

## **EDISU PIEMONTE**

# **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023**

## Sommario

<b>1</b>	<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>SITUAZIONE DEL PERSONALE.....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>LINEE GENERALI DI INTERVENTO .....</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>INIZIATIVE.....</b>	<b>8</b>
	• 5.1 OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE .....	8
	• 5.2 OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE .	9
	• 5.3 OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI/DELLE DIPENDENTI .....	11
	• 5.4 OBIETTIVO: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN’OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO. ....	13
<b>6</b>	<b>STRUMENTI E VERIFICHE. ....</b>	<b>14</b>

## 1 PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2018-2020 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

L'Edisu Piemonte, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

## 2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le "azioni positive", introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità".

Il Piano, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Successivamente, il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra

uomini e donne” prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La nozione giuridica di “**azioni positive**” viene specificata, dall’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, misure “speciali” in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e “temporanee” in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della *performance* richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Più in particolare, il novellato art. 7 introduce l’ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

La norma allarga l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

È notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che “La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”.

La stessa legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo” si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori e le lavoratrici

. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori e delle lavoratrici stessi/e.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38 septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato “un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro,

servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

Inoltre, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”, la quale auspica l’innescio di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

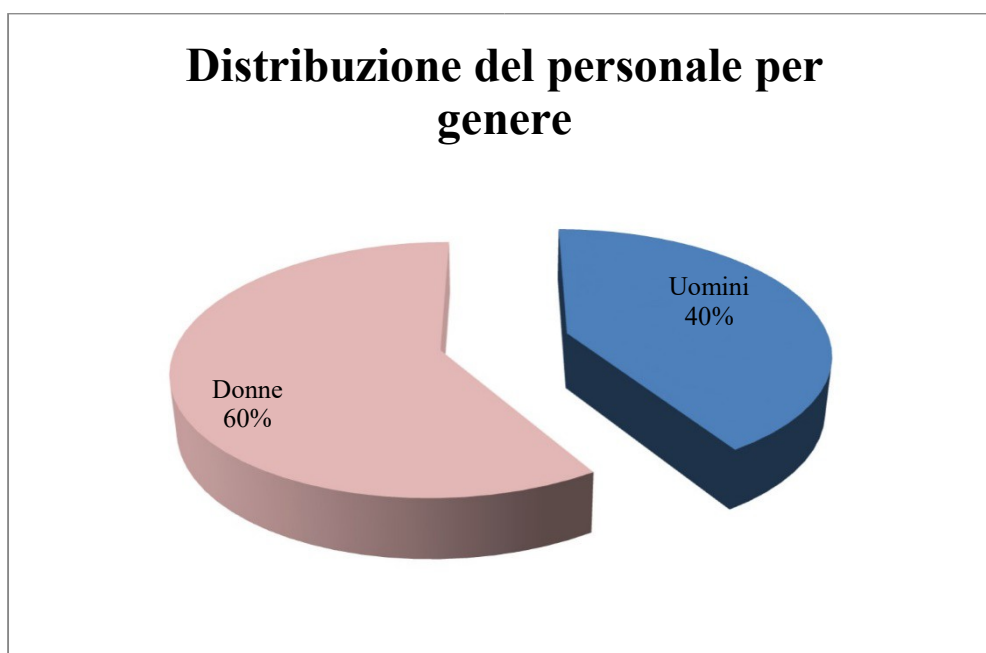
Si evidenzia poi la Direttiva 2/19 “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26 giugno 2019, che definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

In materia di lavoro agile nella P.A., infine, va rammentata la legge 22 maggio 2017, n. 81, la Direttiva 3/17 del Ministro per la pubblica amministrazione, nonché le disposizioni che, nel corso del 2020, hanno disciplinato l’utilizzo dell’istituto del lavoro agile in fase emergenziale, quale misura di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

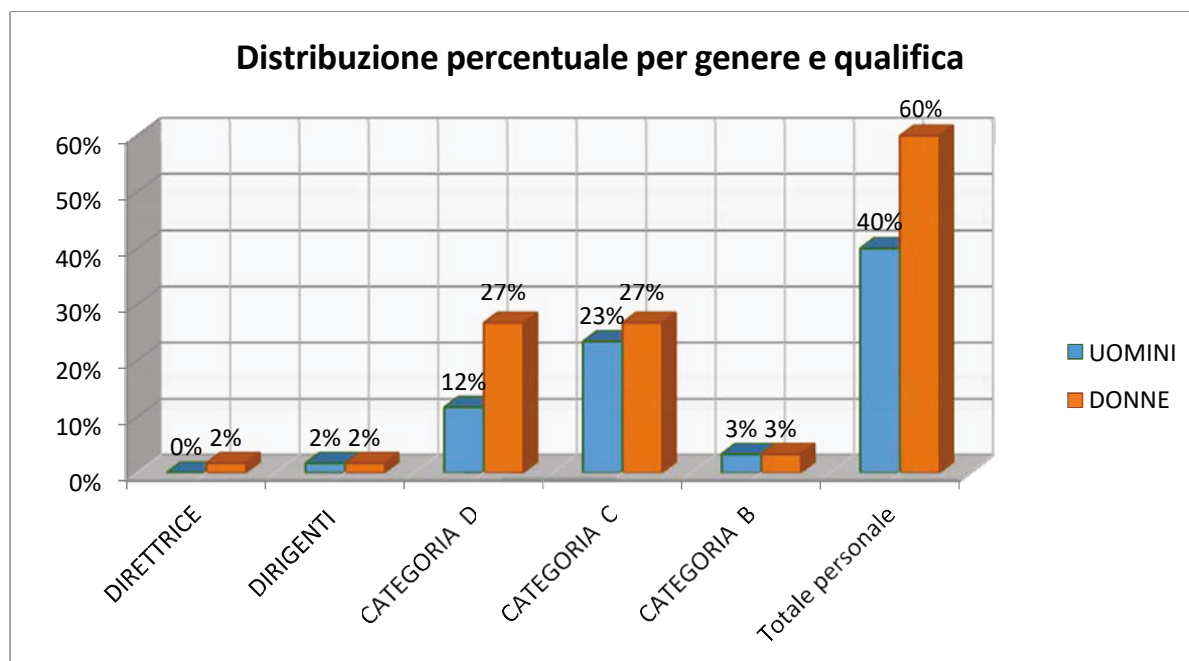
### 3 SITUAZIONE DEL PERSONALE

Di seguito si indica il quadro di riscontro tra la situazione delle donne e degli uomini nell’attuale situazione del personale dipendente in servizio

**Distribuzione percentuale di genere del personale dell’Edisu Piemonte –al 1 gennaio 2021**



## Distribuzione percentuale di genere per qualifica dell'Edisu Piemonte - al 1 gennaio 2021



### 4 LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente ed in continuità con il precedente, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- a) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei/delle dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.
- b) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
- c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

## 5 INIZIATIVE

### 5.1 OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE

#### AZIONI

##### **Telelavoro e lavoro agile.**

Già dal 2019 l'Ente ha avviato, su richiesta, un progetto di telelavoro presso altra sede dell'Ente: ciò ha permesso all'Ente di avvalersi della prestazione del lavoratore/lavoratrice che per ragioni personali e/o familiari aveva difficoltà a raggiungere la propria sede di servizio, con il vantaggio di garantire da un lato la continuità dell'azione amministrativa e, dall'altro, consentire al lavoratore/lavoratrice di non subire il pregiudizio economico della decurtazione stipendiale

Nel 2020, in considerazione della sopraggiunta emergenza COVID-19, l'Ente ha attuato tutte le misure previste dalla normativa vigente e dai provvedimenti del Ministro della pubblica amministrazione per l'utilizzo del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e misura di prevenzione e sicurezza della salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Nello specifico, pur garantendo la continuità dell'azione amministrativa ed implementandola nei settori più strettamente coinvolti nelle attività connesse all'emergenza COVID-19, nel 2020 tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno avuto la possibilità di avvalersi dell'istituto del lavoro agile. Nel 2020, infatti, praticamente tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno fatto ricorso a tale modalità di lavoro per il totale delle attività effettivamente lavorabili a distanza. Considerato che l'esperienza ha dimostrato che non vi è stato alcun calo di produttività e che, al contrario, si è riusciti a garantire l'attività ordinaria accanto a quella straordinaria determinata dall'emergenza, nel prossimo triennio 2021-2023, l'Ente intende prevedere specifici interventi organizzativi che tengano conto di questa modalità di lavoro, anche al fine di sostenere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per l'anno 2021 l'Ente si impegnerà nella redazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), finalizzato all'utilizzo del lavoro agile per la fase post emergenziale. Infatti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, in funzione delle esigenze amministrative, l'Ente sta individuando tutte le misure organizzative utili per migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso l'implementazione tecnologica, l'individuazione di strumenti di rilevazione e di verifica dei risultati conseguiti, la predisposizione di percorsi formativi rivolti a tutto il personale dirigenziale e non. Tutte le misure da adottare, previa condivisione con le organizzazioni sindacali e con il CUG, con l'obiettivo di garantire e migliorare la qualità dei servizi erogati ai/cittadini/e e, contestualmente, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Per il prossimo triennio, dunque, l'Ente intende continuare ad avvalersi significativamente della modalità di lavoro agile (*smart working*) e/o del telelavoro, monitorando sia la qualità delle prestazioni erogate, sia l'indice di gradimento da parte delle lavoratrici e lavoratori che ne avranno beneficiato.



## **Implementazione dell'utilizzo di sistemi informatici**

Attualmente, a seguito dell'attenzione posta in questi anni da parte dell'Ente all'aggiornamento e all'informatizzazione delle procedure, gran parte delle applicazioni sono accessibili da remoto con l'utilizzo di ID e password, come ad esempio il sistema di gestione delle assenze del personale, la consultazione della intranet aziendale o l'utilizzo del sistema di gestione documentale, ma anche i programmi di gestione delle attività inerenti i servizi agli/alle studenti/studentesse. È intenzione promuovere ulteriori soluzioni tecnologiche per proseguire su questa strada, quali – ad esempio - la creazione della cd. postazione di lavoro virtuale.

Grazie alle suddette iniziative già adottate e in ragione delle sopraggiunte esigenze organizzative dettate dal ricorso emergenziale al lavoro agile, l'amministrazione nell'anno 2020 ha dotato di pc portatile i lavoratori e le lavoratrici che hanno comunicato di non disporre di adeguati dispositivi informatici in grado di garantire le prestazioni richieste. Considerato che le prestazioni, come già detto in precedenza, hanno registrato un incremento significativo, già a partire dal 2021 e per tutto il prossimo triennio 2021-2023, l'amministrazione fornirà la necessaria dotazione a tutto il personale, implementando, al contempo, tutte le misure per consentire l'accesso da remoto in maniera ancora più agile.

## **Mobilità.**

Al fine di diffondere una cultura che impatti positivamente sull'ambiente, negli anni precedenti si è proceduto a prevedere il rimborso di parte dell'importo dell'abbonamento al fine di favorire una mobilità sostenibile.

Considerata l'emergenza COVID-19 e il lungo periodo di ricorso al lavoro agile nell'anno 2020 il contributo al costo dell'abbonamento non è stato previsto anche perché GTT ha previsto di rimborsare la quota non utilizzata nei mesi di lockdown.

A partire da questo anno si intende riproporre il rimborso con modalità innovative e con variazioni rispetto al passato.

Inoltre per i periodi di “Zona rossa” si è previsto il rimborso delle spese di viaggio per tutti/e i/le dipendenti autorizzati a prestare servizio presso la loro sede con l'utilizzo del mezzo proprio privato, mentre in “Zona gialla” o in “Zona Arancione” possono fruire dei rimborsi spesa solo i/le dipendenti autorizzati all'uso del mezzo proprio e solo per cause di servizio.

Per quanto attiene le iniziative relative alla mobilità sostenibile è attivo un programma per l'utilizzo di auto ibride per gli spostamenti nell'ambito delle attività di ufficio. L'ente intende definire un piano per favorire la sharing mobility , tramite il rimborso del 50% dell'abbonamento.

## **5.2 OBIETTIVO: PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE**

### **AZIONI**

#### **Servizio di ascolto**

L'Ente ha intenzione di attivare, attraverso la fattiva collaborazione con le Università del Piemonte, un percorso di ascolto per i/le propri/e dipendenti per la prevenzione del disagio lavorativo allo scopo di fornire:

- consulenze di livello “*duty*”, ovvero finalizzate al rispetto delle garanzie di base previste dalla legge, intervenendo nei casi di presunta molestia morale e psicologica nei luoghi di lavoro e nei casi di presunto stress lavoro correlato;
- consulenze di livello “*need*”, ovvero finalizzate al rispetto dei valori organizzativi, alla individuazione di strategie formative per i dirigenti e programmi aziendali di benessere dei lavoratori/lavoratrici;
- consulenze di livello “*benefit*”, ovvero tese a favorire l’efficacia della prestazione individuale attraverso la valutazione dei problemi organizzativi, quindi, di sostegno alla persona e agli uffici.

L’Ente, in linea con quanto hanno dimostrato gli studi e le ricerche nell’ambito delle modalità di funzionamento delle organizzazioni, intende dare particolare rilievo ad ogni iniziativa in favore del benessere organizzativo. Ciò in considerazione del fatto che esistono ormai evidenze scientifiche in grado di attestare che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti/e e un “clima interno” sereno e partecipativo. La presenza di benessere organizzativo all’interno di un’organizzazione consente, infatti, di prevenire, ridurre e identificare lo stress correlato al lavoro.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e delle lavoratrici e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Per il triennio 2021-2023 l’amministrazione intende sostenere e implementare azioni utili per la rimozione di ogni forma di disagio, anche attraverso le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione, attività di competenza del servizio di ascolto.

### **Consigliere/Consigliera di fiducia**

L’amministrazione intende avviare una collaborazione con la Regione Piemonte e/o le Università del Piemonte al fine di individuare il/la Consigliere/Consigliera di fiducia quale persona terza e imparziale incaricata di fornire assistenza e consulenza a chi sia oggetto di molestie o atti discriminatori.

### **Misure per favorire l’inclusione del personale con disabilità**

Per quanto riguarda le iniziative utili a favorire l’inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione, oltreché nel rispetto delle norme di sicurezza a carico del datore di lavoro, va segnalato che l’Ente è in costante aggiornamento al fine di dotarsi di ausili per il personale con disabilità.

Si intende prevedere interventi specifici per la supervisione delle dinamiche presenti nei contesti lavorativi al fine di favorire il coinvolgimento del personale con disabilità, oltre che dare sostegno al team che dovrà farsi carico delle problematiche poste dai colleghi portatori di disagio.

Nel corso del 2020, è stata posta particolare attenzione alle situazioni di fragilità e ai soggetti portatori/portatrici di disabilità, anche in ragione delle nuove misure organizzative poste in essere a causa della pandemia. Nello specifico, i lavoratori e le lavoratrici portatori di disagio sono stati dotati di tutti gli strumenti tecnologici in grado di ridurre il divario tra le attività svolte in presenza e quelle svolte da remoto.

### **Cromoterapia in tutti gli uffici**

L'Ente intende proseguire con il rinnovo della tinteggiatura dei locali non compresi nell'appalto dei serramenti e l'arredo del terrazzo della sede di Via Madama Cristina continuando ad applicare i principi della cromoterapia al fine di creare un ambiente di lavoro più armonicamente collegato all'indole personale. Secondo i sostenitori della cromoterapia, infatti, i colori aiuterebbero il corpo e la psiche a ritrovare il loro naturale equilibrio, e avrebbero effetti fisici e psichici in grado di stimolare il corpo e calmare certi sintomi.

In occasione del rinnovo della tinteggiatura è stato avviato un piano di rilevazione per consentire a ciascun/a dipendente di scegliere il colore della propria stanza o di concordarlo con gli altri occupanti, in caso di stanza condivisa con più dipendenti. E' stato utilizzato a tal fine un cromotest, un particolare test che, attraverso la scelta di 8 colori, permette di eseguire un'analisi comportamentale che descrive come l'individuo si relaziona con la propria vita e permette di individuare, tra quattro principali aree di lavoro cromatiche, quella più adeguata al lavoro di riequilibrio.

### **5.3 OBIETTIVO: IMPEGNO NELLA PROMOZIONE DELLA PERSONA, VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, ACCRESCIMENTO PROFESSIONALE DEI/DELLE DIPENDENTI.**

#### **AZIONI**

#### **Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità: Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning.**

Al fine di accrescere attraverso iniziative formative la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del proprio personale, l'Ente si propone, in continuità con il precedente triennio, di attivare percorsi formativi sulle dinamiche relazionali, e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi atti a favorire il benessere all'interno dei luoghi di lavoro e conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'amministrazione medesima.

L'Ente ha programmato un corso motivazionale per implementare le relazioni interpersonali e trasversali tra colleghi con l'obiettivo di ridurre, laddove presenti, gli elementi di conflittualità. Il corso coinvolgerà tutti/e i/le dipendenti dell'Ente prevedendo percorsi generali e per gruppi di colleghi.

Al fine di consentire una maggiore partecipazione dei lavoratori/lavoratrici alle iniziative svolte anche presso la sede centrale, l'Ente ha dato e darà nel corso del triennio particolare risalto alla implementazione e al monitoraggio di tutti gli strumenti tecnologici innovativi per sostenere il principio delle pari opportunità. Ad esempio in tema di formazione/informazione ha utilizzato ed implementerà i sistemi di videoconferenza, e di formazione attraverso il sistema e-learning consentendo, così, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alle attività formative e alle iniziative svolte, tutelando il principio delle pari opportunità di accesso alla formazione.

#### **Linguaggio di genere**

L'ente intende sensibilizzare i/le dipendenti all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio con l'adozione di un uso corretto della lingua attraverso linee guida linguistiche, che

permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale dell'ente.

Si intende quindi sia predisporre delle Linee guida che definiscano le regole di linguaggio non discriminatorio, sia erogare percorsi formativi per meglio spiegare e esemplificare l'utilizzo delle stesse. Le linee guida sono state tratte liberamente dalla pubblicazione dell'Università di Padova, chiedendo esplicitamente la possibilità di utilizzo del loro lavoro di indirizzo.

### **Valutazione dello stato di salute organizzativa all'interno del ciclo della performance**

L'approvando Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance prevede che tra gli indicatori di performance organizzativa venga considerato lo stato di salute organizzativa dell'EDISU Piemonte. Pertanto questo elemento entrerà all'interno del ciclo della performance.

### **Azioni di tutoraggio ai/alle dipendenti che rientrano dopo lunghi periodi di assenza**

Tale azione è volta a favorire il rientro al lavoro consentendo un aggiornamento sulle attività di nuova introduzione e sulle nuove applicazioni informatiche dell'Ente

### **Modalità di redazione del piano di formazione**

Si intende continuare a predisporre il piano generale di formazione partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi tenendo conto anche dei risultati della valutazione delle performance individuali, oltre che dei piani di miglioramento. . Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso piani e progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della *performance*.

Nel piano di formazione del personale dell'Ente per il triennio 2019- 2021 approvato con Deliberazione del CdA n. 9/2019 sono stati individuati i seguenti ambiti di intervento formativo, rivolti a tutti/e i/le dipendenti:

- Formazione di base – formazione ed aggiornamento professionale, con particolare riguardo, non solo ai corsi obbligatori in materia di sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e alle tematiche di anticorruzione, privacy, appalti, dematerializzazione e codice dell'amministrazione digitale, ma anche corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità, sul contrasto alle discriminazioni di religione, razza, cultura e alla parità di genere, nonché sulla mediazione dei conflitti
- Erogazione di corsi programmati in convenzione con altre Amministrazioni Pubbliche
- Corsi per settori lavorativi
- Corsi per aree tematiche
- Formazione obiettivo

Si prevede inoltre una **Formazione specifica per il CUG** al fine di acquisire le competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti attribuiti all'organismo.

## **Comunicazione – Networking**

Al fine di realizzare collaborazioni dell'ente a progettualità per la promozione di politiche e la formulazione di strumenti indirizzati a favorire la diffusione nelle diverse organizzazioni della cultura delle pari opportunità di genere, del benessere lavorativo e a contrastare il fenomeno del mobbing, si intende sviluppare un'area specifica all'interno della newsletter istituzionale che viene periodicamente inviata a tutti/e i/le dipendenti.

In questo modo il personale potrà essere informato sulle attività e iniziative adottate dal CUG “in itinere” oltre che sullo spazio appositamente dedicato nella Intranet aziendale.

## **Promozione stili di vita attivi**

Con la partnership con Università degli Studi di Torino l'Ente propone uno screening relativo alla salute – dieta- capacità fisiche rivolto a tutti/e i/le dipendenti dell'Ente che vorranno aderire su base volontaria. L'attuazione del programma è legata all'andamento dell'emergenza sanitaria ed è finalizzata a diffondere la cultura e la promozione di uno stile di vita attivo e salubre e a sensibilizzare i/le dipendenti ad adottare comportamenti salutari.

## **CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.**

Il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” è presente nell'Amministrazione dal 2011. Al fine di promuovere il ruolo e le attività del CUG salute e migliorare l'informazione del personale sulle funzioni del Comitato, l'Ente fornisce ogni utile supporto per il funzionamento del CUG in base a quanto previsto dalla normativa vigente.

Il Cug intende rivedere e aggiornare il regolamento interno per modificarlo e aggiornarlo rispetto alla normativa.

## **5.4 OBIETTIVO: PROMUOVERE SICUREZZA SUL LAVORO IN UN'OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE ALLO STRESS LAVORO CORRELATO.**

### **AZIONI**

#### **Sicurezza**

L'Ente, in continuità con le iniziative già poste in essere in materia di benessere organizzativo e alla prevenzione dei rischi trasversali, intende promuovere la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva anche sui luoghi di lavoro promuovendo ulteriori iniziative di formazione, rivolte ai/alle dipendenti.

Al fine di migliorare la qualità della vita lavorativa, si intendono avviare azioni specifiche di monitoraggio, anche in continuità agli interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress da lavoro correlato eventualmente già adottati, e dando visibilità ai risultati e alle azioni conseguenti

Nell'ambito delle azioni intraprese per limitare la diffusione del COVID l'Ente ha concordato insieme all'Università degli Studi di Torino e alla Regione Piemonte un piano vaccinale per il

proprio personale dipendente, fornendo pertanto la possibilità, su base volontaria, di aderire al Piano vaccinale riservato al personale universitario non docente.

### **Salute ambiente lavorativo**

L'Ente intende avviare, anche in sinergia con reti di servizi già esistenti sul territorio, iniziative, su base volontaria, che consentano ai/alle dipendenti di usufruire di visite mediche aggiuntive nelle specialità di oculistica e posturologia /osteopatia per garantire a tutela della salute individuale.

## **6 STRUMENTI E VERIFICHE**

L'Ente verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.