

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2021- 2022 - 2023

(Allegato alla deliberazione dell'Amministratore Unico n.2 del 28.01.2021)

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 31.12.2020

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

Al 31.12.2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato¹, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENTI N. 73

DONNE N. 61

UOMINI N. 12

Così SUDDIVISI PER CATEGORIE:

Livello	F	M	Totale complessivo
Dirigente			t.d.
D33		1	1
D16	1		1
D13	1		1
D12		1	1
D11	4	4	8
C14	1		1
C13	5		5
C12	1		1
C11	5	1	6
B36	2		2
B35	2	1	3
B34	4		4
B33	32	4	36
B16	1		1
B13	1		1
A16	1		1
Totale complessivo	61	12	73

¹ Si escludono dal conteggio i dipendenti in aspettativa (n. 1 donna e n. 1 uomo) per assunzione di incarichi a tempo determinato.

OBIETTIVI

Anche per il triennio 2021-2023 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;
- favorire percorsi formativi e di affiancamento al rientro dal permesso per maternità o paternità da assenze protratte per assistenza dei familiari;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- Monitoraggio costante delle azioni positive proposte.

AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2021-2023

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, in spirito di continuità con il precedente Piano 2019-2020, vuole costituire uno strumento con cui l'Azienda si impegna ad individuare misure volte a prevenire situazioni di malessere, disagio e discriminazioni e a favorire, per quanto possibile, il benessere lavorativo delle persone, considerando i vincoli economici, organizzativi e normativi che caratterizzano l'attuale assetto aziendale.

Si ricorda che la composizione attuale del personale è caratterizzata da una prevalente presenza femminile, seppur quella maschile risulti essere in aumento, e da un elevato *turn over* causato da cessazioni dai servizi e richieste di mobilità verso le locali Aziende USL e Ospedaliera.

Le recenti riforme della P.A. quali la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza dell'azione amministrativa, la normativa in materia di privacy, l'emergenza SARS-Covid 19 - che ha dato un forte impulso alla sperimentazione dello Smart Working, stanno richiedendo un importante impegno da parte del personale nell'acquisizione di competenze e nuove pratiche di lavoro, costringendo le persone che lavorano negli uffici e nei servizi a ripensare ai processi lavorativi e ad utilizzare necessariamente nuove tecnologie.

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	GARANTIRE UN FACILE ACCESSO E VISIBILITÀ SUL SITO AZIENDALE DELLE COMPETENZE, OBIETTIVI E FUNZIONI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG), NONCHÉ DEI COMPONENTI DELLO STESSO.
AZIONE POSITIVA 1.2	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.
SOGGETTI COINVOLTI	SETTORE PERSONALE, PRIVACY, TRASPARENZA, QUALITÀ E COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG);
SOGGETTI DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI E LE DIPENDENTI

PROGETTO 2

Promuovere il Benessere Organizzativo e favorire un clima di lavoro Positivo

AZIONE POSITIVA 2.1	DEFINIRE LA FATTIBILITA' DI AZIONI DI SOSTEGNO AL PERSONALE PER LA CONCILIAZIONE DI TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO : SPERIMENTARE FORME DI FLESSIBILITA' NELL'ORARIO DI LAVORO E NELLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' CHE FAVORISCA LA CONCILIAZIONE E IL BENESSERE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI
AZIONE POSITIVA 2.2	DIFFONDERE AL PERSONALE LE INFORMAZIONI RELATIVE ALLE OPPORTUNITA' OFFERTE DALLA NORMATIVA SUI CONGEDI PARENTALI A TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'
AZIONE POSITIVA 2.3	STUDIO E REDAZIONE DEL PROGRAMMA ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE (POLA)
SOGGETTI COINVOLTI	SETTORE PERSONALE, PRIVACY, TRASPARENZA, QUALITÀ E COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG);
SOGGETTI DESTINATARI	TUTTI I DIPENDENTI E LE DIPENDENTI

PROGETTO 3

Promuovere iniziative di conciliazione dei tempi lavorativi e di cura familiare

**AZIONE
POSITIVA 3.1**

GARANTIRE ADEGUATA FLESSIBILITA' IN ENTRATA ED IN USCITA PER I LAVORATORI NON TURNISTI IN PARTICOLARE CON RIFERIMENTO ALLE ESIGENZE LEGATE ALL'ISTRUZIONE OBBLIGATORIA DEI FIGLI

**AZIONE
POSITIVA 3.2**

PREVEDERE PER I LAVORATORI TURNISTI UNA FLESSIBILITA' DI CAMBI TURNO CONCORDATA PER RISPONDERE A BISOGNI CIRCOSTANZIATI E LIMITATI NEL TEMPO O PER ESIGENZE FAMILIARI IMPROVVISE CHE NECESSITANO DI MODIFICHE AI TURNI CADENZATI MENSILI

**SOGGETTI
COINVOLTI**

SETTORE PERSONALE, PRIVACY, TRASPARENZA ,QUALITÀ E COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG);

**SOGGETTI
DESTINATARI**

TUTTI I DIPENDENTI E LE DIPENDENTI