



# **PIANO delle AZIONI POSITIVE ASL TA**

**Triennio 2022/2024**

Proposta CUG

Approvata in assemblea plenaria del 02/12/2021

<b>INDICE</b>	pag. 2
<b>1 PREMESSA</b>	pag. 3
<b>2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</b>	pag. 3
<b>3 SITUAZIONE DEL PERSONALE</b>	pag. 6
<b>4 LINEE GENERALI DI INTERVENTO</b>	pag. 7
<b>5 LINEE SPECIFICHE DI ATTIVITA'</b>	pag. 8
5.1 OBIETTIVO: FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE	
5.2 OBIETTIVO: PROMUOVERE ILL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE E PREVENIRE IL DISAGIO LAVORATIVO	
5.3 OBIETTIVO: CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI E OGNI FORMA DI VIOLENZA	
5.4 OBIETTIVO: SOSTENERE E RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG.	
<b>6 SCHEDE ANALITICHE</b>	pag 11
<b>7 MONITORAGGIO</b>	pag. 15
<b>8 STRUMENTI , SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI</b>	pag. 15

## **1 PREMESSA**

Il presente Piano di Azioni Positive si situa in una visione di continuità sia programmatica che strategica col precedente Piano adottato per il triennio 2019-2021 ed è rivolto a dare attuazione all'interno della ASL TA agli obiettivi di parità e pari opportunità per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il Piano di Azioni Positive costituisce pertanto un'importante risorsa per l'Azienda ASL TA che, anche con l'attività propria del Comitato Unico di Garanzia, ha intenzione di supportare il personale (anche in considerazione delle nuove e straordinarie misure organizzative messe in atto per affrontare la pandemia da COVID-19) con la messa in atto di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni ed a creare un clima di lavoro improntato alla collaborazione e al benessere.

La ASL TA adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, in linea con i contenuti del Piano della Performance 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.

## **2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Il Piano Triennale delle Azioni Positive nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

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 concerna, 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. in particolare l' art. 7 introduce l'ampliamento delle garanzie nel lavoro, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o 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. Specifica che 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. È notorio, 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 aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo ("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 come 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 integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 L. 4/11/2010 n. 183, 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.

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” auspica l’innescò 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, 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.

### 3 SITUAZIONE DEL PERSONALE

La composizione del personale della ASL TA al 26/11/2021 è la seguente:

**Situazione del personale per tipologia di rapporto di lavoro (determinato/indeterminato):**

		<b>IND</b>	<b>DET</b>	<b>IND</b>	<b>DET</b>
COMPARTO	RUOLO AMMINISTRATIVO	442	25	94,6%	5,4%
COMPARTO	RUOLO PROFESSIONALE	6	0	100,0%	0,0%
COMPARTO	RUOLO SANITARIO	2916	643	81,9%	18,1%
COMPARTO	RUOLO TECNICO	873	60	93,6%	6,4%
<b>TOTALE COMPARTO</b>		<b>4237</b>	<b>728</b>	<b>85,3%</b>	<b>14,7%</b>
DIRIGENZA MEDICA	RUOLO SANITARIO	801	69	92,1%	7,9%
DIRIGENZA SANITARIA	RUOLO SANITARIO	180	27	87,0%	13,0%
DIRIGENZA PTA	RUOLO PROFESSIONALE	8	3	72,7%	27,3%
DIRIGENZA PTA	RUOLO AMMINISTRATIVO	15	1	93,8%	6,3%
DIRIGENZA PTA	RUOLO TECNICO	5	0	100,0%	0,0%
<b>TOTALE DIRIGENZA</b>		<b>1009</b>	<b>100</b>	<b>91,0%</b>	<b>9,0%</b>
<b>TOTALE</b>		<b>5246</b>	<b>828</b>	<b>86,4%</b>	<b>13,6%</b>

## Situazione del personale per genere

		<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
COMPARTO	RUOLO AMMINISTRATIVO	299	168	64,0%	36,0%
COMPARTO	RUOLO PROFESSIONALE	0	6	0,0%	100,0%
COMPARTO	RUOLO SANITARIO	2679	880	75,3%	24,7%
COMPARTO	RUOLO TECNICO	590	343	63,2%	36,8%
<b>TOTALE COMPARTO</b>		<b>3568</b>	<b>1397</b>	<b>71,9%</b>	<b>28,1%</b>
DIRIGENZA MEDICA	RUOLO SANITARIO	404	466	46,4%	53,6%
DIRIGENZA NON MEDICA	RUOLO AMMINISTRATIVO	9	7	56,3%	43,8%
DIRIGENZA NON MEDICA	RUOLO PROFESSIONALE	4	7	36,4%	63,6%
DIRIGENZA NON MEDICA	RUOLO SANITARIO	161	46	77,8%	22,2%
DIRIGENZA NON MEDICA	RUOLO TECNICO	2	3	40,0%	60,0%
<b>TOTALE DIRIGENZA</b>		<b>580</b>	<b>529</b>	<b>52,3%</b>	<b>47,7%</b>
<b>TOTALE</b>		<b>4148</b>	<b>1926</b>	<b>68,3%</b>	<b>31,7%</b>

## 4 LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. In coesione con le finalità promosse dalla normativa vigente, in continuità con il precedente PTAP 2019-2021, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

a) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività



amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.

b) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

## **5 LINEE SPECIFICHE DI ATTIVITA'**

Per la realizzazione delle suddette linee generali l'ASL di Taranto si prefigge l'attuazione delle seguenti specifiche attività (ciascuna ulteriormente dettagliata nelle schede allegate)

### **5.1 OBIETTIVO: FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO**

L'attenzione della ASL TA alla conciliazione rappresenta un'espressione dell'orientamento verso i collaboratori, al fine di soddisfare la necessità di poter accordare i propri impegni sia familiari sia lavorativi. L'obiettivo non è esclusivamente quello di ottenere di un equilibrio tra ore familiari e lavorative, (che reca con sé la concezione di famiglia e lavoro come conflittuali) ma di incrementare la possibilità del simultaneo impegno lavorativo e del soddisfacimento di esigenze familiari. In tal senso si privilegeranno le iniziative che contribuiscono al superamento dell'apparente contrapposizione tra la dimensione familiare e quella lavorativa, per attivare al contrario un circolo virtuoso di benefici reciproci per la famiglia e per l'azienda. La conciliazione vita-lavoro, seppur riguardi ambedue i generi, nella nostra società, caratterizzata da un maggior carico di cure familiari per le donne, diventa uno strumento di promozione della parità di genere se riesce ad

incidere su tale sbilanciamento, incidendo su una più equa distribuzione del lavoro di cura. Gli interventi sono descritti nella scheda n. 1.

## 5.2 OBIETTIVO: PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA PREVENZIONE DEL DISAGIO LAVORATIVO

Il concetto del benessere nei luoghi di lavoro si è delineato a partire dal termine di *occupational health psychology* (OHP), con cui si indicava una nuova materia interdisciplinare in ambito organizzativo finalizzata a migliorare la qualità della vita lavorativa nelle aziende. È forse banale ma per lavorare bene bisogna stare bene sul proprio luogo di lavoro. La promozione del benessere organizzativo nelle aziende sanitarie deve partire dall'approfondimento dei punti di forza e delle criticità in esse presenti, al fine di progettare opportuni interventi di miglioramento. In ASL Taranto sono state avviate negli anni scorsi varie iniziative di indagine sul benessere e il clima organizzativo. Dalla comparazione di tali dati sono emerse le ipotesi di alcune linee di attività e di intervento per migliorare la qualità del lavoro lungo tutto l'arco della vita lavorativa che si intendono attuare come da scheda n. 2.

## 5.3 OBIETTIVO: CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI E OGNI FORMA DI VIOLENZA SUL LAVORO

La legge 15 febbraio 1996, n. 66, ha innovato la precedente normativa, considerando la violenza contro le donne come un delitto contro la libertà personale; con la legge 23 aprile 2009, n. 38 sono state inasprite le pene per la violenza sessuale e viene introdotto il reato di atti persecutori ovvero lo *stalking*. Le donne, purtroppo, sono più degli uomini, vittime di aggressioni, anche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale, in particolare nelle postazioni di guardie mediche e nei Pronto soccorso. Il 14 agosto 2020 il Parlamento ha approvato la Legge n.113 che dispone misure di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni. Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro opera il principio costituzionale della parità tra le donne e gli uomini (art. 3 Costituzione). Nonostante

ciò le persone ancora subiscono atti di discriminazione nel mondo del lavoro, in particolare le donne; il persistere del divario di genere determina la violazione dei diritti fondamentali, con conseguenze rilevanti dal punto di vista economico e sociale. La ASL TA, che ha istituito la figura della Consigliera di Fiducia già da un anno anche come misura di contrasto alle violenze e alle discriminazioni sul posto di lavoro, si determina a proseguire in questo impegno, anche in ottica di genere, con le azioni descritte nella scheda n. 3.

#### 5.4 OBIETTIVO: SOSTENERE E RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG

I comitati unici di garanzia possono, a ragione, essere considerati un valore aggiunto per la pubblica amministrazione, soprattutto in un momento storico come quello attuale, nel quale si susseguono interventi riformatori che legittimano aspettative di cambiamento in un'ottica di miglioramento che non vuol essere l'ennesima proclamazione di principi. Per questo cambio di paradigma nessuna legge può bastare: è necessario un passaggio dal piano delle norme a quello dei comportamenti che deriva da una coerente e tenace permanenza nello sforzo riformatore in grado di superare l'ambito politico e normativo ed entrare nella cultura delle organizzazioni e di chi vi lavora, a partire dalla dirigenza. La ASL TA si impegna ad intervenire, migliorandole, sulle modalità di comunicazione interna all'istituto per quanto riguarda le attività del comitato; a consolidare e rendere il più possibile fluidi ed acquisiti i rapporti tra il cug e le strutture e sul regolamento di funzionamento del cug; a consolidare la rete con i comitati unici di garanzia ed i rapporti con le istituzioni di riferimento; a sostenere la formazione dei componenti del Comitato, secondo le azioni descritte nella scheda n. 4.

## 6 SCHEDE ANALITICHE

<b>Scheda n. 1</b>		
<b>FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO</b>		
<b>AZIONE</b>	<b>TEMPI</b>	<b>INDICATORI</b>
Creazione asilo nido aziendale	Dal secondo anno	Fatto/non fatto
Convenzioni con asili/scuole materne/ludoteche.	Dal primo anno	Fatte/non fatte
Promozione dell'uso di congedi genitoriali, permessi L. 104 per assistenza a disabili, part-time in ottica di genere	Dal primo anno	n. e tipologia di iniziative realizzate per la promozione
Aumento dell'uso di tali istituti da parte dei dipendenti di sesso maschile.	Dal primo anno	Aumentato/non aumentato rispetto all'anno precedente
Sostegno all'uso del lavoro agile	Dal primo anno	N. e tipologia di iniziative utilizzate

**Scheda n. 2****PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LA  
PREVENZIONE DEL DISAGIO LAVORATIVO**

AZIONE	TEMPI	INDICATORI
Progettare ed attuare piani di reinserimento e/o coinvolgimento nella realtà lavorativa del personale assente per lunghi periodi	Dal primo anno	N. di piani attuati/non attuati rispetto a quelli progettati
Progettare ed attuare piani per l'accoglienza e l'inserimento nella realtà lavorativa del personale per nuovi ingressi e neoassunti	Dal primo anno	N. di piani attuati/non attuati rispetto a quelli progettati
Progettare ed attuare programmi di valorizzazione del fine carriera	Dal primo anno	N. di programmi attuati/non attuati rispetto a quelli progettati

**Scheda n. 3**  
**CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI E OGNI FORMA DI**  
**VIOLENZA**

AZIONE	TEMPI	INDICATORI
Sostenere operativamente l'attività della Consigliera di Fiducia	Dal primo anno	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. di ore dedicate assegnate alla Consigliera per lo svolgimento di tale istituto</li> <li>- N. 1 corso di formazione per la Consigliera</li> </ul>
Favorire l'interrelazione della Consigliera di Fiducia con il CUG	Dal primo anno	N. di iniziative realizzate/non realizzate
Promozione della cultura di genere	Dal primo anno	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N. 1 corso di formazione sul linguaggio di genere</li> <li>- Redazione/non redazione di linee guida aziendali per l'uso del linguaggio di genere in Azienda</li> </ul>
Contrasto alle aggressioni agli operatori sanitari	Dal primo anno	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrazione e revisione procedura aggressioni agli operatori sanitari attualmente vigente</li> <li>- n. e tipologia di iniziative di contrasto assunte</li> </ul>

**Scheda n. 4****SOSTENERE E RAFFORZARE IL RUOLO DEL CUG**

AZIONE	TEMPI	INDICATORI
Coinvolgimento del CUG con pareri come da Protocollo già siglato fra direzione strategica e CUG	Dal primo anno	N. di pareri chiesti al CUG
Elaborazione analisi quantitativa del personale distinta per genere	Dal primo anno	Fatta/non fatta
Rendiconto delle azioni del PTAP realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate	Dal primo anno	Fatta/non fatta
Rendicontare i risultati raggiunti con le azioni positive intraprese	Dal primo anno	Fatta/non fatta
Formazione continua dei componenti del CUG	Dal primo anno	N. e tipologia di eventi di formazione continua dei membri del CUG

## **7 MONITORAGGIO**

La verifica e il monitoraggio dell'attuazione delle azioni sopra indicate sarà effettuata in stretta collaborazione con il CUG. Come previsto dalla Direttiva 2/2019, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive sarà aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance. Entro fine marzo di ogni anno il CUG effettuerà una relazione sullo stato di attuazione dei progetti da trasmettere al Management, all'OIV, al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.

## **8 STRUMENTI, SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI**

L'Amministrazione proporrà e metterà a disposizione tutte le misure e gli strumenti idonei a sostenere l'attuazione del presente Piano delle Azioni Positive, nel rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente. La realizzazione e il monitoraggio delle suindicate azioni positive vede necessariamente coinvolti tutti i servizi e le strutture dell'Azienda, ognuno per la parte di propria competenza. Le Strutture e i Servizi di volta in volta impegnati e/o coinvolti nella realizzazione e nel monitoraggio delle azioni positive sono individuate secondo la materia di riferimento.