

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

---

ANNO 2020

---

**TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

INQUADRAMENTO	classi di età												TOTALE	
	UOMINI						DONNE							
	inf 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	inf 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60				
D3 - D7				1								1	1	3
D1 - D7											1	1	1	3
D3 - D6				1	1							1	1	3
D1 - D6											2	2		4
D3 - D5				1								1		1
D1 - D5											1	1		2
D3 - D4											1	1		2
D1 - D4										1	1	1		2
D1 - D3				1						5	8	8		14
D2		1	6	3						7	10	2		29
D1										1	1	1		2
C6				2	1						2	2		7
C5			1	3								1	1	6
C4			2	2	1							1	1	6
C3			2	1	1							1	1	5
C2		2	9	11	2					2	9	9	4	48
C1			2	2							1	2	1	6
B3 - B8			1	3	1							2	1	8
B3 - B7				7	1						1	5	2	16
B3 - B6				1	1						2	12	8	24
B3 - B5			2	1							3	6	5	17
B1 - B5												1	1	2
B3 - B4		8	8	7	2					7	18	35	15	100
B1 - B4											1	1		2
B3 - B3		4	4	3	1					2	3	2	3	24
B1 - B3												1	1	1
B1 - B2												1		1
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>48</b>	<b>14</b>					<b>11</b>	<b>58</b>	<b>106</b>	<b>47</b>	<b>338</b>
<b>% SUL PERS COMPLESSIVO</b>	<b>0,59%</b>	<b>4,44%</b>	<b>10,95%</b>	<b>14,20%</b>	<b>4,14%</b>					<b>3,25%</b>	<b>17,16%</b>	<b>31,36%</b>	<b>13,91%</b>	<b>100,00%</b>

AL 31/12/2020:		DATA NASCITA	
INF 30	SUP 30	SUP 01/01/1991	
DA 31 A 40	DA 01/01/1981	a 31/12/1990	
DA 41 A 50	da 01/01/1971	a 31/12/1980	
DA 51 A 60	da 01/01/1961	a 31/12/1970	
SUP 60	inf 31/12/1960		

**TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

INQUADRAMENTO	classi di età												TOTALE			
	UOMINI						DONNE									
	inf 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	inf 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	inf 30	sup 60				
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO			1		1											
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO						1										
<b>TOTALE PERSONALE % SUL PERS COMPLESSIVO</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>33,33%</b>	<b>33,33%</b>	<b>33,33%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>									

AL 31/12/2020:		DATA NASCITA	
INF 30	DA 31 A 40	SUP 01/01/1991	DA 01/01/1981 a 31/12/1990
DA 51 A 60	DA 51 A 60	da 01/01/1961	a 31/12/1970
SUP 60	SUP 60	inf 31/12/1960	

**TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

INQUADRAMENTO	classi di età											
	UOMINI						DONNE					
	inf 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	inf 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	TOTALE	
CONSIGLIERI	3	1		2	2						1	9
REVISORI		1		2								3
<b>TOTALE PERSONALE % SUL PERS COMPLESSIVO</b>	<b>3</b> 25,00%	<b>2</b> 16,67%	<b>0</b> 0,00%	<b>4</b> 33,33%	<b>2</b> 16,67%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>0</b> 0,00%	<b>1</b> 8,33%	<b>12</b> 100,00%

AL 31/12/2020:		DATA NASCITA	
INF 30	SUP 01/01/1991		
DA 31 A 40	DA 01/01/1981	a	31/12/1990
DA 51 A 60	da 01/01/1961	a	31/12/1970
SUP 60	inf 31/12/1960		

**TAB. 2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA**

	classi di età												TOTALE	
	UOMINI						DONNE							
	inf 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	inf 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	sup 60			
INQUADRAMENTO														
TEMPO PIENO	0	14	36	44	13	0	6	47	87	41	288			
SUP 50%	2	1	2	5	1	0	5	13	18	5	52			
INF 50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>49</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>60</b>	<b>105</b>	<b>46</b>	<b>340</b>			
<b>TOTALE %</b>	<b>0,59%</b>	<b>4,41%</b>	<b>11,18%</b>	<b>14,41%</b>	<b>4,12%</b>		<b>3,24%</b>	<b>17,65%</b>	<b>30,88%</b>	<b>13,53%</b>	<b>100,00%</b>			

AL 31/12/2020:		DATA NASCITA	
INF 30		SUP 01/01/1991	
DA 31 A 40	DA 01/01/1981	a 31/12/1990	
DA 41 A 50	da 01/01/1971	a 31/12/1980	
DA 51 A 60	da 01/01/1961	a 31/12/1970	
SUP 60	inf 31/12/1960		

**TABELLA 1.3 POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI  
RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PO € 16.000	32.000	100,00%			32.000	100,00%
PO € 12.900	12.900	100,00%				100,00%
PO € 12.000	36.000	33,33%	72.000	66,67%		100,00%
PO € 10.900	10.900	20,00%	43.600	80,00%		100,00%
PO € 10.300			41.200	100,00%		100,00%
PO € 7.500			7.500	100,00%		100,00%
PO € 5.600	5.600	100,00%				100,00%
PPR € 2.300			4.600	100,00%		100,00%
PPR € 1.700			5.100	100,00%		100,00%
PPR € 1.600	1.600	100,00%				100,00%
PPR € 1.400	5600	25,00%	16800	75,00%		100,00%
PPR € 1.200	7200	50,00%	7200	50,00%		100,00%
PPR € 1.100	3300	75,00%	1100	25,00%		100,00%
PPR € 1.000	3000	75,00%	1000	25,00%		100,00%
PPR € 900	900	25,00%	2700	75,00%		100,00%
<b>Totale personale</b>	<b>28</b>		<b>43</b>		<b>71</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>24,14%</b>		<b>19,37%</b>			<b>43,51%</b>

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E NEI LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E GENERE**

permanenza nel profilo e livello	classi di età											TOTALE
	UOMINI					DONNE					TOTALE	
	inf 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60	inf 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	sup 60		
inferiore a 3 anni	0	7	15	14	3	0	5	29	73	10		
tra 3 e 5 anni	0	8	16	27	7	0	6	27	23	33		
tra 5 e 10 anni	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0		
superiore a 10 anni	0	1	5	8	4	0	0	5	8	3		
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>49</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>61</b>	<b>104</b>	<b>46</b>	<b>338</b>	
<b>TOTALE %</b>	<b>0,00%</b>	<b>5,03%</b>	<b>10,65%</b>	<b>14,50%</b>	<b>4,14%</b>	<b>0,00%</b>	<b>3,25%</b>	<b>18,05%</b>	<b>30,77%</b>	<b>13,61%</b>	<b>100,00%</b>	

AL 31/12/2020:

INF 30

DA 31 A 40

DA 41 A 50

DA 51 A 60

SUP 60

DATA NASCITA

SUP 01/01/1991

DA 01/01/1981 a 31/12/1990

da 01/01/1971 a 31/12/1980

da 01/01/1961 a 31/12/1970

inf 31/12/1960

AL 31/12/2020:

PERMANENZA PROFILO E LIVELLO

inf a 3 anni

tra 3 e 5 anni

tra 5 e 10 anni

sup a 10 anni

da 01/01/2018 a 31/12/2020

da 01/01/2016 a 31/12/2017

da 01/01/2011 a 31/12/2015

inf 31/12/2010

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO						
livello	UOMINI		DONNE		DIVARIO EC. PER LIVELLO VALORI ASSOLUTI	%
	RETR. MEDIA NETTA	RETR. MEDIA NETTA	RETR. MEDIA NETTA	RETR. MEDIA NETTA		
DIR Dirigente	51.569,39	-	51.569,39		100,00	
Categoria D7 Iniz D3	36.910,83	30.254,95	-	6.655,88	-18,03	
Categoria D7 Iniz D1		30.928,47	-	30.928,47	-100,00	
categoria D6 Iniz D3	28.054,23		-	28.054,23	100,00	
categoria D6 Iniz D1		29.026,06	-	29.026,06	-100,00	
Categoria D5 Iniz D1		29.170,81	-	29.170,81	-100,00	
Categoria D5 Iniz D3	29.569,69		-	29.569,69	100,00	
Categoria D4 Iniz D3	23.645,05	28.625,45	-	4.980,40	-17,40	
Categoria D4 Iniz D1		27.735,99	-	27.735,99	-100,00	
Categoria D3 Iniz D1	24.316,97	25.361,78	-	1.044,81	-4,12	
Categoria D2	23.799,35	23.307,18		492,17	-2,07	
Categoria D1		19.841,02	-	19.841,02	-100,00	
Categoria C6	22.989,23	21.734,91		1.254,32	-5,46	
categoria c5	21.972,05	21.726,88		245,17	-1,12	
categoria c4	21.965,47			21.965,47	100,00	
Categoria C3	20.818,09	21.098,38	-	280,29	-1,33	
Categoria C2	21.693,56	20.190,42		1.503,14	-6,93	
Categoria C1	20.164,54	19.709,18		455,36	-2,26	
Categoria B8 Iniz B3	20.683,75	21.236,30	-	552,55	-2,60	
categoria B7 Iniz B3	19.472,19	19.739,70	-	267,51	-1,36	
Categoria B6 Iniz B3	17.609,19	19.126,64	-	1.517,45	-7,93	
Categoria B5 Iniz B3	21.445,78	18.857,87		2.587,91	-12,07	
Categoria B4 Iniz B3	19.982,51	19.016,03		966,48	-4,84	
Categoria B3 Iniz B3	18.478,51	19.336,40	-	857,89	-4,44	
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>104</b>	<b>176</b>			<b>280</b>	
<b>% SUL PERSONALE COMPL.</b>	<b>30,59%</b>	<b>51,76%</b>				<b>82,35%</b>



**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione esaminatrice procedura di interpello per comando dirigente Pisa (Provvedimento del Direttore n. 175 del 28.12.2020)	3	100%	0	0%	3	100%	U
	0	0	0	0	0	0	
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0</b>	<b>0,88%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Nota Metodologica –Nessuna procedura di selezione pubblica per personale del comparto nell'anno 2020 – Nessuna commissione di valutazione per mobilità esterna (in quanto tutti gli avvisi sono andati deserti) – Nessuna procedura di mobilità professionale interna.**

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

Classi età <hr/> Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	1	3	0	4	1,18%	0	2	2	10	0	14	4,12%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	0	2	11	14	4	31	9,12%	0	4	34	36	9	83	24,41%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	0	2	12	17	4	35	10,29%	0	6	36	46	9	97	28,53%
<b>Totale %</b>	0%	0,59%	3,53%	5%	1,18%	10,29%		0%	1,76%	10,59%	13,53%	2,65%	28,53%	

**Nota Metodologica:**Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno.

**TABELLA 1.10 -- FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	491	37,12%	832	62,88%	1323	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	468	41,90%	649	58,10%	1117	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	167	27,56%	439	72,44%	606	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0%	175	100%	175	100%
<b>% del personale che ha usufruito di legge 104 e congedi parentali sul personale complessivo</b>	<b>24 su 118 uomini</b>	<b>20,33%</b>	<b>52 su 222 donne</b>	<b>23,42%</b>	<b>340</b>	<b>100%</b>

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
<b>Totale ore</b>	8	89	239	104	21	461	27,10%	3	25	470	692	50	1240	72,90%
<b>Totale ore %</b>	0,47%	5,23%	14,05%	6,11%	1,23%	27,10%		0,17%	1,47%	27,63%	40,68%	2,93%	72,90%	

**Nota Metodologica – Si precisa che è stato inserito il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

## **SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti**

### **2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE**

#### **Iniziativa n. 1: AREA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**

**Obiettivo:** Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate all'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'unione Europea – strumento tecnico privilegiato: adesione Bando INPS "Valore PA" 2020;

#### **Azioni:**

1. Corsi di formazione in materia di *Tecniche di gestione e mediazione dei conflitti*;

**Attori Coinvolti:** Area Gestione Risorse – Servizio G. A. S. R. U.

#### **Misurazione:**

- Partecipazione di n. 2 dipendenti con posizione organizzativa al corso *Gli strumenti per la gestione efficace delle risorse umane* (Bando INPS 2020).
- Partecipazione n. 1 dipendente con posizione organizzativa al corso *La gestione responsabile e produttiva del conflitto* (Bando INPS 2020).
- Partecipazione n. 2 dipendenti funzionari di livello apicale al corso *Organizzazione, flessibilità, problem solving e sviluppo dei collaboratori* (Bando INPS 2020).

**Beneficiari:** n. 3 donne e 2 uomini;

**Spesa:** 0

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

## **Iniziativa n. 2: AREA INFORMAZIONE**

**Obiettivo:** Informare il personale sulla tolleranza ed il rispetto delle differenze, anche in materia sessuale;

### **Azioni:**

1. Potenziamento divieti antifumo e sensibilizzazione dei dipendenti;

**Attori Coinvolti:** Articolazioni aziendali che si occupano di comunicazione interna ed esterna.

### **Misurazione:**

- *Adozione del **Disciplinare per la prevenzione dal fumo all'interno degli uffici, delle mense e delle residenze universitarie** (Prov. del Direttore n. 172 del 22.12.2020).*
- **Designazione - a mezzo disposizioni dirigenziali - di n. 91 dipendenti con specifiche funzioni di sorveglianza e accertamento.**

**Beneficiari:** tutti i dipendenti;

**Spesa:** 0 €

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

### **Iniziativa n. 3: AREA BENESSERE LAVORATIVO**

**Obiettivo:** Interventi di prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro - correlato; azioni per il miglioramento degli ambienti di lavoro.

**Azioni:**

1. Percorsi di formazione o aggiornamento specifici per i dipendenti in caso di assegnazione a nuovi servizi, con variazione significativa di mansioni;

**Attori Coinvolti:** Servizio Qualità e Sicurezza, Servizio Gestione Amministrazione Sviluppo Risorse Umane, Responsabile dei Processi di Inserimento (art. 39 *ter* D.Lgs 165/01).

**Misurazione:**

- **Approvazione contratto collettivo decentrato integrativo (Delibera CdA n. 60 del 29.12.2020) il cui art. 38 prevede la stabile destinazione di risorse alle attività formative.**
- **Trasferimento temporaneo di dipendenti tra diversi reparti - a mezzo disposizioni dirigenziali - in ragione della ridotta attività dovuta all'emergenza pandemica; il trasferimento è stato disposto nel rispetto della disciplina delle mansioni, impartendo ai dipendenti interessati le opportune direttive datoriali per la profilassi ed il rispetto dei protocolli di sicurezza.**

**Beneficiari:** tutti i dipendenti;

**Spesa:**

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

#### **Iniziativa n. 4: AREA BENESSERE LAVORATIVO**

**Obiettivo:** Interventi di prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro - correlato; azioni per il miglioramento degli ambienti di lavoro.

**Azioni:**

1. Monitorare il rispetto delle pause obbligatorie per il recupero delle energie psico/fisiche del lavoratore, secondo le vigenti disposizioni contrattuali;

**Attori Coinvolti:** Servizio Qualità e Sicurezza, Servizio Gestione Amministrazione Sviluppo Risorse Umane, Responsabile dei Processi di Inserimento (art. 39 ter D.Lgs 165/01).

**Misurazione:**

- **Attuazione contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali; implementazione e adeguamento applicativi aziendali.**

**Beneficiari:** tutti i dipendenti;

**Spesa:** 0

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

#### **Iniziativa n. 5: AREA BENESSERE LAVORATIVO**

**Obiettivo:** Interventi di prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro - correlato; azioni per il miglioramento degli ambienti di lavoro.

**Azioni:**

1. Operare per garantire la sicurezza aziendale nelle sedi, rafforzando/predisponendo strumentazioni ad hoc (badge personali per apertura porte, etc);

**Attori Coinvolti:** Servizio Qualità e Sicurezza, Servizio Gestione Amministrazione Sviluppo Risorse Umane, Responsabile dei Processi di Inserimento (art. 39 *ter* D.Lgs 165/01).

**Misurazione:**

- **Predisposizione badge personali (Servizi Tecnico Manutentivo/ Applicativi e Amministrazione Digitale).**

**Beneficiari:** tutti i dipendenti;

**Spesa:** 0

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

## **Iniziativa n. 6: AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**Obiettivo:** Ricercare forme di conciliazione vita-lavoro.

### **Azioni:**

1. Proporre correzioni/ emendamenti/ miglioramenti al *Disciplinare sull'orario del lavoro* in tema di banca delle ore, flessibilità/elasticità della prestazione etc.;

**Attori Coinvolti:** articolazioni aziendali e funzionari che, a vario titolo, intervengono nell'organizzazione del lavoro.

### **Misurazione:**

- Approvazione contratto collettivo decentrato integrativo (Delibera CdA n. 60 del 29.12.2020) che prevede discipline specifiche in tema di flessibilità, orario multi periodale ecc.
- Elaborazione di nuovo *Disciplinare sull'orario di lavoro* e predisposizione del relativo articolato da parte del Servizio Gestione Amministrazione Sviluppo Risorse Umane, la cui definitiva approvazione è rinviata compatibilmente alle dinamiche di contrattazione.
- Elaborazione di nuovo *Disciplinare sulle trasferte/ missioni* e predisposizione del relativo articolato da parte del Servizio Gestione Amministrazione Sviluppo Risorse Umane, la cui definitiva approvazione è rinviata compatibilmente alla ripresa dell'attività ordinaria.

**Beneficiari:** tutti i dipendenti;

### **Spesa:**

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

## **Iniziativa n. 7: AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**Obiettivo:** Ricercare forme di conciliazione vita-lavoro.

### **Azioni:**

1. Attivare un progetto pilota di telelavoro di almeno 10 mesi e su base volontaria. In alternativa: progettare interventi per l'introduzione del cd. "Lavoro Agile";

**Attori Coinvolti:** articolazioni aziendali e funzionari che, a vario titolo, intervengono nell'organizzazione del lavoro.

### **Misurazione:**

- L'emergenza pandemica ha determinato nel corso dell'anno 2020 la modifica dell'assetto organizzativo dell'Azienda, con l'implementazione del lavoro agile in forma semplificata nei confronti di tutti quei dipendenti le cui mansioni siano state dichiarate non indifferibili da rendere in presenza.
- Il lavoro agile straordinario ha riguardato complessivamente circa 115 dipendenti nell'arco del 2020.

**Beneficiari:** 31 uomini – 83 donne;

**Spesa:** 0

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

## **Iniziativa n. 8: AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**Obiettivo:** Tutela dei genitori e della mono- genitorialità / politiche sulla disabilità.

**Azioni:**

1. Concessione di deroghe all'orario di lavoro- motivate e temporanee- ai dipendenti in particolari situazioni, nei termini previsti dalla contrattazione nazionale;

**Attori Coinvolti:** articolazioni aziendali e funzionari che, a vario titolo, intervengono nell'organizzazione del lavoro.

**Misurazione:**

- **Nell'ambito dell'assetto organizzativo imposto dall'emergenza pandemica l'Azienda ha inteso tutelare le situazioni più delicate (in termini di soggetti fragili, familiari di soggetti fragili, pendolari), ampliando ulteriormente in tali casi le possibilità di fare ricorso al telelavoro straordinario.**

**Beneficiari:** tutti i dipendenti le cui mansioni siano state dichiarate telelavorabili;

**Spesa:** 0

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

## **Iniziativa n. 9: AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**Obiettivo:** Tutela dei genitori e della mono- genitorialità / politiche sulla disabilità.

### **Azioni:**

1. Ridefinire gli spazi fisici e la dislocazione degli uffici laddove la sussistenza di barriere architettoniche e/o la mancata manutenzione degli impianti rappresentino ostacolo all'accesso e alla libera fruizione degli spazi;

**Attori Coinvolti:** articolazioni aziendali e funzionari che, a vario titolo, intervengono nell'organizzazione del lavoro.

### **Misurazione:**

- Razionalizzazione degli spazi in ragione anche della diminuita utenza.
- Sistemazione e manutenzione impianti sede territoriale di Siena.

**Beneficiari:** tutti i dipendenti;

### **Spesa:**

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

## **SEZIONE 3. Azioni da realizzare**

### **3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO**

#### **Iniziativa n.1 AREA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**

**Obiettivo:** Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate all'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'unione Europea – strumento tecnico privilegiato: adesione Bando INPS "Valore PA" 2020;

#### **Azioni:**

1. Corso sul *Diversity Management* rivolto alle posizioni apicali dell'Azienda per promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane che riconosca e valorizzi le differenze di cui ciascun individuo è portatore all'interno dell'organizzazione;
2. Corsi sul benessere organizzativo rivolti a tutto il personale in cui possono essere affrontati temi inerenti la gestione dei conflitti, la reazione ai cambiamenti, il rispetto delle differenze

**Attori Coinvolti:** Area Gestione Risorse – Servizio G. A. S. R. U.

**Misurazione:** azioni rinviate causa COVID

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

#### **Spesa:**

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

## **Iniziativa n.2 AREA FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**

**Obiettivo:** Informare il personale sulla tolleranza ed il rispetto delle differenze, anche in materia sessuale;

**Azioni:**

1. Sensibilizzazione dei dipendenti sul rispetto delle differenze di genere, identità sessuale, preferenze sessuali, anche mediante diffusione di opuscoli e coinvolgimento di associazioni ad hoc;
2. Somministrazione di questionario anonimo teso a rilevare eventuali episodi di sessismo, omofobia, mobbing;
3. Diffusione di materiale informativo, incontri dei dipendenti con i Servizi competenti.

**Attori Coinvolti:** Articolazioni aziendali che si occupano di comunicazione interna ed esterna.

**Misurazione:** azioni rinviate causa COVID

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:**

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

### **Iniziativa n.3 AREA BENESSERE LAVORATIVO**

**Obiettivo:** Interventi di prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro-correlato / Azioni per il miglioramento degli ambienti di lavoro;

**Azioni:**

1. Organizzare e favorire la partecipazione ad un evento di studio ed analisi di effetti e conseguenze dello stress lavoro-correlato anche attraverso il coinvolgimento del Medico Competente e del Servizio di Prevenzione e Protezione;
2. Operare per l'omogeneità degli orari dei servizi che hanno relazione con l'utenza;
3. Omogeneizzare per quanto possibile la cartellonistica aziendale destinata ad orientare l'utenza e i dipendenti.

**Attori Coinvolti:** Servizio Qualità e Sicurezza, Servizio Gestione Amministrazione Sviluppo Risorse Umane, Responsabile dei Processi di Inserimento (art. 39 *ter* D.Lgs 165/01).

**Misurazione:** azioni rinviate in ragione della diminuzione dell'utenza e dei dipendenti in presenza fisica, causa COVID.

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:**

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

#### **Iniziativa n.4 AREA BENESSERE LAVORATIVO**

**Obiettivo:** Opportunità di convenzioni;

**Azioni:**

1. Promozione, con i principali partner di riferimento dell'Azienda (Regione, Università, enti del territorio), di convenzioni per agevolazioni e benefici per i dipendenti, in particolare attraverso l'estensione ai dipendenti di benefici riservati agli studenti universitari/ previsti per dipendenti regionali;

**Attori Coinvolti:** Servizio Qualità e Sicurezza, Servizio Gestione Amministrazione Sviluppo Risorse Umane, Responsabile dei Processi di Inserimento (art. 39 *ter* D.Lgs 165/01).

**Misurazione:** è stata verificata in sede pre – istruttoria l'impossibilità di promuovere Convenzioni specifiche a causa della necessità di rispettare le procedure in tema di evidenza pubblica – l'azione è stata rinviata e sono stati disposti ulteriori approfondimenti.

**Beneficiari:** tutti i dipendenti

**Spesa:**

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

## **Iniziativa n. 5: AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**Obiettivo:** Tutela dei genitori e della mono- genitorialità / politiche sulla disabilità.

**Azioni:**

1. Previsione e disciplina del congedo parentale in forma oraria, in ampliamento del sistema già realizzato;
2. Introduzione dell'istituto delle ferie e permessi solidali e ferie ad ore;

**Attori Coinvolti:** articolazioni aziendali e funzionari che, a vario titolo, intervengono nell'organizzazione del lavoro.

**Misurazione:** azioni rinviate causa COVID.

**Beneficiari:** tutti i dipendenti;

**Spesa:**

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.

**Iniziativa n. 6: AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

**Obiettivo:** Tutela dei genitori e della mono- genitorialità / politiche sulla disabilità.

**Azioni:**

1. Potenziare le funzioni del Responsabile aziendale per i processi di inserimento lavorativo (art. 39-ter D.Lgs 165/01);

**Attori Coinvolti:** articolazioni aziendali e funzionari che, a vario titolo, intervengono nell'organizzazione del lavoro.

**Misurazione:** azione rinviata causa dimissioni del Responsabile aziendale per i processi di inserimento lavorativo (art. 39-ter D.Lgs 165/01) – carica attualmente vacante.

**Beneficiari:** tutti i dipendenti;

**Spesa:**

Azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive 2020/ 2022.