

Piano delle Azioni positive per il personale di Terre Regionali Toscane Anni 2022 – 2024

Il presente Piano delle Azioni Positive è stato elaborato per dare un impulso concreto per l'attuazione delle politiche delle pari opportunità nel lavoro e per il miglioramento del clima e il benessere lavorativo, con l'intenzione di creare una base di valori condivisi sulla quale costruire l'identità di Ente Terre regionali Toscane nei prossimi anni. In riferimento al Piano proposto, centrale sarà pertanto il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che verrà costituito attraverso un decreto direttoriale. Il CUG è organismo paritetico, costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone. Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori. Il compito del CUG sarà anche di monitoraggio e di controllo periodico dell'avanzamento del Piano, al fine di armonizzare le attività dei soggetti che saranno chiamati ad attuare le diverse azioni predisponendo l'annuale Relazione sullo stato del personale con gli indicatori di risultato e l'efficacia delle azioni realizzate. In relazione a quanto sopra descritto, il presente Piano si propone l'istituzione del CUG, a cui spetterà il compito di promuovere un cambiamento culturale in seno all'Ente, anche con particolare riferimento ai recenti temi più innovativi. Sarà inoltre predisposta un'apposita casella di posta elettronica per permettere ai dipendenti di far pervenire istanze e proposte presso il CUG.

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

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

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di emanazione del decreto di approvazione del medesimo. Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del CUG pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza del Piano ad un aggiornamento adeguato.

1. Iniziative di informazione e sensibilizzazione del personale

1.1 Nell'ottica di assicurare, nel luogo di lavoro, la parità e pari opportunità di genere, il benessere lavorativo e la prevenzione del mobbing, è prevista la pubblicazione nelle bacheche presenti presso le sedi le specifiche comunicazioni, anche per mail, di tutte le informazioni in materia, quali la normativa di riferimento, la produzione reportistica in ottica di genere, le disposizioni varie e le novità concernenti tali tematiche.

1.2 Al fine di favorire la miglior conciliazione dei tempi di vita/lavoro viene assicurata una costante informazione sulla possibilità di fruizione di permessi e congedi, in

particolar modo per quanto concerne i parentali, tramite tempestiva pubblicazione nelle bacheche presenti presso le sedi, sulle specifiche comunicazioni relative alla normativa e specifica modulistica.

1.3 con la finalità di diffondere un modello culturale che promuove le pari opportunità e la sensibilizzazione dell'utilizzo di un linguaggio amministrativo non sessista, l'Ente promuove nella redazione dei documenti di lavoro la diffusione e l'utilizzo di termini non discriminatori utilizzando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei diversi generi, in tal modo da evitare locuzioni riferite ad un solo genere. Sempre per lo stesso fine si rende necessario avviare campagne informative per la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di violenza, o discriminazione, psicologica, verbale, fisica, sessuale, economica, basata sulla differenza di genere o di orientamento sessuale, collegandoli ove possibile all'adempimento degli obblighi di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. A tal proposito Ente Terre regionali Toscane si impegna a promuovere tra i suoi dipendenti la conoscenza delle funzioni della Consigliera regionale di parità che riveste un ruolo istituzionale di promozione, vigilanza e controllo sui temi delle pari opportunità e antidiscriminazione nel mercato del lavoro regionale (d.lgs 198/2006, 5/2010, 80/2015). La Consigliera ha sede nell'Ente Regione (<https://www.regione.toscana.it/-/consigliera-regionale-di-parità>), come richiesto dalla norma, ma è organismo dotato di terzietà, e pertanto coopera con tutte le articolazioni dell'Amministrazione regionale e con tutti i soggetti che, sul territorio intervengono in tema di mercato del lavoro e pari opportunità. Può rivolgersi alla Consigliera regionale di parità la donna/uomo che ritenga di aver subito:

- discriminazione nell'accesso al lavoro
- discriminazione per accedere a corsi di formazione
- discriminazione nello sviluppo della carriera
- difficoltà a vivere serenamente la tua maternità e il lavoro
- discriminazione nel livello di retribuzione
- il licenziamento in quanto donna
- molestie sul luogo di lavoro.

La Consigliera ha la possibilità di adire in via di urgenza al Giudice del Lavoro o al Tribunale Amministrativo Regionale per far cessare il comportamento pregiudizievole del datore di lavoro che abbia causato la discriminazione. La Consigliera riceve su appuntamento, in modalità gratuita ai seguenti contatti:

consigliera@regione.toscana.it

PEC consigliera@postacert.toscana.it

Infine l'Ente si impegna alla divulgazione del Piano delle Azioni positive, quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e benessere organizzativo, mediante pubblicazione sulle pagine del sito istituzionale, nonché informativa tramite mail, in modo da coinvolgere il Personale affinché possa avanzare proposte di miglioramento rispetto alle tematiche in esso contenute.

2. Iniziative per la formazione del personale

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

2.2 Si prevede la realizzazione di azioni formative ed informative rivolte a tutto il personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, anche attraverso la formazione

a distanza, per diffondere la conoscenza della normativa per la promozione delle pari opportunità e la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione, in particolare modo della violenza di genere.

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

24 Si prevedono azioni di sostegno per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi. Si prevedono eventuali attività formative che consentano di attivare un reciproco scambio di competenze ed esperienze tra i/le dipendenti di diverse generazioni (esempio: dipendenti over prossimi alla pensione e personale neoassunto).

25 Si prevedono percorsi formativi destinati alla dirigenza e di responsabilità e/o alle posizioni organizzative sull'esercizio del ruolo e sulle tecniche di coaching.

26 Viene prevista la costituzione di una "banca dati delle competenze del personale" partendo dalle competenze curriculari dello stesso, al fine sia di assicurare il miglior utilizzo e la migliore valorizzazione delle competenze e delle professionalità possedute dal personale sia di incentivarne la miglior assegnazione possibile.

3. Iniziative rivolte alla conciliazione e armonizzazione dei tempi

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

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

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

L'Ente si impegna a mantenere e implementare spazi polifunzionali che possano essere adibiti anche ad aree attrezzate per il consumo dei pasti, oltre che per attività di interesse per i/le dipendenti di Ente terre Regionali Toscane sempre nell'ottica della promozione di forme ed occasioni di aggregazione del personale.

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

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

4.2 Di concerto con il CUG, verrà somministrato un questionario, propedeutico all'aggiornamento annuale del Piano delle azioni positive, quale strumento di individuazione e raccolta delle richieste formulate dal personale in merito alle potenziali azioni positive da inserire nel Piano, al fine del costante miglioramento del benessere organizzativo e della conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

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

4.4 Monitorare gli incarichi conferiti, sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;

4.5 osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35 comma 3, lett. c) del d.lgs n.165 del 2001) per personale a tempo determinato e indeterminato;

4.6 rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;

4.7 adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

4.8 curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità;

4.9 avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza, che assume il ruolo di catalizzatore e promotore in prima linea del cambiamento culturale, sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione.