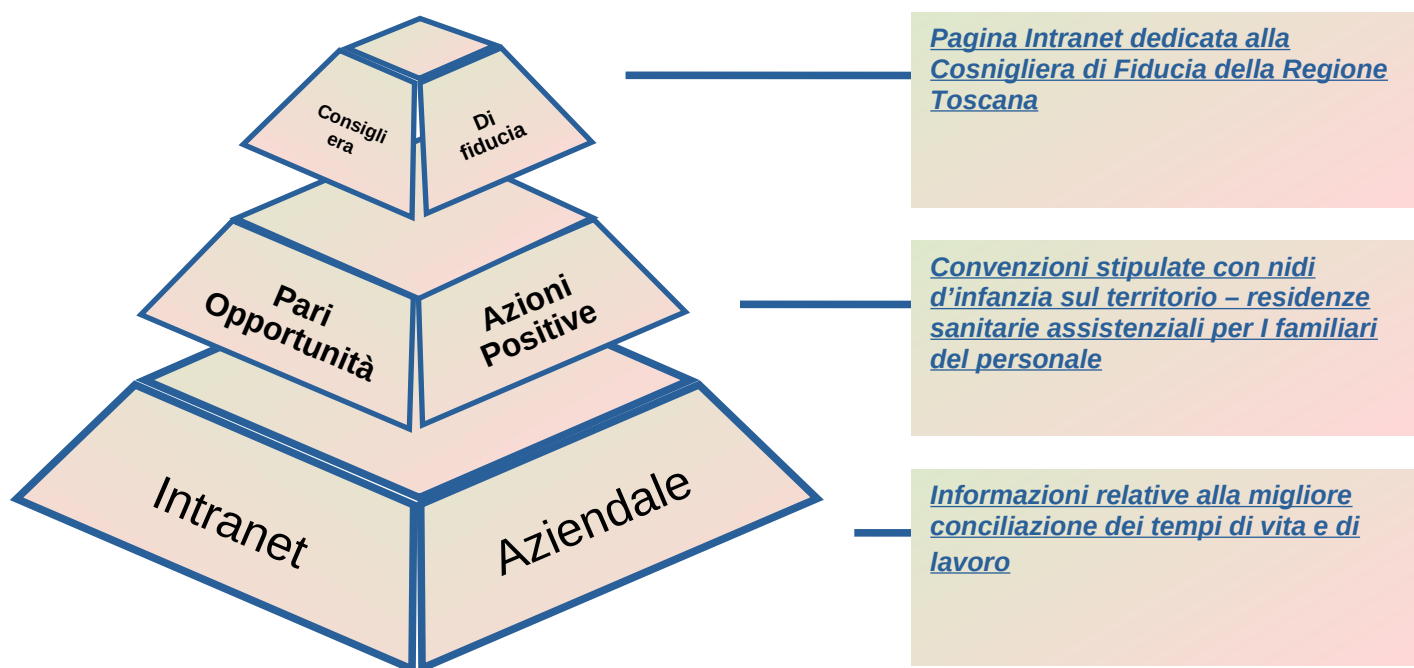


3.1 Macroarea 1: Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale

3.1.1 e 3.1.2 Pubblicazione sulla Intranet, al fine della miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di tutte le informazioni in materia quali la normativa di riferimento, con particolare riferimento ai permessi e congedi ed ai servizi socioassistenziali alla persona, in particolare sulle strutture per anziani. Produzione reportistica di genere.

Per quanto concerne l'anno 2022, in continuità con gli anni precedenti, è stato realizzato un aggiornamento costante della Intranet aziendale, sezione Pari opportunità, all'interno della quale sono presenti, oltre cenni sulla storia e normativa sulle Azioni Positive, molteplici informazioni quali quelle relative alle convenzioni stipulate con i nidi d'infanzia sul territorio per i/le figli/e dei/delle dipendenti, le convenzioni stipulate con le residenze sanitarie assistenziali per i familiari del personale, una pagina dedicata alla Consigliera di Fiducia della Regione Toscana etc.

Si precisa che nella Intranet del Consiglio regionale è attivo il collegamento alle pagine della Intranet della Giunta regionale.



Ultimo, ma non in ordine di importanza, da tenere presente l'informazione resa sulla intranet, nella seconda metà dell'anno, in merito all'attivazione del Lavoro Agile, sia sull'home page sia su una specifica pagina dedicata al seguente percorso: Rapporto di lavoro / svolgimento / Lavoro Agile. La sezione contiene informazioni utili per chi si appresta a richiedere la possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile o per chi già ne fruisca, informazioni quali il numero dei giorni, i luoghi di svolgimento, il diritto alla disconnessione etc....

3.2. Macroarea 2: Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale

REGIONE
TOSCANA



3.2.1 Interventi formativi che garantiscono 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.

Relativamente all'anno 2022, in continuità con i precedenti Piani delle Azioni positive, è stato predisposto un piano di interventi formativi garantendo la partecipazione del personale 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 viene annualmente previsto un congruo numero di corsi di formazione con orario di chiusura entro le ore 16.00. Nello specifico, per la Giunta regionale, il numero di corsi di formazione con orario di chiusura entro le ore 16.00, in particolare per quelle tipologie di corsi estesi alla maggioranza del personale e/o che sono riproposti in più edizioni, ammontano complessivamente a 365 su un totale di 558 edizioni, con una percentuale che si attesta al 65% circa. Per quanto concerne il Consiglio Regionale nell'anno 2022 su 60 interventi formativi solo uno si è svolto oltre le ore 16,00 (corso di addestramento svolto in presenza e in sede esterna al Consiglio regionale della Toscana - Corso Guida Sicura Automobili Intensivo).

3.2.2 Intervento formativo rivolto a tutto il personale, 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, valido ai fini del riconoscimento di crediti formativi funzionali all'implementazione del "criterio 3 CCI del 20.12.2019 – verifica delle maggiori competenze acquisite".

La Violenza di genere, sia essa psicologica, fisica, sessuale o economica, costituisce una violazione dei diritti umani fondamentali quali il diritto alla vita, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità, all'integrità fisica e psichica e costituisce un'autentica minaccia per la salute ed un ostacolo al godimento del diritto a una cittadinanza sicura, libera e giusta. Regione Toscana si impegna a promuovere attività di prevenzione della violenza di genere e a garantire adeguata accoglienza, protezione, solidarietà, sostegno e soccorso alle vittime di maltrattamenti fisici, psicologici, economici. Si è ritenuto dunque opportuno strutturare un percorso formativo per il personale di Regione Toscana rivolto all'analisi del fenomeno della Violenza di genere sul territorio e alle specifiche misure di prevenzione e contrasto al fenomeno stesso. Come già accennato nella parte introduttiva si vanno ad enucleare ed analizzare le varie forme di violenza con un'attenzione particolare ai femminicidi ed alla condizione dei cosiddetti Orfani speciali. Si passa poi alla descrizione dei Centri Antiviolenza e le Case Rifugio, dei Centri per uomini autori di violenze, per concludere con il percorso di uscita dalla situazione di violenza.

Infine, nel percorso formativo viene effettuata una disamina sulle funzioni della Rete Interistituzionale dedicata alle azioni di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, volta appunto alla implementazione delle relazioni tra i Comuni, le Province, le Aziende ospedaliero-universitarie, le Aziende unità sanitarie locali (ASL), le Società della Salute, l'Ufficio Scolastico regionale, le Forze dell'Ordine, gli uffici territoriali del Governo-Prefetture, la Magistratura, e i Centri antiviolenza (CAV) presenti sul territorio etc. La rete ha lo scopo di favorire procedure omogenee e di attivare l'immediato intervento dei diversi soggetti. Essa garantisce un collegamento costante tra i soggetti che la costituiscono al fine di assicurare alla vittima della violenza il soccorso in ogni fase, presso le strutture ospedaliere o presso le aziende USL, l'intervento dei servizi sociali, l'accoglienza, il sostegno e la protezione presso Centri antiviolenza presenti sul territorio o presso Case rifugio.

3.2.3 Intervento di formazione e sensibilizzazione relativo all'applicazione delle Linee Guida operative per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista

Anche nel corso dell'anno 2022 sono stati realizzate sessioni formative relative alla sensibilizzazione del personale per quanto concerne la tematica dell'utilizzo di un linguaggio amministrativo non sessista nella redazione di atti e documenti amministrativi.

Infatti, a tal proposito si ricorda che, con Decisione di Giunta n. 16 del 11 marzo 2011 la Giunta regionale ha adottato le "Linee guida per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Regione Toscana".

Con l'adozione delle Linee Guida per l'uso del linguaggio amministrativo non sessista, la Regione Toscana intende fornire indicazioni uniformi, a tutti gli operatori degli Uffici della Giunta regionale, relative all'uguaglianza di trattamento tra i generi nel linguaggio da utilizzare negli atti amministrativi. In concreto, si intende attuare un percorso che conduca da un lato all'utilizzo, laddove possibile, di espressioni di carattere neutro e quindi non discriminatorie tra i sessi; dall'altro all'indicazione di strategie redazionali volte alla declinazione al femminile di alcuni termini riferiti a professioni e ruoli fino ad oggi riservati al genere maschile. Come già accennato la struttura del documento è basata sul presupposto che non esistono regole da applicarsi meccanicamente ai documenti al fine di renderli rispettosi dell'identità di genere, ma che si debba invece ricercare la soluzione più idonea alle peculiarità del tipo di testo che si deve redigere. Si precisa che le Linee Guida si applicano ai soli atti e documenti della Giunta regionale, con esclusione di quelli redatti dal Consiglio regionale. Rimane esclusa, al momento, l'applicazione delle Linee guida oggetto della presente trattazione per la redazione dei testi normativi.

L'intervento formativo, oltre ad una breve disamina sulle tecniche di redazione degli atti nel rispetto dell'uso del linguaggio non sessista, spazia inoltre sulle altre tematiche di maggior rilievo inerenti la parità di genere e le pari opportunità in Regione Toscana, quali i Piani triennali delle Azioni Positive ed i relativi aggiornamenti annuali, il Rapporto annuale sulla situazione e sulle dinamiche del personale maschile e femminile della Regione che analizza le dinamiche occupazionali e lo sviluppo professionale in ottica di genere relativamente al personale delle Direzioni della Giunta, Segretariato Generale del Consiglio regionale e di ARTEA.

Un'attenzione particolare è rivolta al "Codice di condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana" adottato nel 2019, volto alla promozione di una cultura improntata al rispetto ed alla tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano nell'ambito di Regione Toscana e a garantire adeguate e tempestive forme di prevenzione e intervento in relazione a comportamenti tesi a porre in essere fattispecie di discriminazione, molestie e mobbing. Infine, in relazione al Codice di Condotta, un focus specifico sulla figura e le funzioni della Consigliera di Fiducia.

3.2.4 Percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni – Progetto Induction Training per Neoassunti

Anche nel corso dell'anno 2022, come nel precedente, sono stati realizzati specifici percorsi formativi per il personale neo-assunto.

Il Progetto Induction Training per Neoassunti è infatti correlato alle politiche di reclutamento avviate in coerenza con gli indirizzi contenuti nel Piano Triennale dei Fabbisogni di personale basate sull'obiettivo fondamentale di attuare un progressivo ricambio generazionale del personale regionale, con ingresso nei ruoli regionali di nuove risorse umane con competenze innovative, con riferimento a macro aree di competenze professionali, da formare e aggiornare in relazione ai ruoli specifici da ricoprire nell'organizzazione regionale.

I candidati vincitori delle procedure concorsuali indette ed espletate in Regione Toscana sono sottoposti, preliminarmente all'inquadramento, ad un percorso di assesment center, non a carattere selettivo, utile ad individuare l'ottimale collocazione organizzativa, in relazione al complesso delle capacità e delle competenze possedute dai medesimi, seguito, successivamente all'inquadramento, da uno specifico percorso formativo, della durata di circa un mese, che tenga conto dell'ambito professionale della struttura regionale di allocazione.

I neo assunti vengono affiancati dai cosiddetti "Mentori", ovvero i dipendenti individuati dalle strutture tra il personale con una consolidata esperienza professionale, che sono preposti a svolgere funzione di accoglienza, accompagnamento, monitoraggio e supporto all'inserimento all'interno dell'Organizzazione regionale. Ciascun mentore ha effettuato un percorso di formazione specifica finalizzata a favorire l'assunzione consapevole del loro ruolo.

Il percorso formativo si pone dunque l'obiettivo di agevolare l'inserimento dei neo assunti e lo sviluppo delle competenze per un'adeguata professionalizzazione nello svolgimento delle funzioni regionali, con una formazione base in materia di organizzazione regionale (iter atti e decreti dirigenziali), processo legislativo e produzione normativa della Giunta, disciplina del rapporto di lavoro, strumenti di contabilità e bilancio, sistema di valutazione delle prestazioni, utilizzo della postazione di lavoro, sistema di gestione dei documenti amministrativi e degli archivi, intranet regionale, strumenti di programmazione regionale, disciplina degli appalti e contratti.

A completamento del percorso formativo, viene prevista la partecipazione ai moduli in modalità e-learning, attraverso il portale per la formazione della Regione Toscana (Progetto Trio).

Il Progetto Induction Training per Neoassunti rappresenta una leva fondamentale per rendere più veloce ed efficace il coinvolgimento del neoassunto nella cultura dell'Amministrazione regionale, nei processi e nelle modalità operative attraverso l'attivazione di un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti e neoassunti.

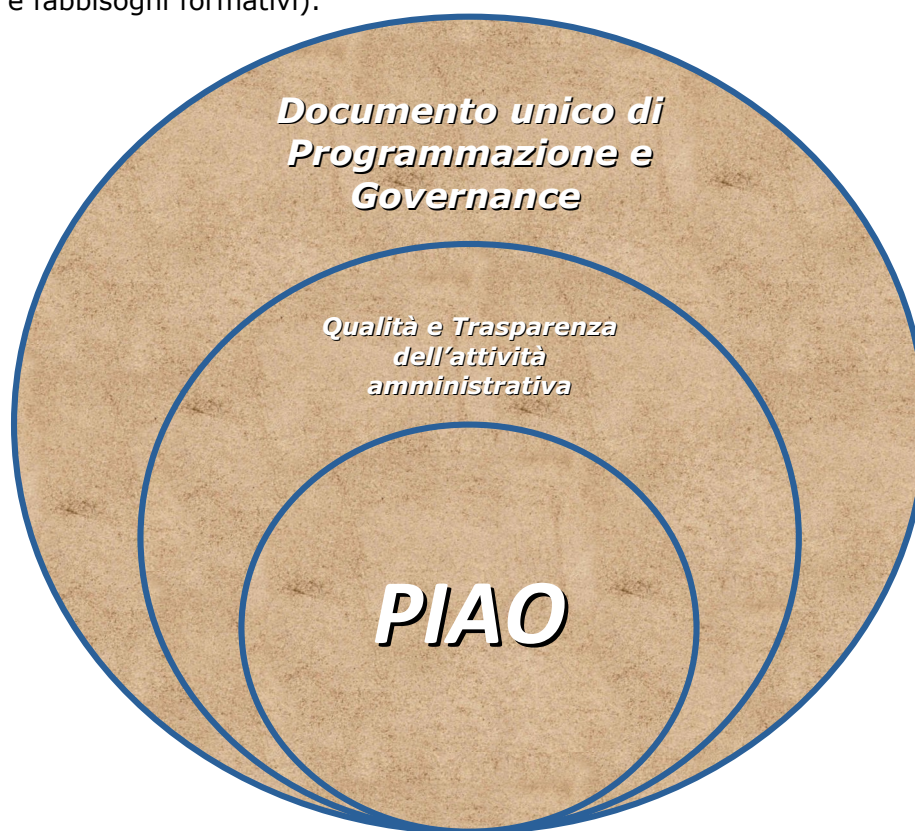
3.2.5 Percorsi formativi destinati alla dirigenza ed alle posizioni di elevata qualificazione sull'esercizio del ruolo e sulle tecniche di coaching.

Lo scopo precipuo di tale tipo di intervento formativo rivolto alla dirigenza ed alle posizioni di elevata qualificazione consiste nel prendere consapevolezza del "Coaching" come pratica di sviluppo attraverso la sperimentazione diretta al fine di riuscire ad abilitare i Leader di Regione Toscana a rivestire appunto il ruolo di Coach e conseguentemente a facilitare i loro collaboratori nell'intraprendere percorsi di crescita e sviluppo personale e professionale.

Gli obiettivi pratici del percorso formativo si concretizzano quindi nel supportare i discenti nell'intraprendere percorsi di crescita e sviluppo personale e professionale, facilitando l'apprendimento delle tecniche e lo sviluppo delle soft skills relativamente alla capacità d'ascolto, empatia, feedback utili a potenziare lo stile relazionale ed il rapporto tra "capo" e collaboratore, risolvere i conflitti all'interno del gruppo di lavoro, migliorare il benessere lavorativo e la conciliazione tempi-lavoro nell'organizzazione dell'ufficio e definire azioni organizzative atte a rafforzare le relazioni interpersonali.

3.2.6 Strategia unitaria integrata di gestione delle risorse umane - Sviluppo delle competenze del personale con il duplice obiettivo di rafforzarle e di potenziare strutturalmente la capacità istituzionale e amministrativa per il miglioramento continuo dei servizi a cittadini e imprese.

Nell'ambito della ricerca di una strategia integrata per la gestione delle risorse umane, tesa allo sviluppo delle competenze del personale e al potenziamento della capacità istituzionale e amministrativa, in un'ottica di un miglioramento continuo dei servizi alla cittadinanza ed alle imprese, occupa un posto di "primo piano" la programmazione dell'organizzazione e del capitale umano, come presente all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il PIAO è stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ed è un documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi. Il PIAO assorbe molti dei Piani che fino al 2022 le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente, tra i quali quello della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere e della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'intento del legislatore è stato quello di semplificare e integrare in un unico documento, razionalizzandone la disciplina, una serie di documenti programmatici previgenti, prevedendone l'obbligatorietà per le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Considerato che il 2022 ha rappresentato l'anno "zero" per l'introduzione di detta programmazione integrata, Regione Toscana ha preliminarmente provveduto a costituire, al proprio interno, un gruppo di lavoro interdirezionale per approfondire i contenuti del nuovo piano, stanti le varie tematiche ad esso sottese (valore pubblico, performance, accessibilità digitale, azioni positive, rischi corruttivi e trasparenza, struttura organizzativa, lavoro agile, dei fabbisogni di personale e fabbisogni formativi).



Gli esiti del gruppo di lavoro, unitamente all'attività di analisi ed elaborazione posta in essere dai competenti uffici, hanno consentito di addivenire, in armonia con le scadenze normative previste (il decreto legge n. 228/2021 ha disposto, in sede di prima applicazione, il differimento del termine di approvazione del documento al 30/04/2022 ed il successivo decreto

legge n. 36/2022 ha ulteriormente disposto il differimento del termine in questione al 30/06/2022), in prima battuta alla predisposizione dell'indice del documento, comprensivo di una sintesi sommaria dei relativi contenuti ed in seconda battuta alla stesura finale del PIAO che è stato adottato con Delibera di Giunta Regionale n. 727 del 27 giugno 2022.

3.3 Macroarea 3: Iniziative rivolte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

REGIONE
TOSCANA



3.3.1 Forme di organizzazione del lavoro che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, attraverso istituti quali il Telelavoro domiciliare ed il Lavoro Agile. Adeguamento della regolamentazione di tali istituti alle modifiche normative dell'art. 25 del dlgs 198/2006 introdotte dall'art.2 della Legge 5 novembre 2021, n. 162 e dalla Contrattazione Collettiva Nazionale

Relativamente a questa Azione, per quanto concerne il Lavoro Agile e la sua regolamentazione in Regione Toscana si è ampiamente trattato nella parte introduttiva del presente documento. Da evidenziare però che l'anno 2022 al contempo ha visto anche il completamento della procedura per il rinnovo e la riassegnazione delle postazioni di Telelavoro Domiciliare Ordinario.

Infatti il "Disciplinare sul telelavoro domiciliare per gli uffici della Giunta Regionale" approvato con DD 9495/2017, così come modificato dal Decreto Dirigenziale n. 15557 del 24.9.2019, prevede l'apertura dei termini per le richieste di telelavoro domiciliare ogni biennio a partire dall'anno di approvazione; per il biennio 2021-2023, il bando è stato riaperto dal 4 novembre al 3 dicembre 2021. A seguito di ricognizione nelle Direzioni, veniva comunicato al CD il numero di postazioni di telelavoro organizzativamente sostenibili ed attivabili. Terminata l'istruttoria delle domande ammissibili è stata inviata a ciascuna Direzione la relativa graduatoria e nella prima parte dell'anno 2022 si è provveduto all'adozione degli ordini di servizio di attivazione/conferma delle postazioni di lavoro in modalità di Telelavoro Ordinario.

Da precisare che di fatto il telelavoro incide esclusivamente sulle modalità spaziali e temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, realizzando una variante organizzativa del lavoro che non comporta alcuna modifica alla natura giuridica del rapporto di lavoro. Nel telelavoro domiciliare la prestazione lavorativa viene svolta in parte al domicilio/residenza e la sua attivazione non implica quindi la sottoscrizione di un diverso contratto di lavoro da parte del personale interessato.

In Regione Toscana il Telelavoro, nella forma domiciliare, è stato avviato per la prima volta nel 2003 in fase sperimentale e ne è poi stata ampliata l'utilizzazione in quanto ritenuto strumento concreto per migliorare l'organizzazione del lavoro. Il Telelavoro può essere richiesto dal personale a tempo indeterminato (con esclusione della dirigenza), dalle posizioni di elevata qualificazione, dal personale assegnato alle segreterie politiche e, nel caso in cui il dipendente o la dipendente abbia stipulato un contratto di lavoro part-time, lo stesso non deve risultare inferiore al 70% della prestazione lavorativa.

Come già si è accennato nella parte introduttiva l'esperienza del Telelavoro Domiciliare Ordinario è in via di definitiva conclusione in quanto Regione Toscana nel corso di quest'anno nel corrente anno, si appresta a regolamentare, nel confronto con le Organizzazioni Sindacali, il Regolamento concernente l'altra modalità di Lavoro a distanza prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, ovvero il Lavoro da Remoto.

3.3.2 Prosecuzione nel percorso di attivazione di convenzioni con nidi d'infanzia per i/le figli/e dei dipendenti.

L' Azione è volta a cercare di realizzare la miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale che lavora nell'Amministrazione e che è impegnato in forme di assistenza parentale. Si tratta, nello specifico, della stipula di convenzioni con nidi d'infanzia sul territorio periferico toscano per i/le figli/e dei/delle dipendenti che abbiano la necessità di fruire di tali servizi. Vi è inoltre una Convenzione per la fruizione dei servizi del nido d'infanzia del Palazzo di Giustizia ubicato nei pressi del Centro Direzionale di Regione Toscana nel capoluogo di regione, che si è provveduto a rinnovare anche per l'anno educativo 2022/2023.

3.3.3 Analisi di fattibilità per le realizzazione di azioni positive per il personale impegnato nell'assistenza familiare (persone non auto sufficienti).

Per quanto concerne questa Azione, nel corso dell'anno 2022 sono state effettuate una serie di approfondite riflessioni ed una analisi di fattibilità al fine della possibile individuazione di azioni positive di qualsiasi genere da fruire da parte del personale impegnato in forme di assistenza familiare, in particolar modo nella cura di persone non auto sufficienti.

In tale ottica, tali approfondimenti sono stati posti in essere con la collaborazione delle strutture della Direzione Sanità, Welfare e Coesione Sociale, in particolare con quelle che si occupano di politiche per l'integrazione socio-sanitaria delle persone con disabilità e anziani. Al momento, in attesa dell'intervento in materia da parte della normativa nazionale è parso poco proficuo ed opportuno prendere un concreto indirizzo in merito ad azioni specifiche data appunto la complessità e la delicatezza delle problematiche ivi contenute.

L'Azione, così formulata, per il momento non è stata riproposta nel novero delle Azioni che sono andate a comporre il Piano per l'annualità in corso, nella consapevolezza e nell'attesa che la stessa possa essere rivista alla luce di nuovi interventi normativi.-



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

3.4.1 Conferma e la nuova attivazione di convenzioni agevolate relative agli abbonamenti ai mezzi pubblici per il personale di Regione Toscana

Questa Azione è prevista in continuità con i precedenti Piani delle Azioni positive. Infatti, nel corso degli anni, l'Amministrazione si è adoperata per l'attivazione di convenzioni agevolate relative agli abbonamenti ai mezzi pubblici locali per il personale di Regione Toscana interessato all'utilizzo di tali servizi. Le Convenzioni sia con il servizio di Trenitalia sia con il servizio di trasporto pubblico locale vengono rinnovate annualmente. L'Amministrazione acquista gli abbonamenti annuali effettuando poi il recupero rateizzato del costo sostenuto sugli emolumenti mensili del personale aderente. L'iniziativa è volta a favorire l'uso del trasporto collettivo per la mobilità casa-lavoro al fine anche di poter ridurre il tasso di inquinamento ambientale.

3.4.2. Miglioramento e ampliamento della bacheca web intranet, accessibile da tutto il personale regionale ed allo stesso dedicato ed auto alimentata, consistente in una piattaforma digitale di informazione per la condivisione di servizi ed utilità.

Nel corso dell'anno 2022 sono state apportate, concordandole con la Redazione Intranet, alcune piccole modifiche volte al miglioramento della bacheca web intranet. La bacheca è da sempre uno strumento di condivisione e scambio di informazioni e di annunci tra il personale. La bacheca è moderata, nel senso che gli annunci ivi contenuti prima di essere pubblicati vengono approvati dalla Redazione intranet e rimangono pubblicati per 45 giorni.

La/il dipendente che inserisce un annuncio se ne assume ogni responsabilità e non può farlo in forma anonima; la redazione intranet non effettua controlli sulla veridicità degli annunci e declina ogni responsabilità derivante da un utilizzo improprio della Bacheca ma ha comunque facoltà di non inserire o di rimuovere eventuali annunci ed informazioni che, anche a seguito di segnalazione, siano ritenuti ingannatori, offensivi, ambigui o comunque illegittimi. Le tipologie di annunci pubblicati spaziano tra le più varie, quali ad esempio la compravendita o scambio di libri, capi d'abbigliamento, l'affitto o la vendita di immobili etc.....

3.4.3 Uso di corretti stili di vita alimentari e salutari in ambito lavorativo attraverso la realizzazione di "Giornate informative sui corretti stili di vita alimentare"

Nel corso dell'anno 2022 è stata realizzato, per la prima volta, un intervento formativo volto alla promozione dell'uso di corretti stili di vita alimentari e salutari in ambito lavorativo attraverso la realizzazione di "Giornate informative sui corretti stili di vita alimentare". Data la stretta relazione che intercorre tra alimentazione e salute, si intendono fornire spunti di riflessione sul tema al fine di promuovere un modello di vita improntato al benessere globale della persona. Il percorso formativo spazia dalla tematica dei principi nutritivi alla Piramide alimentare, soffermandosi poi sulle potenziali alterazioni dello stato nutrizionale e sulle diverse esigenze nutrizionali in base alle fasi della vita. Vengono poi fornite indicazioni e per così dire piccoli trucchi da mettere in pratica per mangiare sano senza perdere il gusto e su cosa mettere nel piatto.

3.4.4 Miglioramento della conoscibilità della figura e delle funzioni della Consigliera di Fiducia da parte di tutto il personale di Regione Toscana.

L'obiettivo di quest'Azione prevista già per l'anno 2021 e riproposta nel Piano Azioni Positive per l'anno 2022 concerne il miglioramento della conoscibilità della figura e delle funzioni della Consigliera di Fiducia. Della figura e delle funzioni della Consigliera si è già ampiamente trattato nel presente documento; si ricorda solo che la stessa è figura esperta, di provenienza esterna all'Amministrazione, deputata all'ascolto e all'assistenza della persona nelle situazioni discriminatorie come disciplinate nello stesso Codice di condotta; svolge le attività in tali ambiti anche attraverso una funzione di consulenza per il Direttore Competente in materia di personale ed il Segretario Generale del Consiglio regionale.

Nel corso dell'anno 2022 la Consigliera di Fiducia ha effettuato alcune sessioni informative/formative rivolte a tutto il personale, su prenotazione degli interessati, mirate a rendere maggiormente conoscibile le funzioni ad ella attribuite. In breve sintesi, al fine di ottenere l'eliminazione del comportamento discriminatorio, di molestia o mobbing la Consigliera di Fiducia può ascoltare e consigliare la persona, invitare a colloquio la persona indicata quale autrice dei comportamenti lamentati; acquisire informazioni necessarie ed utili all'espletamento delle proprie funzioni; proporre incontri, ai fini conciliativi, tra le parti, proporre al Direttore competente in materia di personale ed al Segretario Generale del Consiglio regionale azioni da realizzare al fine di poter ricostituire un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità del personale coinvolto nel caso e prevenire l'eventuale ricomparsa di tali situazioni discriminatorie.

