

PIANO AZIONI POSITIVE 2022/2024

Premessa

Le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, un clima che stimoli la creatività e l'apprendimento, la piacevolezza oltre che la sicurezza degli ambienti di lavoro, sono determinanti per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni. Permettere agli operatori di lavorare in un'organizzazione che favorisce gli scambi, la trasparenza e la visibilità del lavoro, dove c'è attenzione agli spazi architettonici, in cui c'è un clima creativo e professionale sono condizioni che favoriscono il miglioramento delle prestazioni e di conseguenza dei servizi offerti.

Proprio in relazione a quanto sopra, le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra i generi. 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 di genere, e finalizzate anche alla promozione del benessere organizzativo nel suo complesso.

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".

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", impegna tutte le amministrazioni ad attuare le politiche di pari opportunità.

Secondo quanto disposto da tale quadro normativo, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'A.S.L. 2 Azienda Sociosanitaria Ligure è consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ed intende 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 dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Sulla base di tali premesse, pertanto, sono individuate le seguenti linee generali d'intervento:

- 1) garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;
- 2) promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- 3) promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, di una cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

Obiettivi e azioni

MACRO OBIETTIVO 1

C.U.G. - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Com'è noto, l'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., ha previsto testualmente, al comma 01, che le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il «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, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Al riguardo la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, datata 4 marzo 2011, recante "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" (art. 21, Legge 2 novembre 2010, n. 183)", ha fornito linee ed indirizzi per il funzionamento del predetto Comitato.

Successivamente, è intervenuta la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità - n. 2 del 2019, datata 26 giugno 2019, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle Amministrazioni Pubbliche.

Il C.U.G. è un organismo a composizione paritetica ed è costituito da componenti di nomina sindacale (un componente per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative) e da un pari numero di componenti di nomina aziendale, nonché da altrettanti componenti supplenti; esso deve, altresì, assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi, ed opera all'interno dell'Amministrazione di riferimento con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia 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 morale o psichica per i lavoratori e le lavoratrici.

Costituisce obiettivo dell'Azienda procedere all'aggiornamento del Comitato Unico di Garanzia, procedendo ad integrare lo stesso con componenti opportunamente selezionati in ambito aziendale che mostrino adeguata motivazione e preparazione in relazioni agli specifici temi di competenza.

Sarò costituita all'uopo opportuna Commissione per la selezione di coloro che avranno manifestato interesse, affinché il suddetto organismo possa operare nel più breve tempo possibile secondo la nuova composizione, dispiegando benefici all'organizzazione, essendo particolarmente avvertita l'esigenza di definire e focalizzare in maniera più puntuale i compiti, le finalità e la *mission* stessa del Comitato, come pure la rivisitazione di alcune regole interne finalizzate a disciplinare, ad esempio, i rapporti con la Direzione aziendale, la composizione del Comitato e la durata del mandato, il funzionamento, la validità delle sedute e delle deliberazioni, la costituzione di Commissioni e Gruppi di Lavoro, le dimissioni, la decadenza e la cessazione dei componenti titolari e dei supplenti.

MACRO OBIETTIVO 2

Codice di condotta per le pari opportunità, il benessere, il contrasto alle discriminazioni e la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'A.S.L. 2 Azienda Sociosanitaria Ligure

L'A.S.L. 2 Azienda Sociosanitaria Ligure si propone di adottare un Codice di Condotta per le pari opportunità, il benessere, il contrasto alle discriminazioni e la tutela della dignità di tutte le lavoratrici ed i lavoratori, assicurando il diritto ad un ambiente di lavoro nel quale le relazioni interpersonali siano improntate all'osservanza dei principi fondamentali di inviolabilità, eguaglianza, libertà e dignità della persona, coerentemente con quanto stabilito dalle norme vigenti.

L'Azienda intende assicurare, con idonei strumenti, tutela e sostegno alle dipendenti ed ai dipendenti, ai fini della prevenzione di comportamenti discriminatori, mobbizzanti o molesti, mediante opportuno coinvolgimento della Dirigenza, per quanto di competenza e nel quadro generale degli ampi ed autonomi poteri di gestione che le norme vigenti ascrivono ai soggetti titolari di funzioni e ruoli dirigenziali, affinché nelle Strutture siano poste in essere adeguate misure atte a prevenire, in particolare:

- a) il verificarsi di comportamenti discriminatori, mobbizzanti o molesti, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali;
- b) il verificarsi di situazioni che, in via potenziale, possono incidere negativamente sull'integrità psico-fisica e la personalità morale delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo anche conto che tali fattispecie sono elementi di rischio per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, attesa l'espressa previsione di cui all'articolo 1 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e ss.mm.ii. (recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) che qualifica:
 - la "salute" come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità";
 - il "datore di lavoro" come il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il

lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo”.

Attraverso il Codice in questione, l'Azienda intende perseguire le seguenti finalità:

- a) garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne;
- b) contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale ed al trattamento sul lavoro e nella sicurezza sul lavoro;
- c) garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e, a tal fine, attuare iniziative tese a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e/o psicologica al proprio interno, con la collaborazione di tutto il personale che, individualmente, contribuisce alla promozione ed al mantenimento di un ambiente e di un'organizzazione del lavoro ispirati ai principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza;
- d) garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali improntate a principi di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto, anche attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

Si tratta di un processo che, oltre ad essere di taglio giuridico/normativo, si propone di introdurre elementi di cambiamento culturale, rinforzando i seguenti concetti e le loro accezioni, e precisamente:

- a) pari opportunità: l'assenza di ostacoli alla partecipazione lavorativa, economica, politica, sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, al credo religioso, alle proprie convinzioni personali, alla razza e all'origine etnica, alla disabilità, all'età ed all'orientamento sessuale. Il principale fondamento delle pari opportunità è l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione nel rispetto dei Diritti dell'individuo;
- b) benessere di chi lavora: uno stato di consapevole soddisfazione fisica, emozionale, mentale e spirituale di sé, legato alle possibilità di espressione sociale del proprio potenziale personale, alla propria capacità di autodeterminazione, al significato attribuito alla propria esistenza, per gli aspetti riferibili alla vita lavorativa ed al contesto lavorativo in cui opera la lavoratrice o il lavoratore;
- c) salute: uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non riconducibile solamente all'assenza di malattia o di infermità;
- d) discriminazione: tutti i comportamenti esplicitamente volti a trattare in modo disuguale situazioni che dovrebbero essere trattate paritariamente, ovvero determinati dal fatto che il soggetto coinvolto appartenga ad una determinata categoria o presenti una determinata caratteristica.

- e) disagio lavorativo: la condizione percepita di malessere e/o difficoltà, conseguente e/o correlabile a particolari condizioni legate al contesto lavorativo, che può indurre stati di tensione, anche a livello interpersonale, ovvero disturbi di natura fisica, psicologica o sociale.

Si tratta, in sintesi, di tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni; o evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta; o evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

In tale ambito, l'Azienda per il prossimo futuro intende sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendenti possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il CUG, la S.C. competente in materia Personale, le Strutture competenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la Direzione aziendale nelle sue diverse articolazioni, ovvero a coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate.

MACRO OBIETTIVO 3

Promozione delle pari opportunità

L'Azienda intende garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

Oltre, naturalmente, al rispetto della norma secondo la quale deve essere prevista la presenza di entrambi i generi nelle commissioni di selezione, si prevede che nell'organizzazione dei corsi formativi saranno valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia, oppure orario di lavoro a part-time, effettuando analisi preventive allo scopo di conciliare tempi di vita con quelli lavorativi.

MACRO OBIETTIVO 4

Azioni per il benessere organizzativo

L'Azienda, anche attraverso opportuno confronto con le rappresentanze sindacali, svilupperà e porrà particolare attenzione a soluzioni organizzative finalizzate a:

- a) mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate, in Azienda, in prevalenza dal personale femminile;
- b) consentire l'utilizzo del part-time, ove possibile e sostenibile dal punto di vista organizzativo e della tenuta dei servizi, anche in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;
- c) favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;

- d) prevedere nuove forme di flessibilità dell'orario di lavoro, attraverso la rivisitazione degli orari di lavoro aziendali, anche mediante predisposizione di opportuni strumenti regolamentari;
- e) implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- f) favorire la promozione del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Azienda e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi;
- g) favorire l'inserimento dell'Azienda in reti del comprensorio o metropolitani, o di confronto con i Comitati Unici di Garanzia di altre realtà, pubbliche o private;
- h) verificare la possibilità di attivare forme di sostegno psicologico post-emergenza Covid in favore del personale dipendente particolarmente esposto a fenomeni di *burn-out*.

MACRO OBIETTIVO 5

Avvio dello *smartworking* e consolidamento della modalità ordinaria del lavoro agile

L'Azienda ritiene il lavoro agile una misura organizzativa che può certamente contribuire ad una migliore conciliazione tra i tempi di vita e quelli lavorativi, nonché ad una più razionale ed efficace resa della prestazione lavorativa, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, nell'ottica di perseguimento, tra l'altro, dei seguenti obiettivi, e precisamente:

- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- riprogettare gli spazi di lavoro.

Durante il periodo emergenziale è stato possibile condurre l'esperienza dello *smartworking* emergenziale, ormai conclusa, della quale l'Azienda ha fatto il più ampio uso possibile e che si è rivelata un valido strumento per fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi, diminuendo in maniera significativa il presidio fisico e agevolando le misure di distanziamento e di riduzione della mobilità.

Con l'approvazione del P.O.L.A. l'Azienda intende avviare e consolidare la modalità di resa della prestazione lavorativa in modalità agile non più secondo la modalità "semplificata" emergenziale, ma secondo l'applicazione "ordinaria" prevista dalla normativa vigente.

FONTI NORMATIVE

- a) Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- b) D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- c) D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";

- d) D. Lgs. 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”;
- e) Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE
- f) 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”;
- g) D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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”;
- h) Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “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”;
- i) Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”;
- j) Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- k) Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” (Jobs Act);
- l) Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 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 (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile);
- m) Direttiva del Ministro della n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità sottoscritta in data 26.06.2019 ed in vigore dal 07.08.2019.

Savona, 29.06.2022