

Piano Triennale della Azioni Positive

2022-2024

Agenzia di Tutela della Salute



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Val Padana

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE 2022-2024	
1.1 FONTI NORMATIVE	3
1.2 PIANO AZIONI POSITIVE	5
1.3 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE	8

PREMESSA

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di una adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti, quest'ultimi, ormai indispensabili, per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Come previsto dalla Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità – in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, come allegato del Piano delle Performance. Il Piano Triennale di azioni positive 2021-2023 era stato adottato con Decreto n. n. 41 del 29/01/2021, unitamente con il Piano delle Performance 2021-2023.

La pandemia ha fortemente ritardato la realizzazione degli obiettivi che ci si era prefissati nel triennio 2021-2023, spostando di fatto nell'anno corrente il conseguimento delle azioni individuate, riproposte ed aggiornate con la presente pianificazione.

Il presente Piano delle azioni positive verrà pubblicato sul sito dell'Agenzia nell'apposita sezione relativa alle attività del C.U.G.

1.1 FONTI NORMATIVE

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*, provvedimento normativo che ha introdotto e regolato l'attuazione delle azioni positive;

Legge n. 53 del 8 marzo 2000 *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.”*;

D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”* che all'art. 7 comma 1 prevede che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* così delineando 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 della Legge 4 novembre 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;

D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 *“Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”*, modificato dal Decreto Legislativo 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”*, che 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;

Direttiva del Ministero per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica

amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che 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;

D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *“Attuazione dell’art. 21 della L. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”* che all’art. 28 comma 1 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 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”*;

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 *“Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”*;

L. 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 di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”* che 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. La questione della parità e delle pari opportunità entra, per la prima volta, 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;

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 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”* che ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.;

D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, comma 8 e 9, della L. 10 dicembre 2014, n. 183”*;

Legge 7 agosto 2015, n. 124 recante *“Deleghe al Governo in materia di organizzazione delle amministrazioni pubbliche”* e in particolare l’art.14 concernente *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*;

Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica che definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Aggiorna altresì

alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

1.2 PIANO AZIONI POSITIVE

Al fine di perseguire la promozione e l’attuazione delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro, si individuano i seguenti progetti, per ciascuna delle seguenti 4 macro aree citate, da attuare nel corso del triennio 2022-2024:

- **Pari opportunità e cultura di genere**

Il concetto di pari opportunità riassume l'intento di garantire uguali condizioni e prospettive di vita a tutti i dipendenti, attraverso la definizione di politiche e iniziative finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono un'effettiva parità. È intenzione pertanto di favorire la cultura di genere attraverso il rafforzamento della comunicazione e dell’informazione sul tema delle pari opportunità e della discriminazione di genere.

PROGETTO	OBIETTIVI	AZIONI	RESPONSABILE
Favorire iniziative di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG e rafforzarne il ruolo.	Facilitare l’accessibilità e la diffusione delle informazioni; Diffondere il ruolo del CUG e le sue finalità valorizzando l’attività dello stesso.	Implementazione della sezione CUG sulla intranet dell’Agenzia;	CUG
Favorire iniziative di formazione rivolte ai dipendenti su tematiche di benessere organizzativo, mobbing, pari opportunità e discriminazione di genere.	Favorire la formazione del personale dipendente al fine di migliorare la gestione delle risorse umane facilitando la creazione di un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano a loro agio valorizzando altresì le loro potenzialità.	Realizzare iniziative di formazione per tutto il personale dipendente sulla corretta politica delle pari opportunità e sulla discriminazione di genere.	CUG Ufficio Formazione
Partecipazione al gruppo regionale di coordinamento dei CUG	Scambio di buone prassi in tema di conciliazione vita-lavoro e WHP.	Partecipazione agli incontri periodici del gruppo regionale di coordinamento dei CUG	CUG

- **Benessere organizzativo**

Il “benessere organizzativo” riguarda la qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Produrre benessere organizzativo significa, per una organizzazione, promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ciascun lavoratore in ogni tipo di occupazione. È dimostrata, infatti, la correlazione fra questi ambiti ed un più elevato livello di salute e di minor stress, da cui conseguono minori assenteismo e malattia. È ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

In particolare non si può evitare di porre particolare attenzione su situazioni oggettive che possono interferire pesantemente nell'organizzazione della vita quotidiana di ciascuno: quale, ad esempio, l'invecchiamento dell'età dei lavoratori per lo slittamento dell'età pensionabile.

L'Agenzia si impegnerà nell'applicare i vari istituti relativi all'organizzazione del lavoro e alla flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti di tutti i lavoratori, ispirandosi a criteri di massima equità e imparzialità, in un quadro che contemperi, in maniera circostanziata e puntuale, le esigenze del dipendente con le necessità di funzionalità organizzativa dell'Agenzia, promuovendo e garantendo le corrette condizioni lavorative per tutti i dipendenti dell'ATS Val Padana.

PROGETTO	OBIETTIVI	AZIONI	RESPONSABILE
Realizzazione indagine per la rilevazione del benessere organizzativo.	Avvio indagini di clima per acquisire ogni utile informazione sullo stato di salute dell'organizzazione al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità che emergeranno.	Avvio dell'indagine valutando la possibilità di accedere a piattaforme istituzionali gratuite nel pieno rispetto della riservatezza dei dati e dell'anonimato.	Ufficio Qualità CUG Sistemi Informativi
La scatola delle idee.	Aumentare le misure per il benessere dei dipendenti messe in campo dall'Agenzia, raccogliendo i suggerimenti pervenuti.	Predisposizione di un apposito spazio virtuale sul sito intranet aziendale, o ricezione di email, al fine di raccogliere suggerimenti e proposte di miglioramenti aziendali.	CUG Ufficio Comunicazione
Approfondimento e sviluppo delle pratiche relative all'area alimentazione e alla prevenzione della sedentarietà	Valorizzare e promuovere l'attività motoria e gli stili di vita salutari in ambito aziendale	Iniziative, anche mediante video su cucina salutare, ricette sane e veloci con focus sulla pausa pranzo e sulla corretta postura con esercizi di stretching da effettuare durante la pausa	CUG UOSD Promozione della Salute e Sviluppo delle Reti

- **Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza**

Al fine di evitare situazioni conflittuali determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma indiretta, nonché atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, si rende opportuno individuare azioni specifiche con l'obiettivo di tutelare il/la dipendente nell'ambiente di lavoro. Si reputa necessario pertanto ridefinire un Codice di condotta che integri e ricompreda "Buone Prassi" da osservare per la prevenzione o la rimozione di situazioni di discriminazione, violenza sessuale, morale e/o psicologica e promuovere l'utilizzo dello spazio di ascolto, orientamento e accompagnamento.

PROGETTO	OBIETTIVI	AZIONI	RESPONSABILE
Predisposizione e adozione del Codice di Condotta dell'ATS della Val Padana contro le molestie sessuali e morali per la tutela della dignità delle persone	Il Codice ha la funzione di orientare al corretto comportamento al fine di evitare situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali e morali e casi di mobbing.	Adozione del Codice di Condotta contro le molestie sessuali e morali per la tutela della dignità delle persone e attuazione delle azioni conseguenti	CUG SRU

- **Conciliazione famiglia e lavoro**

Favorire politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro tramite azioni che tengano in considerazione le diverse identità e le differenti esigenze tra donne e uomini, e non solo, all'interno dell'organizzazione, con riguardo ai bisogni della persona, del dipendente e dell'Agenzia.

PROGETTO	OBIETTIVI	AZIONI	RESPONSABILE
Riconoscimento delle forme flessibili di lavoro e dei permessi per la cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane elaborate in base alla categoria (comparto e dirigenza) e profilo professionale	Individuare le opportunità di conciliazione che non incidano negativamente sul reddito e/o che siano più rispondenti alle esigenze evidenziate dal personale.	Divulgazione tra il personale dipendente di informazioni utili in merito alla fruizione di forme flessibili di lavoro e per la gestione del proprio tempo, tramite la divulgazione di apposite FAQ sul corretto utilizzo dello strumento di rilevazione del tempo/lavoro.	SRU CUG

1.3 MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE ATTIVITÀ 2021

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato rinnovato dall'ATS della Val Padana con Decreto n. 42 del 29/01/2021 dopo che, a causa di pensionamenti e trasferimenti per mobilità di diversi componenti, si è trovato in carenza di partecipanti che costituivano il precedente Comitato, di cui al Decreto n. 29 del 31/1/2017, arrivato comunque alla sua naturale scadenza.

Il nuovo CUG, nonostante le difficoltà dovute al COVID, si è riunito più volte nel corso del 2021, in modalità telematica. Ha adottato il proprio Regolamento di funzionamento portando a termine alcune delle azioni individuate nel Piano Triennale 2021-2023 quali la:

- Implementazione della sezione CUG sulla intranet dell'Agenzia per diffondere il ruolo del CUG e le sue finalità valorizzando l'attività dello stesso;
- Supporto al fine dell'adozione del Regolamento per il lavoro agile quale passaggio dalla modalità semplificata a quella ordinaria;
- Realizzazione dell'indagine per la rilevazione del benessere organizzativo relativamente alla modalità di lavoro in smart working, analisi e pubblicazione dei dati;
- L'approvazione all'interno del CUG del Codice di Condotta contro le molestie sessuali e morali per la tutela della dignità delle persone che verrà decretato nel corso del corrente anno;
- Il rispetto della scadenza di fine marzo per la relazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.

Altre iniziative, quali la "camminata della salute" non è stato possibile realizzarle per l'emergenza sanitaria e nel presente piano sono state sostituite con altre iniziative legate alla promozione di stili di vita salutari.

Il CUG si impegna a garantire la realizzazione delle Azioni relative agli obiettivi di cui al presente Piano, a prevedere e sostenere il monitoraggio delle stesse o a rimodularne l'iter nel momento in cui si proponesse l'impossibilità di conseguire l'obiettivo stabilito, dando atto che le azioni del Piano potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che emergeranno in fase di attuazione.