

Azienda Sociosanitaria Ligure n. 4

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

**VP07 – PARI OPPORTUNITA', WELFARE E
INCLUSIONE**



P15 – PARI OPPORTUNITA' E INCLUSIONE

Sommario

Premesse	3
Obiettivi del Piano – Linee di intervento di Asl4	4
Regolamentazione del lavoro agile.....	5
Procedura di richiesta e utilizzo delle ferie solidali	6
Applicazione istituto del part time.....	7
Percorso di accompagnamento dipendenti con lunghi periodi di assenza	8
Exit interview.....	9
Analisi di clima organizzativo	10
Promozione di un'equa composizione di genere per il reclutamento del personale e per la valutazione comparativa di candidate/i e garantire che le stesse siano costituite per almeno 1/3 dei posti da donne.....	11
Studio di fattibilità Certificabilità di Genere (prassi UNI/PDR 125).....	12
Studio di fattibilità applicazione delle “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazione” di ottobre 2022	13
Azioni volte a favorire l’inserimento lavorativo di giovani con disabilità.....	14
Medicina di genere – partecipazione al Network “Bollini Rosa” e al Network “Bollini RosaArgento” promosso dall’Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna (ONDA)	15
Panchine rosse – prosecuzione	16
Attuazione del Piano - Attori del processo: il CUG.....	17
Normativa di riferimento	19

Premesse

Due dei principi cardine del nostro ordinamento sono il divieto di discriminazioni e la parità di trattamento dei lavoratori in relazione all'accesso e all'occupazione, diritti cristallizzati e garantiti all'interno del nostro ordinamento dagli articoli 2 e 3 della Costituzione.

Tali principi sono tutelanti e assunti come valori fondamentali anche all'interno dell'Unione Europea, come chiaramente stabilito dal Trattato di Maastricht del 1993 (TUE), dal Trattato di Lisbona del 2007 (TFUE) e dalla Carta europea dei diritti fondamentali.

Scopo del presente piano, che rientra tra le azioni che Asl4 individua come *STRATEGICHE* per il proprio buon funzionamento, è quello di definire "le azioni positive", misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, create per intervenire in maniera mirata all'interno di un determinato contesto, puntando ad eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra 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 L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 e prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di azioni positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. e ha come punti di forza il "perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità".

Anche il PNRR prevede che "nei bandi di gara saranno indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell'offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità. I criteri saranno definiti tenendo conto fra l'altro degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026 e dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei"

Non ultimo, nell'ottobre 2022 sono state definite ed approvate le "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazione", frutto della collaborazione tra Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento della Parità di Genere"

L'Azienda Sociosanitaria Ligure n.4 intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di tutte le persone allo stesso trattamento in materia di lavoro a prescindere dal genere di appartenenza, anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Obiettivi del Piano – Linee di intervento di Asl4

Il piano prevede una serie di interventi mirati a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne da realizzare nel triennio 2024-2026 in prosecuzione delle azioni già intraprese negli anni precedenti. Gli interventi sono stati suddivisi in base agli obiettivi che si intendono perseguire: favorire la conciliazione tempi vita – lavoro, sviluppare il benessere organizzativo, diffondere la cultura di genere, aumentare la formazione/informazione dei dipendenti in materia. Per ogni intervento vengono indicati i soggetti coinvolti, i tempi di realizzazione, i costi.

Evidentemente alcune delle azioni evidenziate nel piano, risultano collegarsi ad obiettivi sviluppati in altre strategie aziendali e nei correlati sotto-piani, dato che la ricerca della parità non deve nascere come insieme di azioni “a se stanti” ma di percorsi che si integrano con l’attività ordinaria e il perseguimento delle finalità aziendali. Tutto il Piano delle Azioni Positive deve intendersi come Valore Pubblico sviluppato a favore dello stakeholders “personale dipendente”.

Le linee generali d’intervento sviluppate nei paragrafi successivi, sono state pensate in coerenza con le indicazioni della Commissione Europea in tema di parità di genere, riguardo:

- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione: mira a implementare le politiche necessarie per garantire un’organizzazione aperta e un ambiente di lavoro inclusivo e in equilibrio con la vita privata utilizzando pratiche come la flessibilità degli orari di lavoro o il sostegno alla genitorialità e della cura, azioni di miglioramento del benessere organizzativo;
- Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali: punta a una revisione delle procedure di selezione e concorsuali e nella formazione di gruppi di lavoro con la correzione di eventuali pregiudizi al fine di garantire che le donne e gli uomini ottengano pari opportunità di sviluppo e avanzamento di carriera; persegue l’aumento del numero di donne in posizioni di leadership, decisionali ed organizzative, promuovendo la modifica di regolamenti, l’attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture e la parità di genere nell’organizzazione;
- Integrazione della dimensione di genere nei percorsi di cura, nella ricerca e nei programmi di qualità e di formazione: individua le misure dirette a fare in modo che la dimensione di genere sia presa in considerazione nella attività di cura (es. medicina di genere) e nella definizione dei processi organizzativi e di formazione;
- Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali: promuove comportamenti che siano sempre rispettosi della dignità delle persone, indicando come si possono segnalare casi di violenza di genere, come si procede per sanzionarli, quali informazioni e quale supporto fornire alle vittime e come l’intera organizzazione può essere mobilitata per stabilire una cultura di tolleranza zero verso molestie e violenze sessuali.

Sintetizzate nelle schede successive, le azioni previste per il prossimo triennio, specificando razionale, azioni, cronoprogramma, indicatori di monitoraggio, target e baseline (ove definibili).

LINEA DI SVILUPPO	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	
PROGETTO – prosecuzione	
Regolamentazione del lavoro agile	
Razionale	Si rimanda alla specifica sottosezione del PIAO dedicata al lavoro agile
Soggetti coinvolti	Sc Risorse Umane (stesura procedura), CUG (valutazione contenuti proposta) le OO.SS. comparto e dirigenza (informativa procedura), SC Sistemi Informativi Aziendali (supporto informatico), RSPP e Medico Competente (indicazioni per sicurezza su luogo di lavoro) tutte le SS in cui è applicabile l'organizzazione del lavoro agile (organizzazione, autorizzazione, attuazione e monitoraggio singolo collaboratore), SC Gestione Risorse Umane (monitoraggio periodico utilizzo e risultati)
Tempi di realizzazione	Dal 2023
Azioni	Azione 2025: attivazione utilizzo sistematico
Indicatori e target	Indicatore 2025: ore fruizione lavoro agile 2025 > 2024
Valore Baseline 2022	8 lavoratori fragili nel 2022 – 35 emergenziali + 5 lavoratori fragili 2021
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	E' stata effettuata l' informazione/diffusione al personale coinvolto e ai dirigenti con mappatura per singole strutture delle attività ritenute espletabili da remoto E' stato indetto bando di adesione allo smart working con n. 111 candidature pervenute Dal 1/1/2025 è stato attivato l'istituto per alcune strutture (n.1 per SC DMPO,n.1 per SSD Fisica Sanitaria, n.2 per SSD Medicina Legale, n.2 SC PSAL) oltre ai lavoratori fragili
Costi	Nessun costo aggiuntivo (salvo valorizzazione tempi dedicati al progetto)

LINEA DI SVILUPPO	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	
PROGETTO – prosecuzione	
Procedura di richiesta e utilizzo delle ferie solidali	
Razionale	I vigenti CCNL disciplinano l'istituto delle ferie e dei riposi solidali, ovvero la possibilità per i dipendenti di cedere, su base volontaria e a titolo gratuito, giorni di ferie/riposi per festività soppresse ai colleghi che hanno la necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute. Tale istituto, oltre a rappresentare un importante strumento di solidarietà tra colleghi, favorisce il benessere organizzativo aziendale, intervenendo sulla conciliazione tra vita privata e lavoro dei dipendenti. Considerata l'importanza dell'istituto, ancora di limitato utilizzo in ambito aziendale, verrà adottata una specifica procedura di richiesta ed utilizzo delle ferie solidali da applicare a tutto il personale in servizio, in attuazione di quanto già specificamente disposto dai contratti collettivi.
Soggetti coinvolti	Sc Gestione Risorse Umane (stesura procedura), CUG (valutazione contenuti proposta), le OO.SS. comparto e dirigenza (informativa procedura)
Tempi di realizzazione	Dal 2023
Azioni	Riprogrammazione Azione 2025: I semestre informazione/diffusione al personale Azione 2025: II semestre attivazione utilizzo sistematico
Indicatori e target	Indicatore 2025: stato avanzamento lavori procedura Indicatore 2025: volume 2025 (target non definibile)
Valore Baseline 2022	1 UNITA'
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	E' stata predisposta la modulistica per l'utilizzo dell'istituto secondo quanto disposto dai vigenti contratti collettivi Non sono pervenute richieste per l'anno 2024 Per l'anno 2025 verrà elaborata specifica procedura da inserire nel nuovo regolamento delle assenze che verrà redatto con l'entrata in vigore del nuovo CCNL del comparto
Costi	nessun costo aggiuntivo (salvo valorizzazione tempi dedicati al progetto)

LINEA DI SVILUPPO Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	
PROGETTO – prosecuzione e mantenimento Applicazione istituto del part time	
Razionale	Ogni anno viene indetto bando per la concessione dell'istituto del part time ai dipendenti del comparto e della dirigenza che ne facciano specifica richiesta. Nel regolamento aziendale per la concessione della tipologia oraria a tempo parziale si privilegiano le madri lavoratrici (part time agevolato per chi ha figli conviventi di età inferiore a 6 anni in relazione al loro numero, conviventi di età compresa tra i 6 ed i 14 anni non compiuti, ai sensi art. 1 – comma 44 – L.247/2007, in relazione al loro numero) e per chi è genitore unico (vedovo, legalmente separato, divorziato) affidatario di minore convivente di età inferiore ai 14 anni compiuti)
Soggetti coinvolti	Sc Gestione Risorse Umane (attivazione procedura annuale) tutte le SS in cui sono inseriti i destinatari del part time (organizzazione delle attività), SC Gestione Risorse Umane (monitoraggio periodico utilizzo e risultati)
Tempi di realizzazione	Prosegue nel 2023-2026
Azioni	Azione 2025-2026: attuazione del bando – nuovo bando
Indicatori e target	Indicatore 2025-2026: dipendenti cui è concesso il part time / numero teorico concessioni - Target: rispetto dei tempi procedurali (target rivisto rispetto al 2023)
Valore Baseline 2022	6.5% DEL PERSONALE DIPENDENTE 2022
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	E' stato emesso bando interno per la concessione del part time – pubblicato in data 18/9/2024 – termine scadenza domande 18/10/2024 Disponibili n. 34 posti – suddivisi per profilo professionale e pervenute n. 27 istanze. Delle n. 27 istanze pervenute: n. 4 rinunce n.14 esclusi n.9 part time concessi Part time decorrente dal 1/1/2025 Tempi procedurali rispettati dipendenti cui è concesso il part time(n.13) / numero teorico concessioni (27)
Costi	nessun costo aggiuntivo (salvo valorizzazione tempi dedicati al progetto) non quantificabile l'impatto organizzativo

LINEA DI SVILUPPO	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	
PROGETTO – prosecuzione	
Percorso di accompagnamento dipendenti con lunghi periodi di assenza	
Razionale	Lo scopo è facilitare il rientro al lavoro dei dipendenti che per svariati motivi si trovano a riprendere l'attività lavorativa dopo un lungo periodo di assenza (almeno 6 mesi dovuto a malattia, congedi di vario tipo, aspettativa ecc.), limitando disagi e attivando percorsi di supporto all'assenza e al rientro. Il percorso può essere realizzato agevolmente per i/le dipendenti che si assentano dal servizio in tempi programmati (per es. aspettative per maternità, aspettativa per motivi familiari), mentre per le assenze lunghe non programmabili diventa più complessa la fase di preparazione al periodo di assenza che in alcuni casi non sarà possibile attuare. Le azioni di supporto al dipendente saranno scandite in tre periodi legati alla lunga assenza ovvero prima, durante e dopo (al rientro). Si prevede la stesura di una procedura aziendale a seguito dell'istituzione del CUG
Soggetti coinvolti	CUG, Gruppo di Lavoro (composto da SSD Professioni Sanitarie, almeno 1 Dirigente della PTA, almeno 2 dirigenti Medici, almeno 4 rappresentanti del comparto)
Tempi di realizzazione	anno 2024
Azioni	Azione 2025: attivazione del percorso
Indicatori e target	Indicatore 2025: attivazioni del percorso 2025 > attivazioni 2024
Valore Baseline 2022	100 unità nel 2023
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	Riprogrammato per anno 2025
Costi	nessun costo aggiuntivo (salvo valorizzazione tempi dedicati al progetto) non quantificabile l'impatto organizzativo

LINEA DI SVILUPPO	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	
PROGETTO – nuova implementazione (posticipata dal 2023)	
Exit interview	
Razionale	Lo scopo è raccogliere, attraverso un percorso di confronto, il feedback rilasciato dai dipendenti in fase di dimissione per diversi motivi (pensionamento, trasferimento, cambio professione ecc.) per poter intercettare spunti di miglioramento per l'organizzazione. Si prevede la stesura di un questionario che guidi la exit interview, la formazione del personale per la somministrazione ed una attività periodica di valutazione delle risultanze
Soggetti coinvolti	CUG, Gruppo di Lavoro, Sc Gestione Risorse Umane (per somministrazione questionario)
Tempi di realizzazione	anno 2024-2025
Azioni	Azione 2025: attivazione eventuali azioni di miglioramento Maggiore diffusione dello strumento che viene esteso anche alle altre tipologie di cessazioni dal servizio
Indicatori e target	Indicatore 2025: effettuazione della exit-interview 2025 > exit interview 2024 effettuazione della exit-interview nel 50% dei casi in uscita (secondo semestre)
Valore Baseline 2022	124 DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO – 125 A TEMPO INDETERMINATO
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	Dal mese di marzo viene somministrata l'exit interview a tutto il personale – a tempo determinato / indeterminato – che cessa dal servizio per dimissioni volontarie (restano escluse altre tipologie di cessazioni: pensionamenti, superamento periodi di comporto/inidonietà) L'exit interview è stata somministrata a tutto il personale cessato per dimissioni volontarie al 31/12/2024 quantificato in n. 37 unità
Costi	nessun costo aggiuntivo (salvo valorizzazione tempi dedicati al progetto)

INEA DI SVILUPPO	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	
PROGETTO – nuova implementazione (posticipata dal 2023)	
Analisi di clima organizzativo	
Razionale	Si rimanda alla specifica sottosezione del PIAO dedicata alla sicurezza sui luoghi di lavoro
Soggetti coinvolti	Nella realizzazione di tale intervento, verrà coinvolto il CUG in particolare per la fase di lettura dei risultati e di individuazioni di possibili azioni di miglioramento – Gruppo di lavoro “Stress lavoro correlato” per gli esiti del questionario relativo alla sezione – CIF e RSPP e PER ORGANIZZAZIONE
Tempi di realizzazione	2024-2026
Azioni	Azione 2025: implementazione delle azioni di miglioramento e follow-up
Indicatori e target	Indicatore 2025-2026: azioni attuate / azioni previste (target atteso secondo cronoprogramma)
Valore Baseline 2022	NON DEFINIBILE
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	Riprogrammata causa cambiamento organizzativo RSPP avvenuto nel corso del 2024
Costi	Costi: nessun costo aggiuntivo per la somministrazione (salvo valorizzazione tempi dedicati al progetto) – da stimare in seguito per le azioni di miglioramento individuate

LINEA DI SVILUPPO	
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
PROGETTO – prosecuzione e mantenimento	
Promozione di un'equa composizione di genere per il reclutamento del personale e per la valutazione comparativa di candidate/i e garantire che le stesse siano costituite per almeno 1/3 dei posti da donne.	
Razionale	Ai sensi dell'art. 57 del Dlgs 165/2001 le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente . L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera di parità regionale che, qualora ravvisi la violazione di quanto sopra indicato, diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera di parità propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni.
Soggetti coinvolti	Sc Risorse Umane (procedure concorsuali)
Tempi di realizzazione	prosegue nel 2025-2026
Azioni	Azione 2025-2026: rispetto della rappresentanza di genere nella composizione di commissioni di concorso
Indicatori e target	Indicatore 2025-2026: n concorsi con rappresentanza di genere rispettata nella commissione / numero concorsi – Target > 95%
Valore Baseline 2022	100% NEL 2022
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	Azione 2024: rispetto della rappresentanza di genere nella composizione di commissioni di concorso Indicatore 2024: n concorsi con rappresentanza di genere rispettata nella commissione / numero concorsi – Target > 95% Target rispettato N. Concorsi/rappresentanza di genere Apicali: n. 5 concorsi con rappresentanza di genere–n.5 concorsi espletati Comparto : n. 5 concorsi con rappresentanza di genere–n.5 concorsi espletati Dirigenza : n. 10 concorsi con rappresentanza di genere–n.12 concorsi espletati.
Costi	Costi: nessun costo aggiuntivo (non quantificabile l'impatto sull'organizzazione)

LINEA DI SVILUPPO Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
PROGETTO – prosecuzione Studio di fattibilità Certificabilità di Genere (prassi UNI/PDR 125)	
Razionale	La prassi UNI/PDR 125 definisce un sistema di gestione che favorisce una politica di inclusione e di gender equality sul lavoro; UNI/PdR 125 è stato concepito per sostenere le aziende nell’adottare politiche che favoriscono l’accesso delle donne a posizioni di alta carriera, diminuire la disparità delle retribuzioni, rendere più paritaria la gestione delle cure genitoriali e parentali. Gli obiettivi di UNI/PdR 125 sono quelli di colmare il divario attualmente esistente, ma anche di incorporare il nuovo paradigma della parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento culturale sostenibile e durevole nel tempo. Scopo del progetto è approfondire il contenuto della prassi UNI/PDR 125 formando un gruppo di lavoro, valutare l’applicabilità della prassi alla Asl4.
Soggetti coinvolti	Sc Qualità accreditamento e risk management Sc Centro Direzionale di Controllo Sc Gestione Risorse Umane Servizio Prevenzione e Protezione SC Direzione Medica di Presidio
Tempi di realizzazione	2023-2025
Azioni	Azione 2025: (eventuale) inserimento nel Sistema di Gestione Qualità di alcuni dei contenuti implementabili
Indicatori e target	Indicatore 2025: stato avanzamento lavori
Valore Baseline 2022	Non applicabile
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	Riprogrammata causa cambiamento organizzativo Qualità avvenuto nel corso del 2024
Costi	Costi: nessun costo per l’azienda (salvo valorizzazione tempi dedicati al progetto) non valutabile l’impatto organizzativo

LINEA DI SVILUPPO	
Uguaglianza nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera, equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
PROGETTO – nuova implementazione (rimodulato dall’anno 2023)	
Studio di fattibilità applicazione delle “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazione” di ottobre 2022	
Razionale	L’obiettivo delle linee guida, le prime pensate come uno strumento scientifico, culturale e operativo che si sviluppa a partire dalla misurazione del fenomeno dello squilibrio di genere, è di definire interventi mirati, modulabili rispetto al contesto, in grado di agire a livello strutturale per il superamento delle disparità e degli stereotipi culturali; è dunque una guida verso l’eliminazione di “politiche di genere”, pensate in modo frammentario e occasionale. Scopo del progetto è approfondire il contenuto della prassi UNI/PDR 125 formando un gruppo di lavoro, valutare l’applicabilità della prassi alla Asl4.
Soggetti coinvolti	CUG
Tempi di realizzazione	2024-2026
Azioni	Azione 2025: valutazione della fattibilità/adequabilità della linee guida alla realtà aziendale, individuazione dei contenuti implementabili Azione 2026: (eventuale) inserimento nei documenti strategici aziendali di alcuni dei contenuti implementabili
Indicatori e target	Indicatore 2026: stato avanzamento lavori
Valore Baseline 2022	Non applicabile
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	Data la tardiva costituzione del Comitato Unico di Garanzia, al fine di fornire adeguata tempistica per l’implementazione del progetto, viene riprogrammato per il triennio 2024-2026
Costi	Costi: nessun costo aggiuntivo (salvo valorizzazione tempi dedicati al progetto)

LINEA DI SVILUPPO	
Uguaglianza nel reclutamento del personale	
PROGETTO – novo progetto	
Azioni volte a favorire l’inserimento lavorativo di giovani con disabilità	
Razionale	La L 222/2023 Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità, in attuazione della legge 22.12.21 n. 227 -
Soggetti coinvolti	Risorse Umane – Sistemi Informativi – Tecnico Patrimoniale - tutti i servizi assegnatari
Tempi di realizzazione	2024-2026
Azioni	Azione 2024: individuazione e formazione/aggiornamento del referente Azione 2024: ricognizione e definizione, in collaborazione con la Direzione Strategica, delle priorità e del piano di implementazione Azione 2024-2026: attivazione delle azioni in coerenza con la programmazione dei soggetti capofila Azione 2025: Attivazione procedure selettive per acquisizione ulteriore personale ex legge 68/99 nel rispetto della quota definita con Centro Impiego Azione 2025: formazione/aggiornamento del referente Azione 2025: assunzione unità programmate Azione 2025: attivazione delle azioni in coerenza con la programmazione dei soggetti capofila
Indicatori e target	Indicatore 2024-2026: stato avanzamento lavori
Valore Baseline 2023	Non applicabile
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	Individuazione Referente Aziendale per Inserimento Disabili /deliberazione n.) Ricognizione e definizione, in collaborazione con la Direzione Strategica, delle priorità e del piano di implementazione Attivazione delle azioni in coerenza con la programmazione dei soggetti capofila – in particolare indizione bando di concorso Individuato referente Aziendale per inserimento lavorativo disabili - Programmate con Centro Impiego assunzioni da effettuare ex legge n.8/99 periodo 2025/2027 Indizione bando di concorso per assunzione n. 5 assistenti amministrativi ex legge 68/99
Costi	Costi: non definibile

LINEA DI SVILUPPO	
Integrazione della dimensione di genere nei percorsi di cura, nella ricerca e nei programmi di qualità e di formazione	
PROGETTO – prosecuzione e mantenimento	
Medicina di genere – partecipazione al Network “Bollini Rosa” e al Network “Bollini RosaArgento” promosso dall’Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna (ONDA)	
Razionale	<p>I “Bollini Rosa”/“Bollini RosaArgento” sono uno strumento di segnalazione e valutazione dei servizi offerti dagli ospedali particolarmente attenti alla salute delle donne e delle persone anziane nelle RSA a gestione pubblica. La partecipazione al Network prevede l’organizzazione di specifiche attività (open day, concorsi, workshop, convegni) sulle tematiche inerenti.</p> <p>Il progetto intende mantenere e migliorare la valutazione già ricevuta nel triennio 2020-2022</p> <p>https://www.asl4.liguria.it/bollini-rosaargento-2017-2018/</p>
Soggetti coinvolti:	SSC Comunicazione e URP, Formazione, SS coinvolte nelle attività specifiche
Tempi di realizzazione	2023-2025
Azioni	<p>Anno 2023-2025: candidatura azienda e valutazione</p> <p>Anno 2023-2025: organizzazione eventi secondo le indicazioni ONDA</p>
Indicatori e target	<p>Indicatore 2023-2025: Bollini ottenuti pari o superiori al 2020-2022</p> <p>Indicatore 2023-2025: Almeno n. 1 evento/anno</p>
Valore Baseline 2022	<p>Ultima valutazione: 2 Bollini Rosa (valutazione 2022-2023)</p> <p>3 Bollini RosaArgento (valutazione 2021-2022)</p>
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	<p>Anno 2024: candidatura azienda e valutazione</p> <p>2 Bollini Rosa (valutazione 2024-2025)</p> <p>Implementato n. 1 evento nel 2024</p>
Costi	Come da programma

LINEA DI SVILUPPO Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	
PROGETTO Panchine rosse – prosecuzione	
Razionale	La panchina rossa, colore del sangue, è il simbolo del posto occupato da una donna che non c'è più, portata via dalla violenza. E' inoltre il simbolo di un percorso di sensibilizzazione verso il femminicidio e la violenza maschile sulle donne e collocata in una piazza, in un giardino pubblico, davanti ad una scuola, a un museo o in un centro commerciale, o davanti al Municipio mantiene viva una presenza. Il progetto prevede l'installazione di una panchina rossa all'interno degli spazi di ogni Casa della Comunità
Soggetti coinvolti:	SC Gestione Tecnica, SSD Comunicazione e Urp
Tempi di realizzazione	Anno 2023-2025
Azioni	Azione 2024-2025: acquisto e collocazione, tempistica in funzione dell'attivazione delle CdC Azione 2024-2025: organizzazione di evento in ambito della giornata 25/11
Indicatori e target	Indicatore 2024-2025: stato avanzamento lavori
Valore Baseline 2022	NON DEFINIBILE
Azioni intraprese 2024 rispetto alle attese e valutazione indicatori 2024	In attesa di attivazione Case di Comunità
Costi	Costi effettivi: non incrementali rispetto alle spese per arredo già preventivate

Attuazione del Piano - Attori del processo: il CUG

Oltre alle articolazioni aziendali evidenziate nei singoli progetti, attore principale e possibile coordinatore delle azioni del presente piano è il CUG.

Nella tabella seguente sono sintetizzati la composizione, le funzioni ed i riferimenti normativi, confrontato con le attribuzioni del precedente Organismo Paritetico.

	CUG	ORGANISMO PARITETICO
COMPOSIZIONE	Componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs 165/2001 effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione – 4 anni – rinnovabili	Componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale
FUNZIONI	<p>sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni.</p> <p>assicura nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.</p> <p>favorisce la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.</p> <p>esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni stabiliscono.</p> <p>formula pareri su progetti di riorganizzazione, piani di formazione, orari di lavoro, forme di flessibilità, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, piano della performance.</p>	<p>attiva relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out, eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise nonché sull' eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa</p> <p>trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali alle parti negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima o all'Azienda</p> <p>svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018</p> <p>Al Comitato possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c)</p>
RIFERIMENTI NORMATIVI	<p>Art 57 Dlgs 165/2001</p> <p>Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2011</p> <p>Direttiva Funzione Pubblica n. 9/2019</p>	<p>art 6 bis CCNL dirigenza sanitaria 2019</p> <p>art. 6 CCNL dirigenza funzioni locali 2020</p> <p>art 8 CCNL comparto 2022</p>

L'Asl4 ha rinnovato la composizione del Comitato Unico di Garanzia con delibera aziendale n. 511 del 04/08/2023. Il Cug è stato rinnovato con deliberazione del 04/08/2023 e ha fatto la prima riunione il 16/11/2023.

Tutte le attività previste in capo al CUG nel PIAO 2023-2025 sono quindi slittate o riprogrammate per consentire al Comitato lo svolgimento delle sue funzioni, che ha individuato come prima attività la definizione di un quadro di indicatori rappresentativo dell'azienda. Ha individuato come obiettivi possibili per il prossimo anno l'Applicazione della procedura DAMA PASS per pazienti con disabilità intellettive e motorie gravi che possono beneficiare di percorsi agevolati al fine di ridurre i traumi legati a procedure cliniche (rivolta alla popolazione) e lo studio sul benessere del personale eventualmente con una prima fase di sperimentazione su una o più unità operative.

Normativa di riferimento

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". 2 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”.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 avente ad oggetto le “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza) Missione 5: “Inclusione e coesione, politiche per il lavoro”.

6 ottobre 2022 - Linee guida per le amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.