

Piano Triennale della Azioni Positive

2020-2022

Agenzia di Tutela della Salute



Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Val Padana

Sommario

PREMESSA	1
FONTI NORMATIVE.....	2
PIANO AZIONI POSITIVE	4
1. PARI OPPORTUNITÀ E CULTURA DI GENERE	4
2. BENESSERE ORGANIZZATIVO	5
3. CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA	6
4. CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO	7
MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE	8

PREMESSA

La Direzione Strategica dell'ATS della Val Padana, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006, predispone il Piano di Azioni Positive, previa consultazione delle OOSS del Comparto e della Dirigenza e sentite le Consigliere di Parità della Provincia di Cremona e Mantova, competenti territorialmente. Il Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022 costituisce un atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le azioni positive individuate nel presente piano sono misure speciali e non generali, specifiche e ben definite e intervengono nel contesto dell'ATS della Val Padana per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Dovranno essere sviluppate nel triennio 2020-2022 e considerate necessarie a superare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, a rimuovere gli ostacoli di piena ed effettiva parità di opportunità tra lavoratori e lavoratrici 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; a promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione vita, lavoro e famiglia. Il Piano di Azioni Positive costituisce pertanto un'importante risorsa per l'Agenzia che, attraverso l'attività propria del Comitato Unico di Garanzia, può riuscire a supportare il personale nel processo di integrazione e nella messa in atto di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni ed a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere.

Come previsto dalla Direttiva della Funzione Pubblica n.2/2019 il Piano Triennale delle Azioni Positive, quale attività di pianificazione e programmazione finalizzata a rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace, verrà allegato al Piano delle Performance 2020-2022, adottato con Decreto da questa Agenzia entro il 31 gennaio 2020.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Agenzia nell'apposita sezione relativa alle attività del C.U.G.

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

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”;

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 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;

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”.

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 predispongono i seguenti progetti, per ciascuna delle 4 macro aree citate, da attuare nel corso del triennio 2020-2022:

1. 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. E' 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; Attivazione di casella di posta per il contatto diretto da parte dei dipendenti.	CUG Ufficio Comunicazione
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
Promozione della creazione di un gruppo provinciale di coordinamento dei CUG delle ASST di Crema, Cremona e Mantova in condivisione con le consigliere di parità delle province di Cremona e Mantova.	Realizzazione di progetti e percorsi condivisi con i CUG delle Aziende Sanitarie provinciali, coinvolgendo anche i referenti WhP; Divulgazione di una cultura di conciliazione in chiave di genere e delle opportunità connesse al Piano Territoriale di conciliazione vita lavoro e della rete di conciliazione.	Promozione e costituzione del gruppo; Attivazione di un progetto o percorso condiviso; Scambio di buone prassi in tema di conciliazione vita-lavoro e WHP.	CUG PIPSS Referente WHP
Promuovere il riequilibrio di genere nell'utilizzo dei congedi parentali sia in termini di fruizione che in termini di durata.	Assicurare il costante rispetto del principio di non discriminazione e la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro.	Divulgazione tra il personale dipendente di informazioni corrette e aggiornate in merito alla fruizione dei congedi parentali, attraverso note specifiche da pubblicare sull'area intranet aziendale e nel apposita area intranet del CUG.	SRU CUG

2. 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. E’ 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. E’ 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 contempererà, 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
Facilitatore aziendale.	Analisi esplorativa relativa alla possibilità di fruire di convenzioni per servizi necessari nella quotidianità della vita con un auspicabile risparmio di tempo (servizio domestico a domicilio, servizio lavanderia, centri sportivi estivi, asili nido estivi/kinderland, assistenza per anziani, ecc.) con riduzione di assenze per motivi famigliari, stress e con miglioramento della qualità della vita.	Verifica interesse fra i dipendenti; Analisi di <i>best practice</i> presso altri Enti; Valutazione di fattibilità e studio preliminare; Stima del volume di richieste; Stima di impatto in termini economici.	CUG UOC Approvvigionamenti PIPSS
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
Camminata della salute	Valorizzare e promuovere l’attività motoria e gli stili di vita salutari in ambito aziendale e nel territorio di riferimento; Consolidare la Rete locale WHP; Consolidare la rete locale e la collaborazione con i partner territoriali (CONI, UISP ed altre associazioni sportive, TEA Spa e Padania Acque, Terzo Settore...); Coinvolgere i MMG, i Medici delle ASST e gli specialisti Gestori della presa in carico del paziente cronico.	Organizzazione dell’evento in entrambe le sedi territoriali di ATS con percorsi predefiniti; Invito di partecipazione ai dipendenti di ATS della Val Padana e delle ASST di Crema, Cremona e Mantova; Coinvolgimento dei Gruppi di Cammino, dei Comuni, delle Farmacie, delle Associazioni Sportive presenti sul territorio e dei dipendenti di tutte le aziende iscritte al network regionale WHP.	CUG UOSD Promozione della Salute e Sviluppo delle Reti Referente WHP

3. 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 ricomprenda "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 ed aggiornamento del Codice di Comportamento e del Codice Etico	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 ed aggiornamento del Codice di comportamento e del Codice Etico.	CUG SRU RPCT
Promozione dell'utilizzo dello spazio di ascolto, orientamento e accompagnamento presente in Agenzia.	Intercettare eventuali forme di discriminazioni, atti vessatori, mobbing, ecc...	Promuovere la conoscenza dell'esistenza dello spazio d'ascolto, orientamento e accompagnamento.	CUG Ufficio Comunicazione

4. 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
Implementazione dello smart-working.	<p>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e quelle professionali al fine di ridurre le assenze per motivi familiari;</p> <p>Aumento del livello di soddisfazione e senso di appartenenza del lavoratore all'Agenzia;</p> <p>Aumento della produttività all'interno dell'Agenzia.</p>	Avvio di una sperimentazione di smart working.	<p>CUG</p> <p>SRU</p> <p>PIPSS</p>

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

L’Agenzia ed il Comitato Unico di Garanzia (CUG), costituito dall’ATS della Val Padana con Decreto n. 29 del 31/1/2017, si adopereranno per garantire la realizzazione delle Azioni relative agli obiettivi di cui al presente Piano. Si precisa altresì che i progetti previsti nel presente piano sono strettamente correlati ad altri documenti programmatori specifici aziendali: Piano di formazione, Piano di Comunicazione, Piano Sanitario, PTPC, ecc. ai quali si fa espresso rinvio.

Il CUG si attiverà per raccogliere una serie di dati e informazioni riguardanti la quantificazione di genere, retribuzione, azioni realizzate, risultati raggiunti, che costituiranno la base per l’analisi del CUG per la verifica dei risultati e la realizzazione di nuove azioni. Il CUG si impegna a prevedere e sostenere il monitoraggio delle azioni positive che hanno completato il loro percorso o a rimodularne l’iter nel momento in cui si proponesse l’impossibilità di conquistare l’obiettivo stabilito.

Entro fine marzo di ogni anno il CUG effettuerà una relazione sullo stato di attuazione dei progetti da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità.