

Allegato 1) alla Determina del Direttore dell'Area Vasta 3 n. 1333 del 14 SET. 2021

PIANO AZIONI POSITIVE
ASUR AREA VASTA 3
TRIENNIO 2021 – 2023

PREMESSA

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad elaborare, approvare ed attuare un proprio *“Piano triennale per le azioni positive”*, sulla base di quanto previsto dal Codice delle Pari Opportunità.

Il Piano è richiesto dal D. Lgs. n. 198 dell'11/04/2006 (*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246”*) e, più in particolare, dall'art. 48 (*“Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”*), che impone alle amministrazioni dello Stato, alle province, ai comuni e agli altri enti pubblici non economici di predisporre detto documento.

La norma definisce la finalità del Piano, che è appunto quella di *“assicurare ... la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

L'art. 42 del medesimo decreto specifica, inoltre, la nozione giuridica generale di *“azioni positive”*, che sono da intendere appunto essenzialmente, come misure dirette a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il testo normativo prevede, infine, la sanzione del mancato adempimento, rinviando all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.: non poter assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Sul Piano triennale si è poi soffermata la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23/05/2007 (*“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”*), documento che dettaglia, ulteriormente, le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PP.AA., specificando gli ambiti *“speciali”* di azione su cui intervenire:

- l'organizzazione del lavoro;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- la formazione e la cultura organizzativa.

A detti “input” giuridici, in via interpretativa, sono da affiancare ulteriori contenuti normativi, che, avendo arricchito i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro, devono essere tenuti in considerazione in sede di stesura del Piano triennale.

In tal senso occorre evidenziare, in primo luogo, l’art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, che teorizza proprio l’attuale concetto di uguaglianza sostanziale sul lavoro: *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”*. In tal modo la norma, evidentemente, rende espliciti ulteriori profili di potenziali discriminazioni, oltre a quelle di genere, e sottolinea nuovi campi, meno immediati, in cui la discriminazione si può sviluppare (es. la sicurezza sul lavoro).

Lo stesso art. 7, comma 1, del decreto da ultimo citato, esige, inoltre, che *“le pubbliche amministrazioni garantiscano altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*, aprendo un campo infinito per azioni positive, e non solo passive e difensive.

Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto sui Piani triennali è l’art. 28, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza del lavoro, secondo cui *“La valutazione di cui all’articolo 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”*.

In detta norma è evidente la “sottolineatura”, da rileggere anche alla luce del citato art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165/01, dell’ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro.

OBIETTIVI

Il presente piano ha valenza triennale. Durante il periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, così da renderlo dinamico ed effettivamente efficace.

Gli obiettivi generali del piano sono:

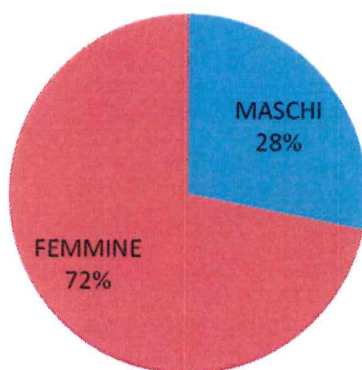
- intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente, con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere, di età e di abilità/disabilità;
- favorire la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità personali, familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini, delle diverse fasce di età del grado di abilità/disabilità all'interno dell'organizzazione, contemperando le necessità dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
- sviluppare gli elementi di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente;
- individuare competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

PROFILO AZIENDALE

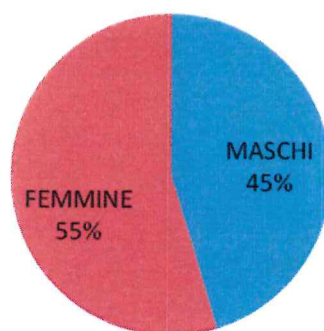
L'Area Vasta 3 è caratterizzata da una forte presenza femminile (circa il 72 % dei dipendenti), per questo, nella gestione del personale, è necessaria un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

La distribuzione della presenza femminile e maschile varia in base al ruolo (dirigenza e comparto).

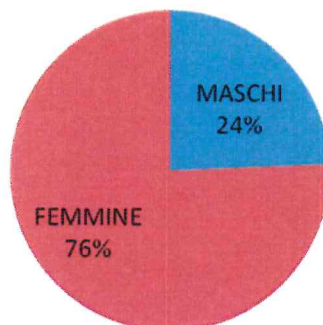
DIPENDENTI AREA VASTA N. 3 SUDDIVISI PER GENERE
(dato aggiornato all'01/07/2021)



TOTALE PERSONALE DIRIGENTE
SUDDIVISO PER GENERE
(all'01/07/2021)



**TOTALE PERSONALE DEL COMPARTO
SUDDIVISO PER GENERE
(all'01/07/2021)**



PROGETTI E AZIONI POSITIVE

Progetto n. 1

Potenziamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG), attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Ente e la formazione dei suoi componenti.

Il risultato atteso è una maggiore visibilità del CUG all'interno e un incremento della visibilità dell'Ente all'esterno, con l'attenzione prestata alle politiche di genere come scelta strategica per la propria organizzazione.

Azione positiva 1.1

Inserimento nella home page del sito aziendale di un banner direttamente collegato alla pagina "Comitato Unico di Garanzia", che contenga le informazioni sul CUG con lo scopo di informare e sensibilizzare il personale dipendente ed esterno.

- Soggetti principali coinvolti: U.O.C. Gestione Sistemi Informativi, U.O.C. Gestione Risorse Umane, CUG, URP;
- A chi è rivolto: alle dipendenti e ai dipendenti, all'esterno.
- Tempi di realizzazione: entro 6 mesi dall'approvazione del Piano
- Costi preventivati e finanziamenti: nessuno.

Azione Positiva 1.2

Iniziative di informazione e formazione per i componenti del Comitato Unico di Garanzia su particolari problematiche di interesse operativo, anche con la collaborazione della Consigliera Provinciale di Parità.

- Soggetti principali coinvolti: U.O.C. Formazione, CUG;
- A chi è rivolto: ai componenti del CUG e altri dipendenti interessati alla materia.
- Tempi di realizzazione: massimo due iniziative formative nel triennio di validità del piano.
- Costi preventivati e finanziamenti: utilizzo budget destinato alla formazione.

Progetto n. 2

Favorire la formazione del personale dipendente al fine di migliorare la gestione delle risorse umane facilitando la creazione di un ambiente di lavoro in cui i/le dipendenti si sentano a loro agio valorizzando altresì le potenzialità presenti.

Focalizzare l'attenzione verso le figure dirigenziali, le posizioni organizzative e di coordinamento indirizzando la formazione alla comprensione delle attitudini e caratteristiche personali presenti in modo da favorire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e la gratificazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Azione positiva 2.1

Incontri formativi con dirigenti, posizioni organizzative e di coordinamento sulla traduzione delle tematiche di pari opportunità in esperienze dell'organizzazione del lavoro in un'ottica di valorizzazione delle differenze di genere, sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dai dirigenti stessi e dal Comitato Unico di Garanzia.

- Soggetti principali coinvolti: U.O.C. Formazione, CUG;
- A chi è rivolto: ai dirigenti, alle posizioni organizzative e di coordinamento
- Tempi di realizzazione: un'iniziativa formativa nel triennio di validità del piano.
- Costi preventivati e finanziamenti: utilizzo budget destinato alla formazione.

Azione positiva 2.2

Facilitare il rientro al lavoro delle dipendenti e dei dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi) in aspettativa per congedi familiari, per gravidanza e puerperio o altro, attraverso momenti di aggiornamento specifico a cura del servizio di appartenenza.

- Soggetti principali coinvolti: U.O.C./Servizio di appartenenza del/della dipendente;
- A chi è rivolto: ai/alle dipendenti in rientro da congedi lunghi.
- Tempi di realizzazione: triennio di validità del piano;
- Costi preventivati e finanziamenti: costo del personale dell'Ente impegnato nell'azione.

Progetto n. 3

Analisi del “clima interno” e delle possibili fonti di disagio lavorativo, al fine di individuare interventi migliorativi che possano promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Azione positiva 3.1:

Inserimento, nella sezione “profilo aziendale” dei prossimi PAP, o dei loro aggiornamenti annuali, dell'analisi del clima aziendale attraverso indicatori oggettivi, quali, ad esempio, turnover, assenteismo, procedimenti disciplinari, differenziali retributivi per genere a parità di ruolo, anche attraverso dati estraibili dal documento “stress lavoro correlato” aziendale nonché attraverso l'effettuazione di indagini ad hoc: ciò al fine di individuare i più efficaci interventi migliorativi che possano promuovere e/o migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

- Soggetti coinvolti: CUG, eventuali servizi interni individuati dalla Direzione e/o ditte esterne;
- A chi è rivolto: dipendenti dell'ente;
- Tempi di realizzazione: 24 mesi;
- Costi preventivati e fonti di finanziamento: eventuale utilizzo di budget dedicato.

Il Direttore dell'Area Vasta 3

Dott.ssa Daniela Corsi