

ALLA



**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE ASL
TARANTO**

(Dlgs 198/2006/art.48)

TRIENNIO 2019-2021

A cura dei componenti del CUG - ASL di Taranto

SOMMARIO

PREMESSA	3
FONTI NORMATIVE.....	6
ALCUNI DATI SUL PERSONALE DELL'ASL DI TARANTO	8
OBIETTIVI.....	9
1. BENESSERE ORGANIZZATIVO E PREVENZIONE DEL DISAGIO LAVORATIVO	9
2. FORMAZIONE PER CONTRASTARE QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA MORALE O PSICHICA	10
3. COMUNICAZIONE -RE-STYLING DEI CONTENUTI NELLA PAGINA DEL PORTALE DELLA SALUTE DEDICATE AL CUG	10
MONITORAGGIO E DURATA DEL PIANO	11

PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive nasce per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità contenuti nel D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"¹. Le disposizioni del Decreto sono volte ad eliminare ogni forma di distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che limiti il riconoscimento, il godimento e l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo².

Le **azioni positive**³ sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono 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 fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro e sono state istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984, per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e sono state recepite dall'Italia dopo 7 anni con la Legge 10 aprile 1991, n. 125. Hanno la finalità di "eliminare le disparità di fatto, di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro": questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) ha lo scopo di:

- ↓ Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- ↓ Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.
- ↓ Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.
- ↓ Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.

¹ Art. 1 - Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività

² "Misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"

³ In inglese *affirmative action*, o discriminazione positiva è uno strumento politico che mira a promuovere la partecipazione di persone con certe identità razziali, etniche, di genere, sessuali e sociali in contesti in cui sono minoritarie e/o sottorappresentate. Il termine è applicato ad un'ampia gamma di politiche volte ad ottenere questo scopo, applicate sia da governi che da altri enti

- ↓ Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.
- ↓ Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, le condizioni e il tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità.

Il Codice delle pari opportunità, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano il:

- ❖ Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro.
- ❖ Divieto di discriminazione retributiva.
- ❖ Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera.
- ❖ Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali.
- ❖ Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici.
- ❖ Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali.
- ❖ Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza.
- ❖ Divieto di discriminazione nelle carriere militari.
- ❖ Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità, opportunità di crescita umana e aziendale.

Pertanto, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice; esse non sono solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Inoltre, si pongono azioni volte a favorire politiche di conciliazione e di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della "diversità", della differenza di genere che promuova l'occupazione femminile mediante la promozione di nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di

discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Si stanno creando le condizioni di rimozione degli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità avviene attraverso l'introduzione di meccanismi che disinnescano queste dinamiche mediante azioni concrete di accesso ai diritti. Il tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze colmando le disparità e promuovendo le "discriminazioni egualitarie".

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, che accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

FONTI NORMATIVE

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
- **D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- **DLgs n.151 del 26/03/01** "Testo Unico di disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno maternità/paternità"
- **D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57)**, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- **LEGGE REGIONALE 2 aprile 2004, n. 5** "Legge Quadro per la famiglia"
- **Legge 66/2003** "Attuazione delle direttive comunitarie concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"
- **D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, "Codice delle Pari opportunità"
- **LEGGE REGIONALE del 10 luglio 2006**, n. 19 "Disciplina del sistema integrato dei servizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini in Puglia"
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**
- **LEGGE REGIONALE del 21 marzo 2007**, n. 7 "Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia"
- **Direttiva 23 maggio 2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"
- **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. n. 150 del 27 ottobre 2009** "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- **Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21)**, "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 4 marzo 2011** concernente le 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"
- **Legge 161/2014** "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea", **art. 14** "Disposizioni in materia di orario di lavoro del personale delle aree dirigenziali e del ruolo sanitario SSN".
- **LEGGE REGIONALE 10 marzo 2014**, n. 8 "Norme per la sicurezza, la qualità e il benessere sul lavoro".
- **DLgs 15 giugno 2015**, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"

- **Legge n. 124 del 7 agosto 2015**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
- **Legge n. 81 del 22 maggio 2017**, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.
- **Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile** commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- **Direttiva 2/2019 del Ministero dello Sviluppo Economico** “ Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici nelle Amministrazioni pubbliche”

ALCUNI DATI SUL PERSONALE DELL'ASL DI TARANTO

Le Risorse Umane

Le Risorse Umane in servizio nelle strutture operative a tempo determinato e indeterminato, alla data del 31 dicembre 2018, è pari a 4.851 unità distribuite come segue:

Distribuzione del Personale Dipendente per ruolo e durata

DESCRIZIONE TIPO DIPENDENTE	RUOLO	T. IND	T. DET	Composizione % per colonna	
				T. IND	T. DET
COMPARTO	RUOLO SANITARIO	2.628	162	72,3%	91,5%
	RUOLO PROFESSIONALE	6		0,2%	0
	RUOLO TECNICO	569	15	15,7%	8,5%
	RUOLO AMMINISTRATIVO	431		11,9%	0
TOTALE COMPARTO		3.634	177	100,0%	100,0%
DIRIGENZA MEDICA	RUOLO SANITARIO	834	41	85,6%	62,1%
DIRIGENZA NON MEDICA	RUOLO SANITARIO	111	24	11,4%	36,4%
	RUOLO PROFESSIONALE	7		0,7%	0,0%
	RUOLO TECNICO	6		0,6%	0,0%
	RUOLO AMMINISTRATIVO	16	1	1,6%	1,5%
TOTALE DIRIGENZA		974	66	100,0%	100,0%
TOTALE COMPLESSIVO		4.608	243		

Distribuzione del Personale Dipendente per ruolo e genere

DESCRIZIONE TIPO DIPENDENTE	RUOLO	Femmine	Maschi	Composizione % per riga	
				Femmine	Maschi
COMPARTO	RUOLO SANITARIO	2.048	742	73,4%	26,6%
	RUOLO PROFESSIONALE		6	0,0%	100,0%
	RUOLO TECNICO	331	253	56,7%	43,3%
	RUOLO AMMINISTRATIVO	259	172	60,1%	39,9%
TOTALE COMPARTO		2.638	1.173	69,2%	30,8%
DIRIGENZA MEDICA	RUOLO SANITARIO	370	505	42,3%	57,7%
DIRIGENZA NON MEDICA	RUOLO SANITARIO	103	32	76,3%	23,7%
	RUOLO PROFESSIONALE	3	4	42,9%	57,1%
	RUOLO TECNICO	2	4	33,3%	66,7%
	RUOLO AMMINISTRATIVO	10	7	58,8%	41,2%
TOTALE DIRIGENZA		488	552	46,9%	53,1%
TOTALE COMPLESSIVO		3.126	1.725	64,4%	35,6%

Rispetto all'analisi di genere risulta che circa il 65% del personale aziendale siano donne. Tale percentuale sale al 69% tra il personale di comparto mentre scattesta 47% tra il personale dirigenziale.

OBIETTIVI

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021 nasce dall'analisi del contesto lavorativo e dei bisogni rinvenuti tramite le indagini sul benessere organizzativo e clima organizzativo. I componenti del CUG hanno individuato 3 macro aree di osservazione, azione e monitoraggio dettagliate dai relativi gruppi di lavoro.

1 BENESSERE ORGANIZZATIVO E PREVENZIONE DEL DISAGIO LAVORATIVO

In considerazione delle ultime evidenze sulle metodologie di promozione della cultura del benessere organizzativo e alla luce delle risultanze del progetto Magellano sul benessere organizzativo svoltosi grazie al precedente CUGe dall'indagine sul clima organizzativo dell'istituto Sant'Anna di Pisa si propone quanto segue:

Azioni:

- **Acquisire dati**, ai sensi dell'art. 4 del protocollo d'intesa sulle relazioni fra CUG e Direzione Strategica di cui alla del. 1034 del 20/07/2015, riguardanti: infortuni, malessere lavorativo, segnalazioni in tema di violenze nei confronti dei dipendenti di cui al protocollo 2245 del 29.09.2017, stato dell'arte delle visite periodiche dei dipendenti, eventuale esistenza di strutture o unità operative che, per fronteggiare la carenza di personale, derogano ai limiti della 161/2014 sull'orario di lavoro, contenziosi, tasso di assenza
- Prevedere incontri con i medici competenti, SPP, responsabile del Rischio clinico per ottenere informazioni sulla salute e sicurezza dei lavoratori.
- Integrare le indagini organiche (analisi ematochimici di laboratorio, ECG, visita oculistica etc.) previste dalla visita della Sorveglianza Sanitaria del dipendente, con visita psicologica in accordo con il Medico Competente
- Avviare la procedura di valutazione del rischio stress lavoro- correlato ai fini dell'integrazione e revisione dei DVR già esistenti.
- Adottare il codice di condotta per la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro con conseguente istituzione e designazione del Consigliere di fiducia per contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.
- Revisionare e integrare il protocollo della "Valutazione rischio aggressione" (prevenzione degli atti di violenza) del 06/10/2017 in cui emerge una mera procedura di segnalazione degli eventi, senza alcun cenno sul percorso di assistenza al lavoratore e alle équipe interessate dalla violenza.
- Attuare misure di promozione delle pari opportunità mediante l'integrazione e la reintegrazione di neoassunti e dei nuovi inserimenti, come i rientri dalla maternità o dopo lunghi periodi di assenza (per. es. tutoring, formazione specifica).
- Promuovere la cultura e la competenza del saper lavorare in gruppo incentivando la formazione teorica ed esperienziale sull'argomento.

- Misure di attuazione per il benessere dei lavoratori derivanti dall'ultima indagine sul clima del benessere organizzativo (giugno 2019) dell'istituto Sant'Anna di Pisa in collaborazione con il Dirigente dell'U.O. Formazione
- Attuare misure di conciliazione tempi vita/lavoro mediante la mappatura per tipologia di bisogno: flessibilità oraria, applicazione del regolamento sul telelavoro ed estensione ad altre categorie di dipendenti, smart-working (lavoro agile), istituzioni di asili nido aziendali, stipulazioni di convenzioni per parcheggi, car-sharing, mense, asili nidi, associazioni sportive etc.

2. FORMAZIONE PER CONTRASTARE QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA MORALE O PSICHICA

La formazione sarà lo strumento essenziale per il raggiungimento degli obiettivi di informazione, sensibilizzazione e competenze di tutti i lavoratori. Le informazioni sui percorsi formativi attivati saranno inviati sulla posta aziendale dei dipendenti e pubblicati sullo spazio web dedicato al CUG.

I percorsi formativi laboratoriali che abbiamo preventivato sono:

- formazione sul ruolo e le competenze dei CUG per il benessere organizzativo;
- formazione sulle modalità di linguaggio idonee ad evitare le discriminazioni nelle comunicazioni.
- informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere e contro i comportamenti maltrattanti;
- formazione sulla parità di genere e pari opportunità e sull'antidiscriminazione;
- formazione dei dirigenti su pratiche innovative di gestione del personale in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni (Smart working, Job rotation, Diversity management, Leadership femminile);

COMUNICAZIONE –RETYLING DEI CONTENUTI NELLA PAGINA DEL PORTALE DELLA SALUTE DEDICATE AL CUG

Per favorire tra i dipendenti la conoscenza del Comitato Unico di Garanzia si è ritenuto di visionare il contenuto della pagina web, del sito aziendale, dedicata al CUG e verificare che tipo di *restyling* sia necessario apportare rispetto ai contenuti presenti. Abbiamo pensato di:

1. creare un archivio in cui inserire le comunicazioni e i contatti ai quali poter fare riferimento;
2. realizzare delle news-letter relative all'andamento del lavoro di tutti i gruppi attivati;

3. creare un link alla pagina del CUG nel sito intranet aziendale, essendo uno strumento particolarmente utilizzato dai dipendenti, per ricevere utili informazioni relative alla legislazione in atto in materia di pari opportunità e funzioni del CUG.
4. Realizzare un opuscolo informativo sul ruolo e i compiti del Comitato Unico di Garanzia da inviare alla mail di tutti i dipendenti.

MONITORAGGIO E DURATA DEL PIANO

Il Piano triennale 2019-2021 sarà sottoposto a monitoraggio e controllo annuale mediante l'individuazione di indicatori che consentano al CUG di misurare e valutare i risultati delle azioni positive individuate in un'ottica di miglioramento continuo.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG.