

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020/2022**

(art. 48 decreto legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246”)

Approvato con Atto monocratico n. 14 del 29/07/2020

**- STRUMENTO PROGRAMMATICO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' -**

## **PREMESSA**

Il presente Piano delle Azioni Positive, di durata triennale e riferito agli anni 2020, 2021 e 2022 si pone in continuità con il precedente approvato con Atto monocratico n.21 del 05/06/2019 .

Atteso che il vigente quadro normativo in materia di azioni positive comprende:

### **Normativa Comunitaria**

- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/Ce riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)
- Direttiva del Consiglio Europeo 2010/18/Ue che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE

### **Normativa Nazionale**

- Art.37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- Legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art.15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", Art. 42 "
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", così come modificato dalla L. 411.2010, n. 183.
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246.
- L'Art. 48 del Dlgs 198/2006 prevede il piano triennale delle azioni positive con la finalità 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".
- Contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare:

- ✓ l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing;
- ✓ art. 6 CCNL Funzioni Locali 2016/2018
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” - dd. 23.5.2007.
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 che ha modificato l'art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:
  - ✓ chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
  - ✓ valorizzazione ed ascolto delle persone;
  - ✓ attenzione ai flussi informativi;
  - ✓ relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
  - ✓ operatività e chiarezza dei ruoli;
  - ✓ equità nelle regole e nei giudizi.
- D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.
- D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 - “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”, come modificato dalla L. 10/2011.

- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “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”. L'articolo prevede che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari 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 o alla lingua, 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”.
- Art. 57 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 che prevede la costituzione del CUG “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni“ che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 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”. In quest'ottica è opportuno “l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”.

Si ritiene, inoltre, utile richiamare alcune delibere della CIVIT (ora ANAC) emanate in materia di pari opportunità, performance e di qualità dell'azione amministrativa in quanto costituiscono un parametro di riferimento per la redazione del Piano triennale di azioni positive.

Si richiama, in particolare:

- Delibera n. 22/2011 “Indicazioni – sottoposte a consultazioni – relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo della gestione delle performance”;

- Delibera n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell'art.13 comma 6 lettera b del D.Lgs. 150/2009 relative alla struttura e modalità di redazione della “Relazione sulla performance”
- Delibera n. 6/2012 “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance”;
- Delibera n. 50/2013 “Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016”;
- Delibera n.72/2013 “Approvazione del Piano nazionale Anticorruzione”.
- Delibera n. 1074/2018 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Delibera n. 1064/2019 “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”

## **Normativa Regione Emilia Romagna**

- Legge Regionale 27 Giugno 2014, N. 6 “Legge Quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”
- Legge Regionale 15 Luglio 2011, N. 8 Istituzione della Commissione Regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini;
- Legge Regionale 31 marzo 2005, n. 13 - "Statuto della Regione Emilia-Romagna" Art. 41 - "Commissione per le Pari Opportunità fra donne e uomini";
- Legge Regionale 1 agosto 2005, n. 17 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro";
- Legge Regionale 24 marzo 2004, n. 5 “Norme per l’integrazione sociale dei cittadini stranieri immigrati. Modifiche alle leggi regionali 21 febbraio 1990, n. 14 e 12 marzo 2003, n. 2- artt 9-17”;
- Legge Regionale 30 giugno 2003, n. 12 “Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro”.

In particolare la Direttiva ministeriale n.2/2019 del 26.06.2019 sostituisce le precedenti direttive del 23/05/2007 e del 04/03/2011, ormai non più adeguate agli indirizzi comunitari ed alle disposizioni

nazionali successivamente intervenuti in materia. Nell'ambito di ciascuna pubblica amministrazione, le indicazioni fornite dalla nuova direttiva sono destinate, in particolare:

- ✓ Ai vertici delle amministrazioni;
- ✓ Ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro;
- ✓ Ai dirigenti pubblici;
- ✓ A chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale;
- ✓ Agli organismi indipendenti di valutazione.

Oltre al rafforzamento dei CUG - Comitati unici di garanzia - tra le principali novità si segnala la necessità di un forte legame tra le dimensioni di pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni.

È infatti evidente che l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi non può prescindere dalla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori. In questa ottica la Direttiva richiede una maggiore collaborazione tra CUG e OIV. In particolare al punto 3.2 prevede, in ragione del collegamento con il ciclo delle performance, che il Piano triennale di azioni positive sia aggiornato al 31 gennaio di ogni anno anche come allegato al piano delle performance.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le "azioni positive" quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

L'articolo 48 del decreto legislativo sopra richiamato prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni, consolidando quanto già attuato.

I Piani delle azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Nell'organizzazione di ASP è presente una prelevante componente femminile come si evince dalla tabella sottostante:

<b>Tab. 1 - Anagrafica del Personale Dipendente<sup>1</sup></b>		
<b>ASP FERRARA</b>	<b>2018</b>	
<i>Genere</i>	<i>N.</i>	<i>%</i>
Uomini	27	19%
Donne	114	81%
<i>Fasce d'età</i>	<i>N.</i>	<i>%</i>
<= 34 anni	26	18%
tra i 35 ed i 44 anni	23	16%
tra i 45 ed i 54 anni	49	35%
tra i 55 ed i 64 anni	42	30%
>= 65 anni	1	1%

## **OBIETTIVI**

Nella definizione degli obiettivi che ASP si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Azienda si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale;
- 5) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

---

<sup>1</sup> i dati relativi al 2019 sono in lavorazione ma rispecchiano l'andamento del 2018.

## **LE AZIONI POSITIVE**

### **PROGETTO 1**

Informare il 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. Aggiornare costantemente la pagina dedicata al Comitato Unico di Garanzia (CUG) già impiantato.

B. Predisporre 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**

Favorire l’equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro e attivare specifici percorsi di reinserimento nell’ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza.

#### **AZIONE POSITIVA 2.1**

Ormai da anni, ASP ha adottato per i servizi sociali territoriali e le aree “amministrative” una flessibilità dell’orario di entrata e uscita. Tale iniziativa, oltre ad essere in linea con il principio di razionalizzazione della spesa, ha tenuto conto dei principali criteri del benessere organizzativo. La possibilità di rispettare i tempi di vita dei lavoratori, infatti, risulta in linea anche con l’opportunità di facilitare e migliorare la qualità del lavoro che, se svolto in team in fasce orarie condivise, promuove una maggiore collaborazione e coesione che, come è ben evidenziato in letteratura, rende più efficace tutta l’azione amministrativa. A seguito dell’emergenza sanitaria da Covid-19, l’Azienda ha modificato la flessibilità oraria in entrata e uscita riducendola di 30 minuti rispetto al passato al fine di garantire il distanziamento tra i dipendenti e nel contempo evitare assembramenti. E’ comunque intenzione dell’Azienda aprire un tavolo di confronto con le Organizzazioni Sindacali per ampliare, al termine del periodo emergenziale, la flessibilità oraria per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale.

#### **AZIONE POSITIVA 2.2**

Istituzione di un gruppo di lavoro che preveda la presenza di una RDN e di Operatori al fine di rimodulare i turni degli OSS. A seguito della proposta effettuata si effettuerà una sperimentazione semestrale.

#### AZIONE POSITIVA 2.3

Istituzione della figura del tutor presso ogni Area/Servizio per favorire l'accompagnamento della/del dipendente e l'aggiornamento professionale dopo un lungo periodo di assenza.

### **PROGETTO 3**

Revisione Codice di Comportamento dei Dipendenti di ASP sulla base delle recenti normative e del contratto.

#### AZIONE POSITIVA 3.1

Coinvolgimento fattivo dei componenti del CUG nella revisione

### **PROGETTO 4**

Modalità di redazione del piano di formazione

#### AZIONE POSITIVA 4.1

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. 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.

### **PROGETTO 5**

Collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi per individuare tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.

#### AZIONE POSITIVA 5.1

Integrare i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i. rivolti a datori di lavoro, dirigenti, lavoratori e Rls. L'integrazione dovrà in primo luogo riguardare il "rischio emergente" della violenza fisica e psichica. Gli episodi di violenza contro Assistenti sociali e Operatori sanitari e socio sanitari possono essere considerati eventi sentinella in quanto segnali

della presenza nell'ambiente di lavoro di situazioni di rischio o di vulnerabilità che richiedono l'adozione di opportune misure di prevenzione e protezione dei lavoratori. Può essere utile la costituzione di un gruppo di lavoro per favorire il coinvolgimento del management aziendale e del personale maggiormente a rischio, quale quello frontline, al fine di consentire l'individuazione e l'implementazione delle azioni e delle misure necessarie a garantire l'efficacia al programma. Il gruppo di lavoro dovrebbe prevedere la presenza almeno dei seguenti componenti:

- ✓ un referente che faccia da raccordo con il Datore di lavoro e l'RSPP;
- ✓ un referente dell'Area Gestione Risorse Umane;
- ✓ un rappresentante delle professioni infermieristiche/assistenziali;
- ✓ un rappresentante delle professioni riabilitative;
- ✓ un rappresentante delle professioni sociali.

Per l'anno 2020, dopo le analisi del gruppo di lavoro, si procederà con l'organizzazione di formazione finalizzata alla conoscenza da parte del personale dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se stessi ed i colleghi da atti di violenza fisica e/o verbale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, al fine di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato programma.