

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

### TRIENNIO 2018- 2019-2020

(Approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n.14/7 del 12.07.2018)

#### FONTI NORMATIVE:

- Legge n.125 del 10.04.1991 "AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO";
- D.Lgs 30.03.2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";
- D.Lgs. 11.04.2006, n.198, "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA, A NORMA DELL' ART.6 DELLA LEGGE 28.11.2005, N.246";
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007, pubblicata sulla G.U. n.173 del 23.07.2007;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 "DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA DI LAVORI USURANTI, DI RIORGANIZZAZIONE DI ENTI, DI CONGEDI, ASPETTATIVE E PERMESSI, DI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DI SERVIZI PER L'IMPIEGO, DI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE, DI APPRENDISTATO, DI OCCUPAZIONE FEMMINILE, NONCHÉ MISURE CONTRO IL LAVORO SOMMERSO E DISPOSIZIONI IN TEMA DI LAVORO PUBBLICO E DI CONTROVERSIE DI LAVORO;
- Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4.03.2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art.21, legge 4.11.2010, n.183);

## PREMESSA

La legge n.125/1991, i decreti legislativi n.196/2000 e n.165/2001, la “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche “del 23.05.2007 e da ultima la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4.03.2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e, contro ogni discriminazione, la valorizzazione del benessere di chi lavora“ favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Detti piani hanno durata triennale.

Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

In base a questi principi, l'organizzazione del lavoro deve essere pensata e realizzata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell' orario di lavoro a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avuto riguardo alle realtà ed alle dimensioni dell'Azienda.

Nello specifico il piano si sviluppa in obiettivi a loro volta suddivisi in progetti ed azioni positive.

## FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31.12.2017

Il Piano delle Azioni Positive di ASP Terre d'Argine non può prescindere dall'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio.

Al 31.12.2017 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato<sup>1</sup>, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENTI N. 64

DONNE N. 57

UOMINI N. 7

Così SUDDIVISI PER CATEGORIE:

Livello	F	M	Totale complessivo
Dirigente	1		1
D33		2	2
D15	1		1
D13	1		1
D12		1	1
D11		1	1
C14	2		2
C13	3		3
C12	2		2
C11	3		3
B36	3		3
B35	6		6
B34	5	1	6
B33	25	2	27
B16	1		1
B15	2		2
B13	1		1
A15	1		1
<b>Totale complessivo</b>	<b>57</b>	<b>7</b>	<b>64</b>

<sup>1</sup> Si escludono dal conteggio i dipendenti in aspettativa (n. 1 donna) per assunzione di incarichi a tempo determinato.

## **OBIETTIVI**

Anche per il triennio 2018-2020 ASP Terre d'Argine intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- garantire la corretta informazione sugli strumenti a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici utili all'applicazione concreta delle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

## **PROGETTO 1**

***Proseguire nell'informazione al personale dipendente in materia di costituzione e funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia" (CUG) per la valorizzazione delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".***

### **AZIONE POSITIVA 1.1**

- A. Attraverso il sito aziendale informazione e trasparenza in merito alle competenze, obiettivi e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché dei componenti dello stesso.
- B. Predisposizione di una casella di posta dedicata al CUG fruibile da tutti i dipendenti che possono così raggiungere in tempi brevi i componenti del Comitato sottoponendo allo stesso eventuali situazioni problematiche, proporre idee ed azioni future.

## PROGETTO 2

***Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.***

### **AZIONE POSITIVA 2.1**

Proseguire con l'informazione in modo diffuso ed organico alle dipendenti, ma soprattutto ai dipendenti uomini, sui diritti e le opportunità offerte dalla normativa, con particolare riguardo ai congedi parentali.

Soggetti coinvolti: Settore Personale, Privacy, Qualità e Comitato Unico di Garanzia (CUG);

A chi è rivolto: ai dipendenti ed alle dipendenti.

### **AZIONE POSITIVA 2.2**

Proseguire a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, o dal congedo di paternità, o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Soggetti coinvolti: Settore Personale, Privacy, Qualità;

A chi è rivolto: ai dipendenti ed alle dipendenti