

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

### TRIENNIO 2023- 2025

(Allegato alla deliberazione dell'Amministratore Unico n. 3 del 07.02.2023)

#### PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del precedente Piano adottato per il triennio 2022-2024 in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno di ASP Terre d'Argine 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.

ASP Terre d'Argine, 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 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.

#### 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 concerne, 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 noto, 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

aggreire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerge. 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. 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 stessi. 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’innesco 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.

## IL PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025

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 31.12.2022

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

Al 31.12.2022 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. 72 di cui DONNE n. 62 e UOMINI n. 10:

COSÌ SUDDIVISI PER CATEGORIE:

Livello	F	M	Totale complessivo
<b>Dirigente</b>			t.d.
D37	1		1
D14	1		1
D13		1	1
D12	3		3
D11		3	3
C15	1		1
C14	1		1
C13	4		4
C12	5	1	6
C11	2		2
B36	2		2
B35		1	1
B34	24	4	28
B33	18		18
A16	1		1
<b>Totale complessivo</b>	<b>62</b>	<b>10</b>	<b>72</b>

<sup>1</sup> Si esclude dal conteggio il posto di dirigente assunto con incarico a tempo determinato.

## OBIETTIVI

Anche per il triennio 2023-2025 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 LA SALUTE DEL PROPRIO PERSONALE PREVENENDO LO STRESS E LA SINDROME DEL BURN-OUT;**
- **MONITORAGGIO COSTANTE DELLE AZIONI POSITIVE PROPOSTE.**

## AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2025

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2025, in spirito di continuità con il precedente Piano 2022-2024, 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 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.

Nel corso dell'anno 2023 il Comitato Unico di Garanzia (CUG) di ASP Terre d'Argine, rinnovato con determinazione n. 161 del 26/09/2022, si è riunito in data 24.01.2023 e 26.01.2023 e dai verbali trasmessi alla Direzione in data 30.01.2023 sono stati tratti gli spunti per la redazione del Piano delle Azioni Positive valido per il Triennio 2023-2025.

Per il Triennio 2022-2023-2024 sono stati individuate i seguenti Progetti e le conseguenti Azioni:

## 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".*

<b>AZIONE POSITIVA 1.1</b>	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.
<b>AZIONE POSITIVA 1.2</b>	MANTENERE 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.
<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>	SETTORE PERSONALE, PRIVACY, TRASPARENZA, QUALITÀ E COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG);
<b>SOGGETTI DESTINATARI</b>	TUTTI I DIPENDENTI E LE DIPENDENTI

## PROGETTO 2

**PROMUOVERE INIZIATIVE DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORATIVI E DI CURA FAMILIARE**

<b>AZIONE POSITIVA 2.1</b>	AVVIO DELLE PROCEDURE PER LA VALUTAZIONE E SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE, IN CONDIZIONI NON EMERGENZIALI, RIFERITO AL PERSONALE AMMINISTRATIVO ADOTTANDO LE ULTIME NOVITÀ NORMATIVE E CONTRATTUALI DEL COMPARTO.
<b>AZIONE POSITIVA 2.2</b>	CONTINUARE A GARANTIRE ADEGUATA FLESSIBILITÀ IN ENTRATA ED IN USCITA PER I LAVORATORI NON TURNISTI PER PERMETTERE DI CONCILIARE GLI IMPEGNI LAVORATIVI CON QUELLI PERSONALI.
<b>AZIONE POSITIVA 2.3</b>	CONTINUARE A PREVEDERE PER I LAVORATORI TURNISTI UNA FLESSIBILITÀ 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
<b>SOGGETTI DESTINATARI</b>	TUTTI I DIPENDENTI E LE DIPENDENTI

### PROGETTO 3

PROMUOVERE IL BENESSERE E LA SALUTE FISICA DEI LAVORATORI ATTRAVERSO LA CULTURA DELLO SPORT E **MEDIANTE LA** DIFFUSIONE DEL “PRENDERSI CURA DI SE’ STESSI”

<b>AZIONE POSITIVA 3.1</b>	PROMUOVERE CONVENZIONI CON STRUTTURE SPORTIVE E SANITARIE PER STIMOLARE ED AGEVOLARE L’ ACCESSO DEI LAVORATORI
<b>AZIONE POSITIVA 3.2</b>	PROMUOVERE LA SALUTE FISICA DEI LAVORATORI ATTRAVERSO LA DISTRIBUZIONE DI MATERIALE INFORMATIVO RELATIVO AI BENEFICI DELL’ ATTIVITA’ FISICA QUALE STRUMENTO DI PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLA MALATTIA
<b>SOGGETTI DESTINATARI</b>	TUTTI I DIPENDENTI E LE DIPENDENTI