

**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 2023



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.

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 2023.....	5
<i>1.1 La collaborazione con CRRCR per progetto "Promozione del benessere, dello sviluppo organizzativo e della qualità delle relazioni umane presso l'Ente Regione Toscana.....</i>	5
2. Il Monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni positive. Anni 2023-2025.....	9
<i>2.1 Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025.....</i>	9
3. Il Monitoraggio del Piano delle Azioni positive.....	11
3.1 Macroarea 1: Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale.....	11
<i>3.1.1 – Pubblicazione e aggiornamento continuo sulla intranet aziendale, al fine della miglior conciliazione dei tempi di vita-lavoro, della normativa di riferimento e delle informazioni in materia, con particolare attenzione alla disciplina dell'orario di lavoro, dei permessi e congedi parentali, dei servizi socio assistenziali alla persona. Pubblicazione della reportistica in ottica di genere.....</i>	11
<i>3.1.2 - Miglioramento della conoscibilità della Consigliera di Fiducia mediante incontri dedicati alla informazione e sensibilizzazione del personale di Regione Toscana sulla figura e sulle funzioni della stessa.....</i>	11
<i>3.1.3 - Iniziative di informazione e sensibilizzazione sull'uso di corretti stili di vita alimentari e salutari in ambito lavorativo attraverso la realizzazione di apposite "Giornate informative sui corretti stili di vita alimentare".....</i>	13
3.2 Macroarea 2: Iniziative per la formazione del personale, delle quali viene fornita la massima informazione a tutto il personale.....	14
<i>3.2.1 - Interventi formativi che garantiscono 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.....</i>	14

<i>3.2.2 - Intervento formativo rivolto a tutto il personale sulla promozione delle pari opportunità, la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, con un focus specifico sulla violenza di genere e sulle indicazioni per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Regione Toscana.....</i>	14
<i>3.2.3 - Percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni – Progetto Induction Training per il personale neo assunto.....</i>	16
<i>3.2.4 - Percorsi formativi destinati alla dirigenza ed alle posizioni di Elevata Qualificazione sull'esercizio del ruolo e sulle tecniche di coaching.....</i>	17
<i>3.2.5 - Corso sul Diritto del Lavoro in Regione Toscana, anche alla luce del nuovo CCNL Funzioni Locali, con particolare riferimento ai diritti e doveri del personale, incluse le disposizioni contenute nel Codice di Comportamento della Regione Toscana.....</i>	17

3.3 Macroarea 3: Iniziative rivolte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....18

<i>3.3.1 - Monitoraggio della sperimentazione del Lavoro Agile in Regione Toscana, in termini di riflesso organizzativo e di miglioramento della condizione lavorativa del personale.....</i>	18
<i>3.3.2 - Prosecuzione nel percorso di attivazione di convenzioni con nidi d'infanzia, anche in attesa della realizzazione della Terza Torre nel Centro Direzionale di Regione Toscana, nell'eventualità che all'interno della quale possa essere realizzato un nido d'infanzia aziendale.....</i>	19

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

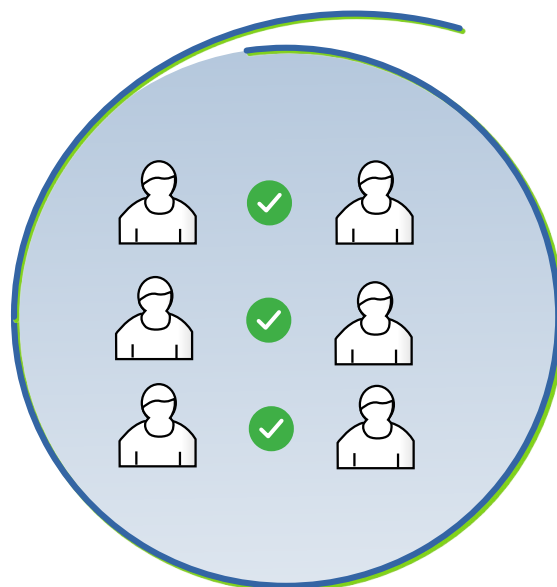
REGIONE
TOSCANA



Il "Servizio di consulenza e supporto psicologico" per il personale di Regione Toscana è una iniziativa che si pone nell'alveo di quelle volte al benessere della persona all'interno del luogo di lavoro e nasce da una collaborazione con il Centro di Riferimento Regionale sulle Criticità Relazionali (CRRCR) dell'AOU Careggi, all'interno del Progetto "Promozione del benessere, dello sviluppo organizzativo e della qualità delle relazioni umane presso l'Ente Regione Toscana".

Il gruppo è composto da:

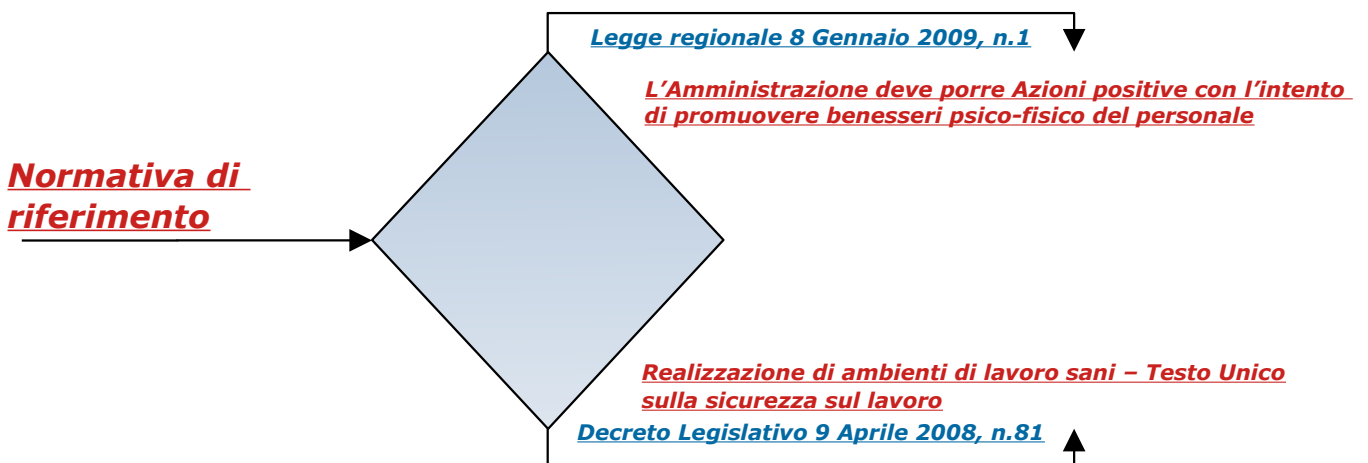
- **Un team di professionisti del Centro Regionale di riferimento sulle criticità relazionali (CRRCR);**
- **La psicologa-psicoterapeuta preposta all'attività del Servizio;**
- **La Consigliera di Fiducia della Regione Toscana;**
- **La Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;**
- **Il Direttore della Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro di Regione Toscana;**
- **Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione di Regione Toscana;**
- **Il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità;**
- **il Medico del Lavoro di Regione Toscana;**
- **La Responsabile del Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane.**



In tale ottica la Giunta regionale, con propria Delibera n. 879 del 1 agosto 2022, ha approvato il progetto di cui sopra presentato dal Centro di Riferimento Regionale sulle Criticità Relazionali (CRRCR) nel cui ambito l'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi ha provveduto ad attivare a favore del Centro stesso un contratto libero professionale per un/a psicologo/a

psicoterapeuta preposto al servizio di consulenza e supporto psicologico, così come previsto nel progetto stesso.

La Legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale), all'art. 70, comma 2, prevede che l'Amministrazione ponga in essere azioni positive di carattere assistenziale e sociale con l'intento anche di promuovere il benessere psico-fisico del personale. Alla luce di quanto sopra rappresentato - e soprattutto anche in considerazione delle statuizioni contenute nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) in ordine alla realizzazione di un ambiente di lavoro sano, scevro di qualsivoglia fattore di disagio di tipo relazionale e/o psicologico - Regione Toscana in collaborazione con il Centro di Riferimento Regionale sulle Criticità Relazionali - CRRCR dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi intende dunque promuovere una progettualità sul tema del benessere, dello sviluppo organizzativo e della qualità delle relazioni umane rivolto a tutto il proprio personale.



L'intento perseguito con il Progetto risulta dunque essere quello del raggiungimento del benessere psico-fisico del proprio personale e quello di favorire contestualmente la creazione di un clima organizzativo sano e sereno nell'ambito del luogo lavoro, cercando di eliminare - o quantomeno ridurre - i fattori di disagio di tipo relazionale e psicologico che possono esservi collegati. Da sempre l'ambiente lavorativo è infatti la sede in cui le persone trascorrono gran parte del tempo di vita e nella quale stringono legami, relazioni, conflittualità, frustrazioni. Un piano di sviluppo organizzativo all'interno dell'Amministrazione deve avere al centro il benessere delle persone, sia come singoli che come gruppo, sul posto di lavoro, non inteso solo come assenza di malattia o malessere ma anche come intervento su aspetti quali la motivazione, la comunicazione, la qualità delle relazioni umane, l'ascolto.

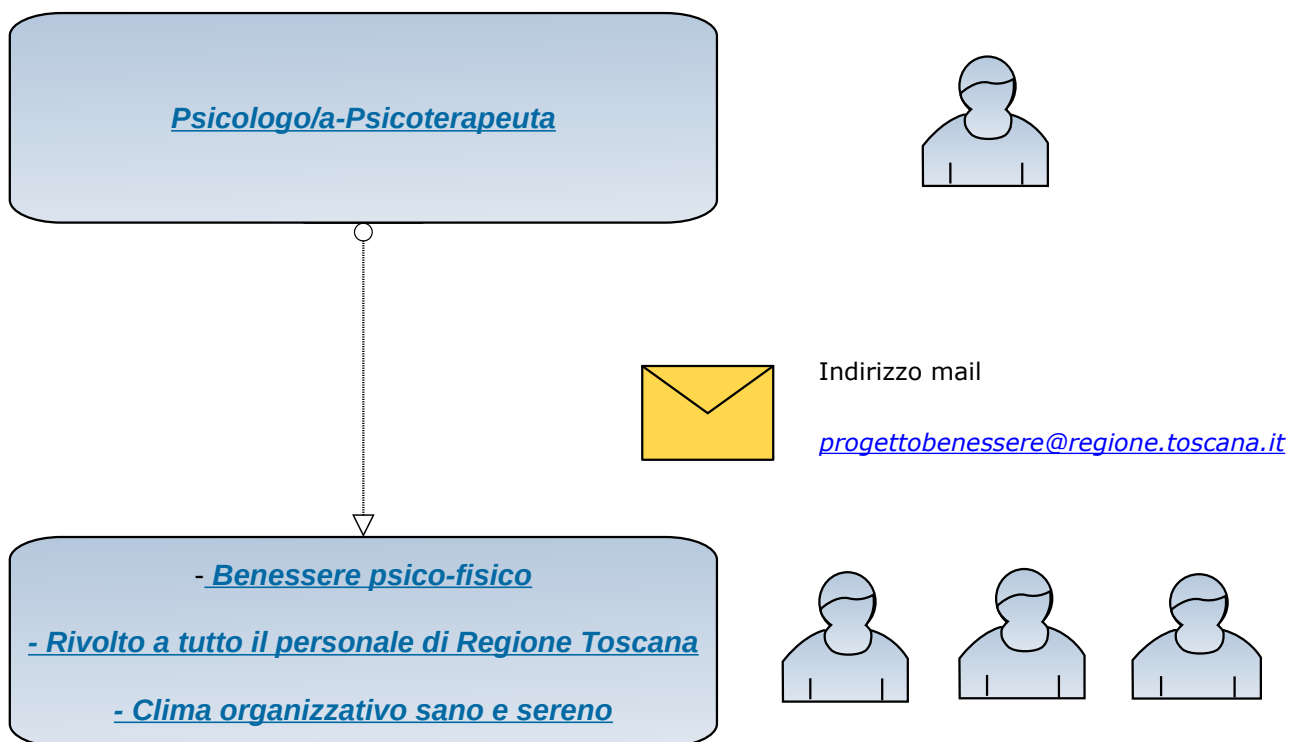
Gli obiettivi del Progetto si concretizzano, quindi, nel potenziare lo sviluppo all'interno del contesto organizzativo di una cultura orientata all'integrazione e alla promozione delle relazioni, nell'intercettare tempestivamente eventuali criticità di natura psicosociale per contenere il rischio di disagi su singoli e gruppi di lavoro ed, al contempo, nel prevenire i disagi lavorativi e promuovere il benessere lavorativo all'interno dei luoghi di lavoro.

Il servizio di consulenza e supporto psicologico:

- è rivolto a tutto il personale della Regione Toscana;
- è volontario, ovvero si attiva su richiesta della persona che versa in condizioni di disagio psicologico;
- è accessibile mediante appuntamento (telefonico/e-mail);
- è fruibile nella modalità sia individuale (singoli) che collettiva;

- si svolge con modalità e in locali idonei a garantire la riservatezza delle persone che vi accedono (presso i locali dell'Aouc Careggi);
- l'attività di consulenza viene svolta da un/a professionista psicologo/a – psicoterapeuta del Centro di Riferimento Regionale sulle Criticità Relazionali, che provvederà ad individuare la tipologia di percorso più idoneo a seguito del primo colloquio di consultazione (o dei successivi, se necessario).

La realizzazione e lo svolgimento delle attività del Servizio di consulenza e supporto psicologico, nell'ambito del Progetto "Promozione del benessere, dello sviluppo organizzativo e della qualità delle relazioni umane presso l'Ente Regione Toscana" sono coordinati e monitorati da un Gruppo di coordinamento composto da figure professionali esperte quali un team di professionisti del Centro Regionale di riferimento sulle criticità relazionali (CRCR), uno/a psicologo/a-psicoterapeuta preposto all'attività del Servizio di consulenza e supporto psicologico, la Consigliera di Fiducia della Regione Toscana, la Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione di Regione Toscana, il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di Regione Toscana, il Medico del Lavoro di Regione Toscana, il Direttore della Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro e la Responsabile del Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane della Direzione Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza Sedi di Lavoro.



Il Servizio di consulenza e supporto psicologico ha già ad oggi ricevuto numerose richieste di contatto da parte del personale di Regione Toscana. Il personale può, infatti, reperire tutte le informazioni sul Servizio e contattare la struttura mediante la pagina intranet dedicata all'indirizzo: Aree Tematiche/ Pari Opportunità / Cosa abbiamo fatto / Servizio di consulenza e supporto psicologico.



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/a psicologo/a referente operativo/a del servizio a favore del personale di RT. Il servizio di ascolto è attivo dal 17 luglio 2023.

2. Il monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025

REGIONE
TOSCANA



2.1 Il Piano Triennale delle Azioni positive 2023-2025

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.

Il Piano delle Azioni positive viene formulato 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.

Dall'annualità 2023 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). 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.

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 2023-2025

MACROAREA	DESCRIZIONE MACROAREA	AZIONE	DESCRIZIONE AZIONE	DESTINATARI	INDICATORE	TARGET 2023	TARGET 2024/2025	ESECUZIONE AZIONI			STRUTTURE COINVOLTE NELLA PREDISPOSIZIONE E FRUIZIONE DELL'AZIONE POSITIVA
								2023	2024	2025	
1	Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale	1.1	Publicazione e aggiornamento continuo sulla intranet aziendale, al fine della miglior conciliazione dei tempi di vita-lavoro, della normativa di riferimento e delle informazioni in materia, con particolare attenzione alla disciplina dell'orario di lavoro, dei permessi e congedi parentali, dei servizi socio assistenziali alla persona. Pubblicazione della reportistica in ottica di genere.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	intranet aggiornata entro 5 giorni lavorativi dall'introduzione di nuove disposizioni legislative in materia, o in caso di modifica di normativa esistente, o di produzione di reportistica etc..	100,00%	100,00%	x	x	x	Giunta Regionale Drz Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane
		1.2	Miglioramento della conoscibilità della Consigliera di Fiducia mediante incontri dedicati alla informazione e sensibilizzazione del personale di Regione Toscana sulla figura e sulle funzioni della stessa.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	numero incontri conoscitivi con il personale effettuati	n. tre incontri	n. tre incontri	x	x		Giunta Regionale Drz Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane - Consiglio Regionale - Settore Organizzazione e Personale. Formazione
		1.3	Iniziative di informazione e sensibilizzazione sull'uso di corretti stili di vita alimentari e salutari in ambito lavorativo attraverso la realizzazione di apposite "Giornate informative sui corretti stili di vita alimentare"	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	realizzazione giornate informative	n. tre giornate informative	n. tre giornate informative	x	x		Giunta Regionale Drz Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane - Consiglio Regionale - Settore Organizzazione e Personale. Formazione
2	Iniziative per la formazione del personale, delle quali viene fornita la massima informazione a tutto il personale	2.1	Interventi formativi che garantiscono 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.	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 Drz Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane - Consiglio Regionale - Settore Organizzazione e Personale. Formazione
		2.2	Intervento formativo rivolto a tutto il personale sulla promozione delle pari opportunità, la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, con un focus specifico sulla violenza di genere e sulle indicazioni per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Regione Toscana.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	realizzazione giornate formative	n.4 giornate formative	n.4 giornate formative	x	x	x	Giunta Regionale Drz Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane - Consiglio Regionale - Settore Organizzazione e Personale. Formazione
		2.3	Percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni - Progetto Induction Training per Neoassunti	Dipendenti individuati come "Mentor" e personale neoassunto	numero di Mentori coinvolti nel progetto	n. 50	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Drz Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane
		2.4	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 dirigenti e incaricati di posizioni organizzative (con personale assegnato) coinvolti	60,00%	40,00%	x	x		Giunta Regionale Drz Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane - Consiglio Regionale - Settore Organizzazione e Personale. Formazione
		2.5	Corso sul Diritto del Lavoro in Regione Toscana, anche alla luce del nuovo CCNL Funzioni Locali, con particolare riferimento ai diritti e doveri del personale, incluse le disposizioni contenute nel Codice di Comportamento della Regione Toscana.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	realizzazione giornate formative	n. 4 giornate formative			x		
3	Iniziative rivolte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	3.1	Monitoraggio della sperimentazione del Lavoro Agile in Regione Toscana, in termini di riflesso organizzativo e di miglioramento della condizione lavorativa del personale.	Tutto il personale di Giunta regionale, Consiglio regionale e ARTEA	documento descrittivo a seguito dell'attivazione sperimentale del Lavoro Agile	entro il 31.12.2023		x			Giunta Regionale Drz Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane
		3.2	Prosecuzione nel percorso di attivazione di convenzioni con nidi d'infanzia, anche in attesa della realizzazione della Terza Torre nel Centro Direzionale di Regione Toscana, nell'eventualità che all'interno della quale possa essere realizzato un nido d'infanzia aziendale.	Personale con figli minori	n. 1 convenzioni attivate	entro il 31.12.2023	da definire	x	x	x	Giunta Regionale Drz Organizzazione, Personale, Gestione e Sicurezza sedi di lavoro-Settore Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane- Drz. Istruzione, formazione, ricerca, lavoro - Settore Educazione e

3. Il Monitoraggio del Piano delle Azioni Positive

REGIONE
TOSCANA

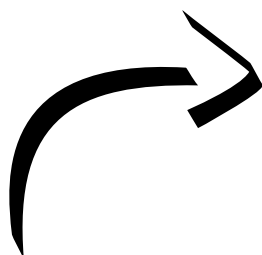


3.1 Macroarea 1: Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale

3.1.1 Pubblicazione e aggiornamento continuo sulla intranet aziendale, al fine della miglior conciliazione dei tempi di vita-lavoro, della normativa di riferimento e delle informazioni in materia, con particolare attenzione alla disciplina dell'orario di lavoro, dei permessi e congedi parentali, dei servizi socio assistenziali alla persona. Pubblicazione della reportistica in ottica di genere.

Per quanto concerne l'anno 2023, 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 ad esempio quelle relative alle convenzioni stipulate con i nidi d'infanzia sul territorio per i/le figli/e dei/delle dipendenti, 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.



- *Miglior Conciliazione dei tempi di vita-lavoro*

- *Disciplina dell'orario di lavoro, permessi e congedi parentali, dei servizi socio assistenziali*

- *Reportistica in Ottica di Genere*

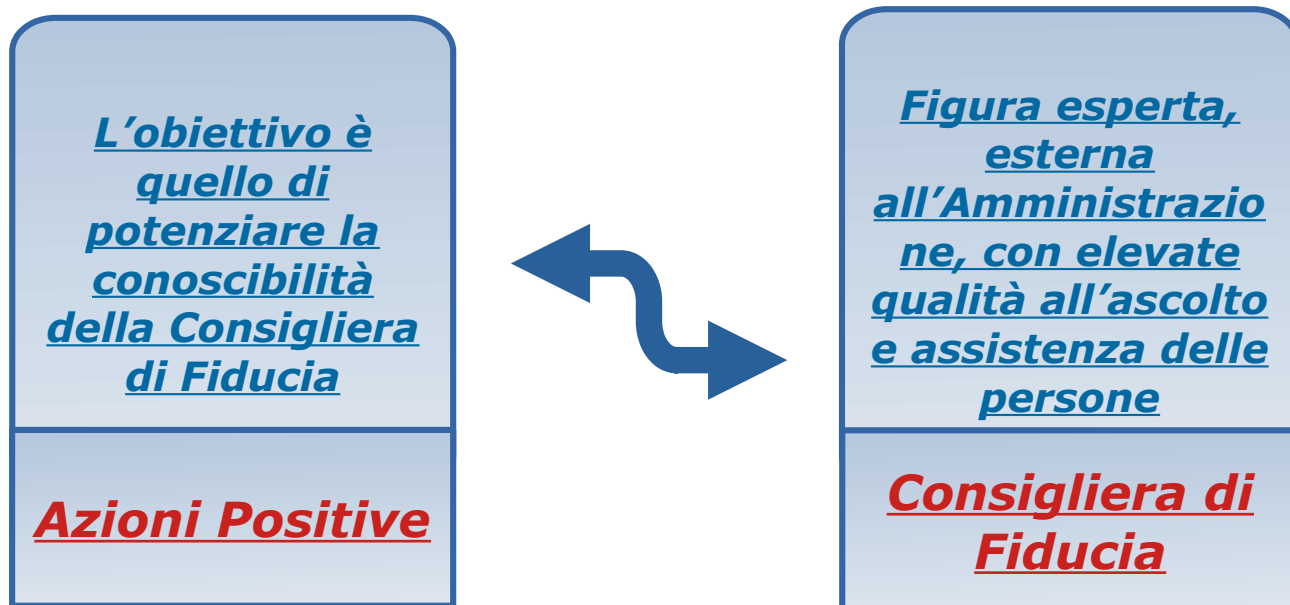
Pubblicazione ed aggiornamento continuo sulla Intranet aziendale

3.1.2 Miglioramento della conoscibilità della Consigliera di Fiducia mediante incontri dedicati alla informazione e sensibilizzazione del personale di Regione Toscana sulla figura e sulle funzioni della stessa.

L'obiettivo di quest'Azione 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.

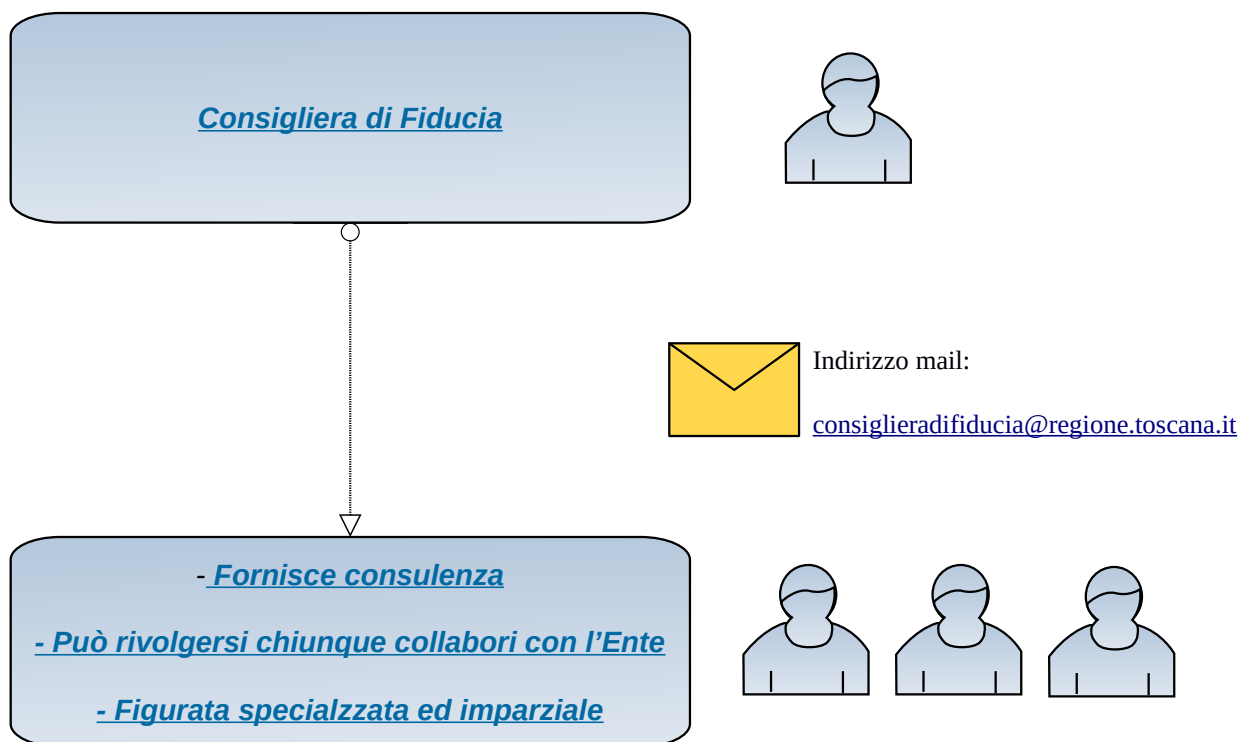
Attualmente la Consigliera di Fiducia di Regione Toscana è la dottoressa Francesca Torelli. La stessa, laureata in Economia aziendale, ha poi conseguito un dottorato in Diritto del Lavoro. Ha un'esperienza ventennale nell'ambito della gestione delle risorse umane, delle politiche di conciliazione e delle 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 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 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.

Nel corso dell'anno 2023 la Consigliera di Fiducia ha effettuato alcune sessioni informative/formative rivolte a tutto il personale, su prenotazione degli/delle interessati/e, 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.



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.

3.1.3 Iniziative di informazione e sensibilizzazione sull'uso di corretti stili di vita alimentari e salutari in ambito lavorativo attraverso la realizzazione di apposite "Giornate informative sui corretti stili di vita alimentare".

L'intervento formativo è 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.

3.2. Macroarea 2: Iniziative per la formazione del personale, delle quali viene fornita la massima informazione a tutto il personale

REGIONE
TOSCANA

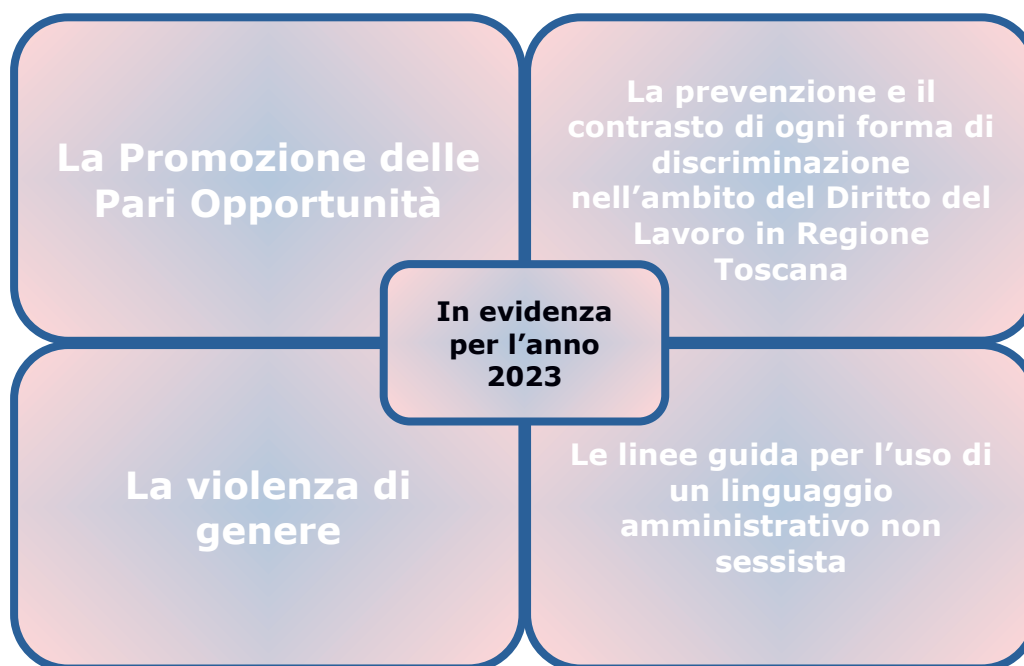


3.2.1 Interventi formativi che garantiscono la partecipazione del personale ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale, assicurando pari opportunità e consentendo la conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Relativamente all'anno 2023, 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.

3.2.2 Intervento formativo rivolto a tutto il personale sulla promozione delle pari opportunità, la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, con un focus specifico sulla violenza di genere e sulle indicazioni per l'uso di un linguaggio amministrativo non sessista negli atti e nei documenti di Regione Toscana.

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.



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.

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

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.

Intervento formativo sulla promozione delle Pari Opportunità

Tende a sensibilizzare su:

Il contrasto alla Violenza Fisica

Il contrasto alla Violenza Psicologica

Il contrasto alla tutela della libertà della persona

Tende ad informare su:

Centri Antiviolenza

Case Rifugio

Azioni di Prevenzione

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 tutto il personale 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'incontro formativo si propone inoltre 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.

3.2.3 Percorsi formativi che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra dipendenti di diverse generazioni – Progetto Induction Training per il personale neoassunto.

Anche nel corso dell'anno 2023 sono stati realizzati specifici percorsi formativi per il personale neo-assunto.

Il Progetto Induction Training per Neoassunti/e 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.

Il personale neo assunto è sottoposto, 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 singoli soggetti, 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/le neo assunti/e vengono affiancati/e dai cosiddetti "Mentori", ovvero i/le dipendenti individuati/e 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.

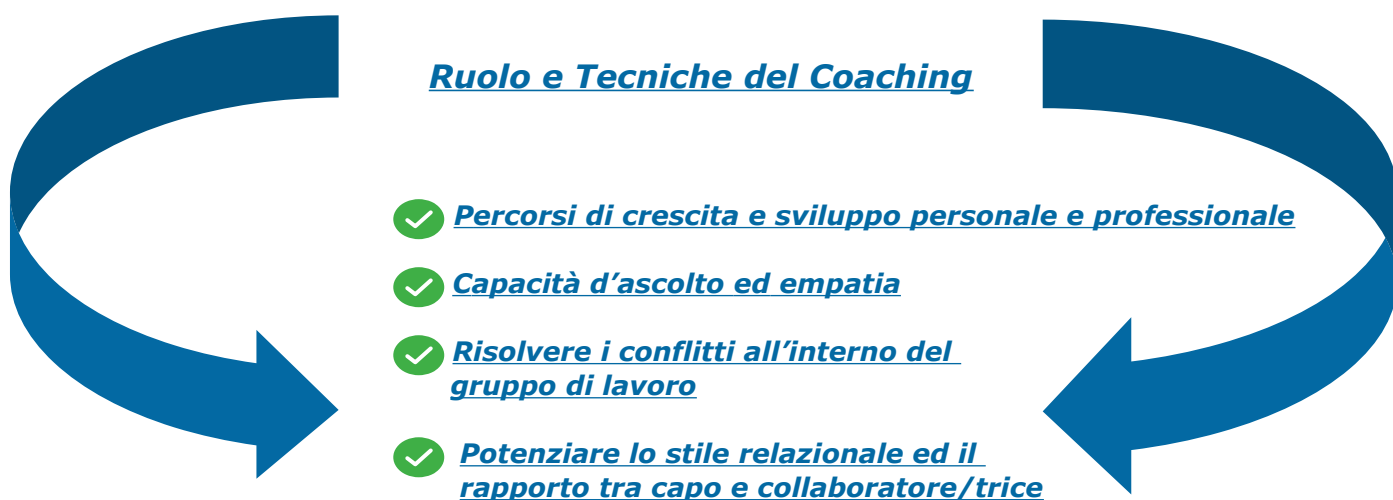
Il percorso formativo si pone dunque l'obiettivo di agevolare l'inserimento del personale neo assunto e lo sviluppo delle competenze per un'adeguata professionalizzazione nello svolgimento delle funzioni regionali, con una formazione base in materia di organizzazione regionale (iter atti e decreti dirigenziali), 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/e rappresenta una leva fondamentale per rendere più veloce ed efficace il coinvolgimento del personale 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/e.

3.2.4 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/le Leader di Regione Toscana a rivestire appunto il ruolo di Coach e conseguentemente a facilitare il personale loro assegnato ad intraprendere percorsi di crescita e sviluppo personale e professionale.

Gli obiettivi pratici del percorso formativo si concretizzano quindi nel supportare i/le 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/trice, 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.



3.2.5 Corso sul Diritto del Lavoro in Regione Toscana, anche alla luce del nuovo CCNL Funzioni Locali, con particolare riferimento ai diritti e doveri del personale, incluse le disposizioni contenute nel Codice di Comportamento della Regione Toscana.

Il corso propone, nella prima parte, un excursus sulle fonti del Diritto del Lavoro e la contrattualizzazione del pubblico impiego: Le fonti del diritto del lavoro (la Costituzione, il

Codice Civile - Il Libro Quinto del lavoro, lo Statuto dei lavoratori L 300/1970, il D.Lgs. 165/2001 e ss.mm. LR Toscana 1/2009); il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, la contrattualizzazione del pubblico impiego nel CCNL Funzioni Locali 2019/2021 (applicazione, durata, tempi e decorrenza del contratto - il sistema delle Relazioni sindacali: Informazione, Confronto, Organismo paritetico per l'innovazione, Contrattazione collettiva integrativa, Diritto di assemblea).

La seconda parte concerne invece più propriamente il Rapporto Lavoro nella Pubblica Amministrazione con particolare riferimento alla disciplina della Regione Toscana, ovvero la costituzione del rapporto di lavoro (contratto individuale di lavoro, periodo di prova, ricostituzione del rapporto di lavoro (Artt. 24-28 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021); la durata della prestazione lavorativa (l'orario di lavoro, le pause, (Dlgs 66/2003 e artt. 29-36 CCNL); il part-time e il contratto a tempo determinato (artt. 60-62 CCNL); il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa: (Il lavoro agile e il telelavoro/lavoro da remoto) etc..

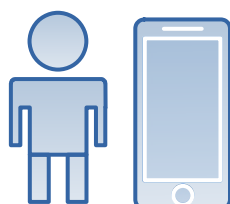
3.3 Macroarea 3: Iniziative rivolte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

REGIONE
TOSCANA



3.3.1 Monitoraggio della sperimentazione del Lavoro Agile in Regione Toscana, in termini di riflesso organizzativo e di miglioramento della condizione lavorativa del personale.

Il lavoro agile è stato definito dalla legge n. 81 del 22/5/2017, all'articolo 18 comma 1, ed è stato introdotto in Regione Toscana in via sperimentale a partire dall'annualità 2023 con il decreto n. 19171 del 28/09/2022.



Come da linee guida del Ministro della Pubblica Amministrazione è stata garantita l'invarianza dei servizi resi all'utenza e vigilato sulla prevalenza per ciascun/a dipendente del lavoro in presenza. L'articolo 263 del decreto legge n. 34/2020 modificato dall'articolo 11-bis del decreto legge n. 52/2021 stabilisce che il lavoro agile sia applicato ad almeno il 15% dei/delle dipendenti.

Le linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione in materia di Lavoro agile rimandano sia alla contrattazione collettiva che alla disciplina da prevedere tramite il PIAO in quanto per le amministrazioni con più di 50 dipendenti il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) viene assorbito all'interno del PIAO (decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022).

Si ricordano gli elementi costitutivi del regolamento approvato in Regione Toscana:

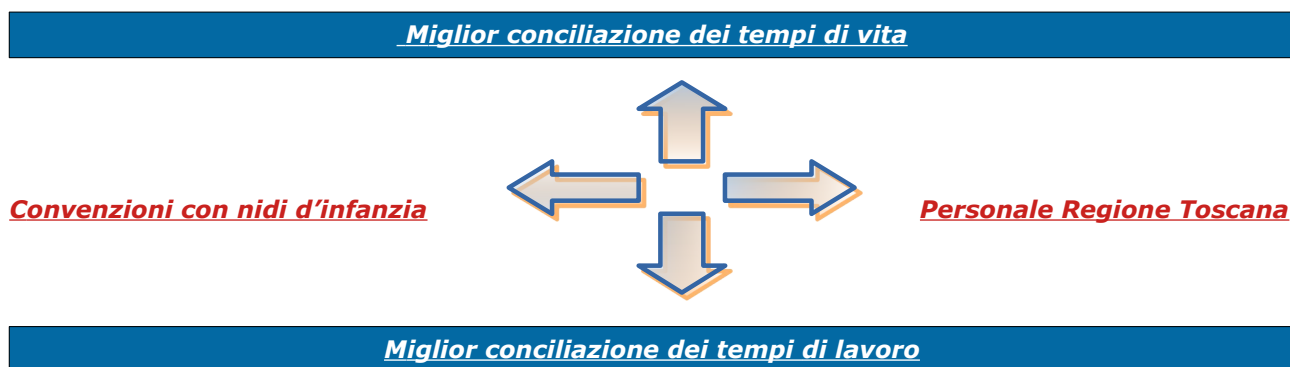
- applicabilità a tutto il personale regionale, ivi compreso il personale dirigente, sia pur con diverse modalità in particolare in riferimento al numero dei giorni e comunque

- coerenti con il diverso ruolo svolto;
- numero massimo di giornate di lavoro da svolgere in modalità agile su base mensile, fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi al mese ed eccezionalmente permettendo una programmazione plurimensile con riferimento temporale all'anno nel limite di complessive 120 giornate, che per la dirigenza divengono un numero massimo di 5 giorni al mese, con la possibilità di una programmazione plurimensile su base annuale per un massimo di 60 giorni; la programmazione può prevedere un'alternanza di giornate in sede ed in lavoro agile o continuativamente in lavoro agile, nei limiti di cui sopra;
- individuazione fino ad un massimo di quattro luoghi in cui svolgere il servizio/attività in lavoro agile di cui il quarto luogo è altra sede scelta tra quelli che l'amministrazione individuerà, progressivamente, come idonea all'attività;
- dotazione tecnologica standard con la distinzione tra quella a disposizione per svolgere le attività in sede e quelle in modalità agile;
- informativa sulla salute e sicurezza;
- definizione di un Accordo Individuale con gli elementi richiesti dalle disposizioni sul lavoro agile.

A novembre 2023 i/le dipendenti con un accordo individuale di Lavoro agile erano 1.812 su 3.113 aventi diritto, con una percentuale di utilizzatori del 58,21%.

3.3.2 Prosecuzione nel percorso di attivazione di convenzioni con nidi d'infanzia, anche in attesa della realizzazione della Terza Torre nel Centro Direzionale di Regione Toscana, nell'eventualità che all'interno della quale possa essere realizzato un nido d'infanzia aziendale

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 2023/2024.