



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Triennio 2025 – 2027

(art. 48 DL n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28/11/2005 n. 246”)

- STRUMENTO PROGRAMMATICO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA’ -

Allegato al PIAO 2025-2027

Approvato con Deliberazione CdA n. 2 del 31/01/2025

PREMESSA

Costituiscono principi e punti di riferimento del presente piano i seguenti presupposti normativi:

- L'Art. 37 della Costituzione scandisce la parità 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 L. 28 novembre 2005, N. 246”* riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, N. 196 *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”*, ed alla Legge 10 aprile 1991, N. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”*.
- L'Art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006, N.198 prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano i Piani Triennali delle Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- I Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare l’art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici. L’art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing;
- Il Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.
- Il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 che ha modificato l’art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l’obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:
 - chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
 - valorizzazione ed ascolto delle persone;
 - attenzione ai flussi informativi;
 - relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
 - operatività e chiarezza dei ruoli;
 - equità nelle regole e nei giudizi.
- Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha riconosciuto la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).
- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “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 misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”. L’articolo prevede che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua,

nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

- Articolo 57 della Legge sopracitata prevede la costituzione del CUG “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
- L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le “azioni positive” quali “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

L'articolo 48 del decreto legislativo sopra richiamato prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le Azioni Positive sono misure “temporanee speciali” che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono 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, che intervengono in un determinato contesto per 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.

La Legge 04/11/2010, N. 183 e la Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità del 04/03/2011 "*Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" hanno sostituito i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing con il "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.), il quale assume tutte le funzioni dei suddetti, stabilendone le modalità di funzionamento.

La Direttiva ministeriale sopra citata è stata successivamente sostituita dalla Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari Opportunità, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, la quale ha specificato le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle Pubblica Amministrazione e ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane e il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

È infatti evidente che l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e il miglioramento dell’efficienza e della qualità dei servizi non può prescindere dalla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori. In questa ottica la Direttiva richiede una maggiore collaborazione tra CUG e OIV (Organismo Indipendente di Valutazione).

L’Asp del Delta Ferrarese consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità e del mobbing, con l’intento di armonizzare la propria attività al perseguimento e all’applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

ANALISI DATI DEL PERSONALE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Fotografia del personale al 31/12/2024

Nell'organizzazione di ASP è presente una prevalente componente femminile come si evince dalla tabella sottostante:

Tab. 1- Anagrafica del personale dipendente a tempo indeterminato		
ASP DEL DELTA FERRARESE dato al 31/12/2024	N.	%
genere		
donne	73	92,10
uomini	7	7,90
fascia d'età		
20/29 anni	4	5,00
30/39 anni	13	16,25
40/49 anni	17	21,25
50/59 anni	28	35,00
>= 60 anni	18	22,50

così suddivisi per Settore:

Tab. 2- Area di appartenenza	UOMINI	DONNE	TOTALE
AREA AMMINISTRATIVA	1	13	14
AREA SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALE	4	45	49
AREA SERVIZIO SOCIALE TERRITORIALE E MEDIAZIONE LAVORATIVA	2	15	17

Tuttavia le azioni positive di cui al presente piano vanno considerate applicabili e punto di riferimento operativo per tutto il personale a prescindere dalla tipologia contrattuale sia essa a tempo indeterminato, determinato o interinale.

ART. 1 – OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questo Ente intende realizzare un “Piano delle Azioni Positive” seguendo i seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Azienda si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;

- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale;
- favorire un'organizzazione del lavoro che sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita personale.

ART. 2 – LE AZIONI POSITIVE

- OBIETTIVO 1: informare il personale della costituzione e del funzionamento del “Comitato Unico di Garanzia” (CUG);
- OBIETTIVO 2: tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- OBIETTIVO 3: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- OBIETTIVO 4: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- OBIETTIVO 5: facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

(OBIETTIVO 1) - INFORMARE IL PERSONALE DELLA COSTITUZIONE E DEL FUNZIONAMENTO DEL “COMITATO UNICO DI GARANZIA” (CUG)

Creare una pagina dedicata al Comitato Unico di Garanzia (CUG) nel sito istituzionale di ASP del Delta Ferrarese; è stata predisposta una casella di posta elettronica (cug@aspdeldeltaferrarese.it) dedicata fruibile da tutti i dipendenti che possono raggiungere in tempo brevi i componenti del Comitato sottoponendo allo stesso eventuali situazioni problematiche, proporre idee e azioni future;

(OBIETTIVO 2) - TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO DA CASI DI MOLESTIE, MOBBING E DISCRIMINAZIONI

L'Asp del Delta Ferrarese si impegna a fare 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.

E' stato nominato il “Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.), che ha un ruolo propositivo, consultivo e di verifica nelle citate materie oltre al compito di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità.

La predisposizione del Piano delle Azioni Positive si configura tra i compiti propositivi del C.U.G.;

Il C.U.G. opera per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro,

sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto.

(OBIETTIVO 3) - PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

L'Asp si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti del genere meno rappresentato.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, 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 del Delta Ferrarese valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

(OBIETTIVO 4) - FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

Al fine di migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti si procederà come segue:

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time o telelavoro;

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

(OBIETTIVO 5) – FLESSIBILITÀ ORARIA

L'Asp del Delta Ferrarese favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.

L'Asp si impegna a favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, condizioni ed esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro dell'attenzione la persona temperando le esigenze dell'Ente con

quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina e la flessibilità dell'orario.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

L'Asp si impegna al fine di:

- favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali;
 - promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori;
- Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Il Servizio Risorse Umane rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo del portale Asp in fase di attivazione.

ART 3 - INDAGINE CONOSCITIVA SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

È prevista una indagine sul clima organizzativo mediante un questionario anonimo da condividere con i responsabili di struttura al fine di rilevare le opinioni del personale.

ART. 4 – DURATA

Il presente Piano ha durata triennale 2025-2027

Il Piano verrà pubblicato sul sito internet istituzionale di Asp del Delta Ferrarese.

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.