

## **DIREZIONE GENERALE AZIENDALE**

### **Piano Triennale delle Azioni Positive –CUG Aziendale**

#### **Fonti normative**

Art. 3 della Costituzione che enuncia il principio di uguaglianza riconoscendo a tutti i cittadini pari dignità sociale e dichiarandone l'uguaglianza "davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politiche, di condizioni personali e sociali".

Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) che all'art. 15 comma 2 stabilisce che è nullo qualsiasi patto o atto diretto a "fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso".

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 aventi ad oggetto le azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro così come modificata dal Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 che prevede la predisposizione di Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono le pari opportunità.

Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 (cd. Testo unico sul pubblico impiego) recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e specificatamente in tema di pari opportunità.

Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (attuazione mediante D.L. 9 luglio 2003 n. 215).

Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (attuazione mediante D.L. 9 luglio 2003 n. 216).

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego.

Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 avente ad oggetto il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" a norma della legge 28/11/2005 n. 246 che introduce una normativa ad ampio raggio la cui ratio è quella di prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso.

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. Collegato al lavoro) che prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 avente ad oggetto le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia".

Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 80 avente ad oggetto "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro".

Legge 7 agosto 2015 n. 124 avente ad oggetto “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”. Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo avente ad oggetto “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”. La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1 giugno 2017 avente ad oggetto gli “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 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”.

### **Premesse**

Uno dei principi cardine del nostro ordinamento è il divieto di discriminazioni e la parità di trattamento dei lavoratori in relazione all’accesso e all’occupazione. Questi principi sono valori fondamentali anche dell’Unione Europea, come ribadito nel Trattato sull’Unione Europea (TUE), nel Trattato sul funzionamento dell’Unione (TFUE) e nella Carta europea dei diritti fondamentali. Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) è intendimento dell’Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio indicare gli obiettivi perseguiti e le azioni positive per il raggiungimento degli stessi.

**Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019** “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica . Le finalità perseguite dalla direttiva possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- **superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;**
- **sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;**
- **semplificare l’implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;**
- **rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;**
- **spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.**

L’azione riguarda la predisposizione del Piano triennale delle azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione a 360°, rientrando a pieno titolo nel ciclo della performance.

A tal fine, gli obiettivi contenuti nel Piano triennale delle azioni positive devono essere collegati a corrispondenti obiettivi del Piano della performance.

**L’azione concerne il rafforzamento del Comitato unico di garanzia (CUG),** che esplica la propria attività attraverso 3 funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;

- Funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;

- Funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale, attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative.

L'azione concerne inoltre l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

**La linea d'azione ha tra i suoi obiettivi specifici** l'aggiornamento del Regolamento di organizzazione, nel quale verrà recepita la disciplina del lavoro agile quale modalità ordinaria della prestazione di lavoro, in coerenza con le indicazioni del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA); nell'ambito di tale obiettivo rientrano l'approvazione del Codice Etico e la pubblicazione dell'avviso e la raccolta delle candidature a Consigliere di fiducia metropolitano, nonché le azioni di promozione e sostegno del ruolo specifico; -il monitoraggio delle attività legate al Codice di comportamento;

Piano delle azioni positive -lo sviluppo di Politiche di educazione al rispetto delle differenze e di contrasto agli stereotipi, discriminazioni e violenza attraverso progetti di sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti dell'Ente; -nell'ambito delle Politiche per la promozione e lo sviluppo di un territorio socialmente responsabile, tese a favorire l'equilibrio di opportunità per donne e uomini in azienda, la promozione di occasioni di confronto e di apprendimento continuo, che sviluppino servizi che favoriscono il benessere organizzativo e l'offerta di welfare aziendale, permette la condivisione di valori positivi, buone pratiche e indirizzi strategici orientati alle pari opportunità.

L'Azienda Ospedaliera Pugliese-Ciaccio recependo l'art. 21 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice per le pari opportunità , la successiva Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, con deliberazione del Direttore Generale nr. 111/2017 del 14-03-2017 ha istituito IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DI SEGUITO PER BREVEVA' DENOMINATO CUG , il quale oltre ai compiti consultivi e di verifica, esercita compiti propositivi tra cui la predisposizione dei piani di azioni positive atte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro dell'Azienda, con successivo atto deliberativo nell'anno 2020 ha proceduto alla sostituzione dei componenti collocati in quiescenza.

In osservanza di tale nuova disposizione **disciplinata dalla direttiva n. 2/2019**, il **CUG dell'Azienda Ospedaliera Pugliese Ciaccio** , propone il presente Piano delle Azioni Positive 2022-2023.

Che terrà inoltre conto delle azioni che, a causa della pandemia COVID 19, non sono state realizzate, e che verranno proposte con un differente tempistica. Si citano, a titolo di esempio, la consistente esperienza condotta in merito al lavoro da remoto sviluppata dall' Azienda Ospedaliera nel corso del 2020-2021... e le diverse iniziative a favore del benessere e della conciliazione tra vita e lavoro per il personale impegnato nella gestione dell'emergenza sanitaria.

Il Piano, sulla scorta delle informazioni definite, declina le aree di intervento all'interno delle quali sono identificate le azioni, gli obiettivi, gli attori coinvolti e la tempistica prevista per il loro raggiungimento.

Gli obiettivi specifici che il CUG si pone, sono legati alle peculiarità della Azienda Ospedaliera Pugliese-Ciaccio e sono declinati secondo un programma che prevede progetti, azioni, attori istituzionali deputati o coinvolti nella loro realizzazione e tempi di intervento.

Durante il triennio di vigenza del piano il CUG accoglierà pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed efficace.

#### **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021 - 2023**

<b>AZIONE 1</b>					
<b>Titolo</b>	<b>Peso</b>	<b>Unità di misura</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Procedura di richiesta e utilizzo delle ferie solidali	50	On/off	Parere favorevole sindacati	Approvazione Regolamento con parere favorevole della Direzione Aziendale	Attivazione procedura per l'utilizzo delle ferie solidali
Regolamento aziendale per la mobilità interna del personale del comparto che prevede criteri di precedenza, a parità di condizioni, per particolari condizioni di famiglia e di salute	25	On/Off	Parere favorevole sindacati	Approvazione Regolamento con atto deliberativo	Utilizzo delle regole nella mobilità interna del comparto

Convenzione con cooperativa esterna per l'accesso al nido aziendale per i figli dei dipendenti	25	On/Off	Analisi del contesto provinciale per l'individuazione dei soggetti e delle caratteristiche  Report inviato alla Direzione aziendale	Stipula della Convenzione con cooperativa (Atto deliberativo)	Attivazione dell'asilo nido
<b>Soggetti coinvolti</b>					
Direzione strategica, DMP, S.C. Risorse umane e relazioni sindacali, Sistemi Informativi Aziendali, Servizio protezione e prevenzione, Sorveglianza medica dei lavoratori, Urp					

## **AZIONE 2:**

**DONNE E LEADERSHIP: Misure specifiche intese a migliorare l'accesso e lo sviluppo delle carriere e a ridurre la segregazione verticale e orizzontale fondata sul sesso Realizzazione di iniziative formative, quali seminari e corsi di formazione, rivolte a tutto il personale direttivo e dirette a fornire gli strumenti culturali necessari all'attuazione del principio di pari opportunità**

La formazione è un investimento sulle risorse umane di lungo periodo e quindi strategico per tutte le organizzazioni ed in particolare per la nostra azienda ospedaliera Il principale obiettivo è quello di mantenere elevati livelli di formazione e aggiornamento del personale attraverso la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi

Programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici legati all'evoluzione normativa e organizzativa della Funzione Pubblica, al fine di promuovere la presenza femminile nei livelli decisionali favorendo il riequilibrio ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 D.lgs. 198/2006);

Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata Organizzare formazione specialistica e/o trasversale mirata alle esigenze del singolo, con particolare attenzione ai lavoratori fragili

La vera sfida, infatti, non è solo quello di “aumentare” il numero delle donne in una serie di processi, ma di modificare questi ultimi se fondati su presupposti errati o su stereotipi e dare spazio, così, al coinvolgimento sia delle donne che degli uomini e dimostrare che tutti possono trarre beneficio da una organizzazione del lavoro maggiormente egualitaria, costruita sul riconoscimento delle differenze, sulla valorizzazione delle esigenze degli individui e dei gruppi e sul perseguimento del benessere lavorativo eliminando le discriminazioni, si propone, dunque, di intervenire sulle cause principali che generano disparità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici ed adottare azioni correttive che non si limitino a rispondere alle differenze di genere ma cerchino di ridurre le disparità di genere. Le azioni positive inserite nel Piano rappresentano il primo graduale approccio all’interno di un processo continuo opportunamente monitorato al fine di rendere possibile gli adeguamenti e le modifiche che dovessero rendersi necessarie in corso d’opera.,

Affinché le aziende possano sfruttare i vantaggi di una leadership inclusiva, devono trasformare la parità dei sessi in una priorità strategica formale, valutare il contributo delle donne tanto quanto quello degli uomini e promuovere più donne top-performer.

Il CUG si prefigge, fornendo un proprio contributo al Piano del Fabbisogno, l’obiettivo di garantire pari opportunità di carriera e sviluppo professionale per tutti i dipendenti, prevedendo opportune iniziative affinché non si verifichino discriminazioni. A tal fine, si propone di valutare l’opportunità di adottare un apposito disciplinare/regolamento che possa nascere da un confronto tra Amministrazione e OO.SS. rappresentative che definiscano ex ante i criteri generali per la valutazione delle esperienze lavorative e dei titoli di servizio (lavori e pubblicazioni), per la formulazione di bandi di concorso, per la selezione e il conferimento di incarichi

Il percorso è necessario ed è possibile cominciare a farlo dalla lettura dei dati relativi alle carriere, dalla analisi della qualità dei lavori, dei sistemi di analisi delle competenze che troviamo sempre più frequentemente alla base sia dei sistemi di valutazione che della programmazione dei percorsi formativi dei meccanismi di gestione organizzativa, contrattuale e dell’uso delle flessibilità. In ottica di genere.

In questa accezione richiamiamo una “prospettiva di genere intesa come studio sistematico di ruoli, relazioni, processi legati alle disuguaglianze – e differenze – fra uomini e donne nelle varie esperienze di lavoro”.)

(inserimento , task force, responsabilità di iniziative, conferimento incarichi dirigenziali ex art. 19, comma 6, d.lgs. 165 del 2001).

Quanto sopra potrà essere meglio veicolato all’interno dell’Azienda, anche attraverso l’aggiornamento della sezione del sito web aziendale dedicata al CUG, per la comunicazione delle iniziative formative e per la divulgazione di materiale informativo attraverso una newsletter periodica, nonché con l’attivazione di una casella di posta elettronica dedicata (CUG@AOCZ.it)

**AZIONE 2: promuovere la presenza femminile nei livelli decisionali**

Titolo	Peso	Unità di misura	2022 I sem.	2022 II sem.	2023
<b>Formazione specialistica per promuovere la presenza femminile nei livelli decisionali favorendo il riequilibrio ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 D.lgs. 198/2006)</b>	50%	%	Analisi fabbisogni formativi dei dirigenti <u>con evidenza delle criticità ostative (motivi personali, conciliazione lavoro-famiglia, ecc)</u> attraverso somministrazione di specifico questionario relativo a formazione e aggiornamento al 100% dei Dirigenti		
	50%	%	Rilevazione statistica 2021 rapporto uomo/donna distinto per profilo e ruolo		
	100%	on-off		Elaborazione proposta, <u>corredata da eventuale Piano per la rimozione delle criticità riscontrate</u> , da presentare alla Direzione Generale per inserimento nel Piano Annuale della Formazione (da adottare con atto deliberativo entro il mese di marzo)	
	100%	%			Partecipazione ai percorsi i di Formazione manageriale con rispetto dell'equilibrio di cui all'art. 48 D.lgs. 198/2006

<b>Soggetti coinvolti</b>
Direzione strategica, DMP, S.C. Risorse umane e relazioni sindacali, Sistemi Informativi Aziendali, Servizio protezione e prevenzione, Sorveglianza medica dei lavoratori, Urp