



Magiera Ansaloni

# PIANO DI AZIONI POSITIVE

2016 - 2018

(ART. 48 COMMA 1 D.LGS. 11/04/2006  
N. 198 e s.m.i.)

## Allegato alla delibera C.d.A. n.4 del 29 gennaio 2016



*“ L’uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.*

*Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche, culturali, -per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica-.*

*Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell’educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell’organizzazione della società.....Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo ed operando cambiamenti strutturali.....*

*Per giungere all’instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure . Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e sociale, non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni”.....*

**(dalla carta europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati generali del Consiglio dei Comuni e delle regioni d’Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck.)**

### **PREMESSA:**

Il presente Piano di azioni positive contiene iniziative al fine di dare attuazione agli **obiettivi di parità e pari opportunità**, elaborate per dare impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro e per sostenere condizioni di benessere lavorativo prevenendo e rimuovendo qualunque forma di discriminazione.

L’ASP, consapevole dell’importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori 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.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità delle 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 fin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

## **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO:**

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le “azioni positive” introdotte nel nostro ordinamento dalla Legge 10 aprile 1991 n. 125 e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del “Codice della pari opportunità”.

Successivamente il D.lgs. 3 febbraio 1993 n.29, abrogato dall'art.72 del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” anche conosciuto come “Testo Unico del Pubblico impiego” (TUPI, ha esteso anche alle P.A. il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art.7 del D.lgs. 23 maggio 2000 n.196 introduce per la P.A. piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28/11/2005 n.246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23/05/2000 n.196 “Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla legge 10/04/1991 n.125 “Azioni positive per realizzazione uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23/05/2007 del Ministro per le riforme ed innovazioni nella P.A. e del Ministro per i diritti e le pari opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” 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 attuazione dei principi di pari opportunità. Essa specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nella P.A. nel rispetto e la valorizzazione delle differenze che sono considerate un fattore di qualità.

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 P.A., 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 concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione della 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 nella P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt.1,7 e 57 del D.lgs 30 marzo 2001 n.165 ed inserendo la garanzia per i lavoratori della P.A. di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo impegnando le amministrazioni a rilevare contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. E' 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 di lavoratori e lavoratrici, sia in termini di produttività che di senso di appartenenza.

Su questo ultimo punto merita di essere citato l'art. 28 comma 1 del D.lgs. 9 aprile 2008 n.81 (cd "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 verificare ed aggredire il rischio da *stress correlato* quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che la valutazione ai fini della sicurezza riguardi tutti i rischi per la salute dei lavoratori tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, età, provenienza e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Il presente Piano di azioni positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle **pari opportunità, la valorizzazione del benessere** di chi lavora e contro le discriminazioni avuto riguardo alle realtà e alle dimensioni dell'azienda; nello specifico il Piano si sviluppa in Obiettivi ed in Progetti ed Azioni positive.

#### **ANALISI DATI DEL PERSONALE:**

Al 1^ gennaio 2016 la situazione del personale dipendente e somministrato in servizio all'ASP presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne.

DIPENDENTI	NUMERO	M	F	PERCENTUALE
DIRETTORE	1	0	1	0,70 %
AREA AMMINISTRATIVA	7	4	3	5,00 %
AREA SOCIO-ASSISTENZIALE	133	14	119	94,30%
Totale	<b>141</b>	<b>18</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

Come appare con evidenza, la presenza femminile in azienda è di gran lunga superiore rispetto al numero di maschi, purtuttavia sembra opportuno individuare obiettivi ed azioni a tutela della qualità del lavoro e alla salvaguardia dei diritti di TUTTI i lavoratori siano essi maschi o femmine.

#### **SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:**

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A	0	1	1
B	10	98	108

C	2	11	13
D	6	12	18
DIRIGENTE	0	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>123</b>	<b>141</b>

#### AD ORARIO DI LAVORO DIFFERENZIATO:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>A</b>			
Posti a tempo pieno	0	1	1
Posti part time	0	0	0
<b>B</b>			
Posti a tempo pieno	8	85	93
Posti part time	1	14	15
<b>C</b>			
Posti a tempo pieno	2	7	9
Posti part time	2	2	4
<b>D</b>			
Posti a tempo pieno	2	4	6
Posti part time	4	8	12
<b>DIRIGENTE</b>			
Posti a tempo pieno	0	1	1
Posti part time			
<b>TOTALE</b>	<b>19</b>	<b>122</b>	<b>141</b>

#### ART. 1 “OBIETTIVI”

Nel corso del prossimo triennio questa azienda intende realizzare un piano di azioni positive per tutti i lavoratori teso a:

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Obiettivo 1.</b> Tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;</li> <li>• <b>Obiettivo 2.</b> Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;</li> <li>• <b>Obiettivo 3.</b> Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;</li> <li>• <b>Obiettivo 4.</b> Considerare ove possibile forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche e momentanee situazioni di bisogno.</li> </ul> |
|---|

#### ART. 2 “AMBITO D’AZIONE: AMBIENTE DI LAVORO” (Obiettivo 1)

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di **cambiamento ed innovazione** che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell’intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare via via l'organizzazione dell'Azienda rispetto ai mutati scenari socio-politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "**flessibilità organizzativa**" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'Azienda è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Inoltre l'Azienda si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta ;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore sotto forma di discriminazioni.

ASP si impegna a rafforzare misure di controllo e di contrasto a questo tipo di violenze morali e psicologiche che si manifestano anche all'interno di gruppi di genere, facendo osservare e tenendo monitorato i comportamenti così come disciplinati e normati dal Codice di Comportamento adottato dall'Azienda.

### **ART. 3 "AMBITO D'AZIONE: ASSUNZIONI" (Obiettivo 2)**

L'ASP si impegna ad assicurare, nelle **commissioni di concorso** e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso ed in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed uno uomo la scelta verterà unicamente sulla base di dati scientificamente misurabili.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti per l'accesso a particolari mansioni, l'ASP si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano **rispettosi e non discriminatori** delle naturali differenze di genere.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato l'ASP valorizza, ove possibile, attitudini e capacità personali.

### **ART. 4 "AMBITO D'AZIONE: FORMAZIONE" (Obiettivo 3)**

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni area, consentendo **l'uguale possibilità** per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi organizzati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili a coloro che operano su turni di lavoro.

Sarà data particolare attenzione al **reinserimento** lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo ( es.: congedo di maternità o paternità, da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc.) prevedendo l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o da chi ha sostituito la persona assente o mediante inserimento in ambiente lavorativo o in un servizio alternativo previo accordo con il lavoratore stesso.

### **ART. 5 "AMBITO D'AZIONE: conciliazione e flessibilità orarie" ( Obiettivo 4)**

L'ASP garantisce il rispetto della Legge 8 marzo 2000, n. 53 "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" (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 60 del 13 marzo 2000).

L'azienda favorisce azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti mediante l'utilizzo di strumenti quali: i cambi turno occasionali, lo scambio tra colleghi di periodi programmati di ferie, ecc.

L'ufficio del personale garantisce rispetto nei tempi di risposta relativamente alle richieste di cambi turno, spostamento ferie, aspettative, richiesta part-time, permessi studio, ecc.

Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio tra le esigenze dell'amministrazione e le richieste dei dipendenti, come la possibilità su richiesta di cambiare sede di lavoro se più vicina al domicilio abituale. Pur garantendo **ove possibile orari flessibili** e attività più compatibili con esigenze di equilibrio e di organizzazione familiare delle dipendenti, l'azienda presenta **vincoli imprescindibili di servizio** e di gestione di persone fragili, con la necessità di prevedere la presenza di un numero determinato di personale in servizio contemporaneamente e a turni rigidi h. 24.

## **ART. 6 "DURATA DEL PIANO"**

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito ufficiale dell'azienda oltre ad essere divulgato tra tutto il personale dipendente.

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