PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2025-2027

FONTI LEGISLATIVE

Elenco delle principali fonti normative da intendersi come in vigore per effetto di eventuali successive modifiche ed integrazioni; per quanto non espressamente richiamato si rimanda alla normativa nazionale, regionale e comunitaria in vigore:

- *Direttiva n. 2 del 2019 - "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche";*
- *Direttiva 4 marzo 2011 - Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Ministero per le Pari Opportunità* - "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";
- *D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150* - "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- *D.Lgs. 9 aprile 2008. n. 81* - "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- *Direttiva 23 Maggio 2007 - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica* - "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- *D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198* - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- *D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165* - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" con modifiche come da legge 4 marzo 2010, n. 183 "Collegato Lavoro";
- *D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151* - "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- *D.Lgs. 23 Maggio 2000, n. 196* - "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- *Legge 10 aprile 1991. n. 125* - "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

I. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 propone obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente e dai CCNL. Il raggiungimento di tali obiettivi è correlato ad azioni mirate a garantire condizioni dì lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone oltre che ad azioni a tutela della maternità e per la sicurezza sul lavoro in gravidanza.

Le linee di intervento comprendono:

1. formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia;
2. sviluppo della cultura di genere e delle pari opportunità: informazione e formazione;
3. osservatorio: indagine dei bisogni del contesto finalizzata alla presentazione di progetti inerenti a politiche di conciliazione;
4. promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
5. promozione di azioni a tutela della maternità e per la sicurezza in gravidanza nel periodo pre e post congedo;
6. incentivazione di condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle lavoratrici e dei lavoratori e nuovo impulso al benessere organizzativo.

1. Operatività e crescita professionale dei componenti del CUG

La costituzione del Comitato Unico di Garanzia viene effettuato mediante l'espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente.

Per la formazione dei relativi componenti si prevede la possibilità di sviluppare dal confronto nell'ambito degli incontri tra le diverse competenze / esperienze professionali una cultura condivisa sulle tematiche inerenti le pari opportunità ed il benessere organizzativo ed acquisire competenze circa gli strumenti e le strategie di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, di promozione di ambienti di lavoro caratterizzati dal rispetto dei principi di benessere organizzativo e di contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione nell'ambito dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Ascoli Piceno.

a. *Garantire una convocazione almeno trimestrale dedicato una parte dell'incontro ad almeno una relazione di un componenti o altri soggetti con specifiche competenze (anche in relazione con la sede universitaria attiva in ambito aziendale) su tematiche attinenti il benessere organizzativo e di contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione, concordato nella riunione precedente.*

Soggetti coinvolti: Componenti CUG.
Tempi di realizzazione: entro il mese di dicembre di ogni anno.
Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'AST di Ascoli Piceno.

2. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: informazione e formazione.

La promozione e lo sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sarà finalizzata a:

- favorire la pubblicizzazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'AST di Ascoli Piceno e nelle pubblicazioni ufficiali e iniziative pubbliche riferite all'attività istituzionale, particolare in occasione della Giornata nazionale vittime del Covid e Giornata mondiale contro la violenza sulle donne;

- svolgere azioni di diffusione delle informazioni rivolte alle lavoratrici ed ai lavoratori in merito alla cultura di genere e agli strumenti di conciliazione esistenti e fruibili a livello aziendale;

- inserire la cultura di genere ed il rispetto delle pari opportunità nei programmi di formazione elaborati dall'U.O.C Formazione;

- collaborare con altre Istituzioni per l'organizzazione di convegni, la partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione.

a. *promuovere le attività del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'AST mediante il costante aggiornamento della* ***sezione dedicata nel sito web aziendale*** *che contengano le informazioni sull'attività del CUG e sulla materia delle pari opportunità e del mobbing (anche mediante articoli tematici), nonché il* ***monitoraggio della casella di posta elettronica*** *istituzionale alla quale tutti i/le dipendenti potranno segnalare eventuali discriminazioni, situazioni di mobbing o far pervenire osservazioni, opinioni e suggerimenti grazie ai quali instaurare all'occorrenza un forum di discussione su particolari problematiche;*

b. ***raccogliere e monitorare sistematicamente i dati*** *di genere sulla situazione del personale attivo in Azienda, integrando l'espansione degli aspetti relativi all'assunzione ed alle progressioni di carriera con informazioni più specifiche relative alla mobilità, alla nazionalità, al ricorso alla maternità/paternità o alla legge 104/92 e forme di trasparenza, al fine di individuare eventuali svantaggi di genere esistenti in Azienda;*

c. favorire la sensibilizzazione del personale mediante la formazione sulle tematiche delle pari opportunità e cultura di genere e di contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione attraverso ***un evento in modalità FAD da aggiornare annualmente****;*

e. attuare un ***protocollo d'intesa*** *tra l'AST di Ascoli Piceno, la Provincia di Ascoli Piceno e l'Ufficio della Consigliera di Parità per la Provincia di Ascoli Piceno, per la realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e di formazione tematica delle lavoratrici e dei lavoratori alle dipendenze degli Enti interessati e delle persone residenti nella Provincia, oltre alla creazione di una rete con le altre Istituzioni ugualmente impegnate sullo stesso fronte e al coinvolgimento dell'associazionismo a tutela della parità di genere e delle pari opportunità.*

Soggetti coinvolti: Direzione di AST, U.O.C. Formazione, URP, CUG, Provincia di Ascoli Piceno, l'Ufficio della Consigliera di Parità per la Provincia di Ascoli Piceno.

Tempi di realizzazione: entro 2025.

Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'AST di Ascoli Piceno.

3. **<u>Osservatorio: indagine dei bisogni del contesto finalizzata alla presentazione di progetti inerenti a politiche di conciliazione</u>.**

L'indagine sui bisogni di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, strutturata con la metodologia della "ricerca-intervento", si propone di colmare un gap di conoscenza di dati specifici circa le situazioni lavorative del personale dell'AST di Ascoli Piceno e di individuare le eventuali criticità ed i bisogni di conciliazione, allo scopo di formulare proposte di azioni positive appropriate.

a. effettuare la ricerca attraverso la somministrazione di un questionario di rilevazione sulle tematiche della conciliazione vita/lavoro;

b. individuare le criticità, con particolare attenzione alla ricognizione del personale in condizioni di vulnerabilità psicosociale;

*c. costruire delle proposte di azioni positive sulla base delle risultanze dell'indagine***.**

Soggetti coinvolti: Servizio Gestione Risorse umane, CUG.

Tempi di realizzazione: entro 2026.

Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'AST di Ascoli Piceno

4. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

La promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro verte in:

- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità a coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 D.Lgs 165/2001);
- progettare e realizzare azioni di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati.

a. *ampliare la fascia di flessibilità di inizio e fine lavoro, in casi specifici debitamente documentati e compatibilmente con le esigenze organizzative di lavoro e con il tipo di attività svolta (in accordo con il responsabile del servizio);*

b. *introdurre forme idonee di affiancamento e di recupero formativo - soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo - anche mediante l'attuazione della formazione a distanza (FAD), realizzando corsi frequentabili via internet da casa.*

Soggetti coinvolti: Servizio Gestione Risorse Umane, URP, Medico competente, Servizio prevenzione e protezione e CUG.

Tempi di realizzazione: 2027.

Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'AST di Ascoli Piceno.

5. Promozione di azioni a tutela della maternità e per la sicurezza in gravidanza nel periodo pre e post congedo.

Secondo le più recenti ricerche, per le donne che lavorano in Sanità, lo stato di gravidanza può essere una condizione discriminante sul luogo di lavoro e al pari delle condizioni di vulnerabilità che danno diritto ad usufruire dei permessi di cui alla L. 104, può diventare un fattore di "stress da lavoro-correlato". Altre cause di stress piscofisico possono essere legate alla necessità di permanere al lavoro nel periodo pre e post congedo e al fatto che la ricollocazione della lavoratrice presso ambienti di lavoro idonei e "sicuri" possa essere un fattore di rischio rispetto alla crescita professionale; tali fattori determinano la necessità di costruire opportunità utili a tutela della maternità e per la sicurezza in gravidanza nel periodo pre e post congedo.

a. monitorare la situazione circa la ricollocazione delle lavoratrici in stato di gravidanza presso luoghi di lavoro "sicuri" garantendo sia che vengano preservate la professionalità della lavoratrice e la sua possibilità di crescita e di aggiornamento professionale, sia che si individuino e rimuovano eventuali forme di discriminazione;

b. formulare proposte circa la ricollocazione delle lavoratrici in stato di gravidanza o il loro eventuale impiego per finalità connesse all'attività di Unità Operative/Servizi di appartenenza - da svolgersi tuttavia in ambienti idonei - anche attraverso il coinvolgimento delle lavoratrici in stato di gravidanza, al fine di conseguire ulteriori spunt di riflessione nella predisposizione ed attuazione delle azioni di miglioramento;

c. predisporre e promuovere strategie volte a favorire un idoneo reinserimento delle lavoratrici presso Unità Operative/Servizi di appartenenza al termine del periodo di allattamento.

Soggetti coinvolti: Gestione Risorse Umane, Medico competente, Servizio prevenzione e protezione e CUG.

Tempi di realizzazione: 2023-2025.

Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'AST di Ascoli Piceno.

6. Promozione di condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle lavoratrici e dei lavoratori e prevenzione del mobbing e delle discriminazioni.

a. attuare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la mappatura delle competenze professionali e l'affidamento di incarichi adeguati che valorizzino altresì le differenze di genere e delle pari opportunità;

b. informazione e partecipazione di tutti/e i/le dipendenti alla vita aziendale, inclusi gli assenti dal lavoro per lunghi periodi, attraverso un sistema di comunicazione efficace ed omogeneo che assicuri la circolazione delle informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro, la gestione del personale, l'accesso alla formazione e alla progressione professionale e qualsivoglia altro aspetto della vita aziendale, quale sistema da realizzarsi mediante la definizione di *un "**Piano di comunicazione interna"*** che anche attraverso il linguaggio tenga conto della presenza in AST sia di donne che di uomini;

c. predisporre ed adottare un ***"Codice etico di condotta"*** per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano nell'AST di Ascoli Piceno ed in materia di pari opportunità, valorizzazione e benessere di chi lavora e per la prevenzione e la lotta verso ogni forma di violenza e discriminazione;

d. pubblicizzare e diffondere il **"*Codice etico di condotta"*** presso il personale dell'AST, previa valutazione e definizione delle modalità più idonee (es. affissione presso le bacheche delle Unità Operative/Servizi, organizzazione di eventi formativi dedicati, invio al personale al momento dell'assunzione e dell'inserimento lavorativo, presentazione del Codice durante gli eventi formativi organizzati dall'Azienda, ecc.), ferma restando la sua pubblicazione sui siti web dell'AST.

Soggetti coinvolti: U.O.C. Formazione, URP, CUG, Direzione di AST.

Tempi di realizzazione: 2023-2025.

Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'AST di Ascoli Piceno.

II. MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano delle Azioni Positive 2025-2027 è sottoposto a verifica annuale da parte del Comitato Unico di Garanzia al fine di monitorare l'efficacia delle azioni poste in essere e di apportare per tempo proposte di eventuali azioni correttive, qualora dovessero rendersi necessarie.