

# ***PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE***

## ***PAP 2022-2024***

***Al Direttore Generale***

*Dr. Narciso Mostarda*

***Al Direttore Amministrativo***

*Dr.ssa Paola Longo*

***Al Direttore Sanitario***

*Dr. Gerardo De Carolis*

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE P A P 2022-2024**

## **Indice**

- 1. Introduzione e riferimenti normativi**
- 2. Ruolo e finalità del Comitato Unico di Garanzia**
- 3. Analisi dei dati**
- 4. Progetti di azioni positive**
- 5. Conclusioni**

## 1. INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

L'articolo 48 del D.lgs. 198/2006 prevede che ogni PA pubblichi il **PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE** in base all'esigenza di contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello Costituzionale ed Europeo.

Il Legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro al fine di rafforzare il senso di identità e appartenenza all'Organizzazione, migliorare il clima lavorativo, favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità.

L'articolo 42 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, individua e 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*" e le caratterizza come "*misure temporanee speciali*":

- "*speciali*" in quanto la loro portata risulta essere specifica e contestualizzata, al fine precipuo di rimuovere ogni forma di discriminazione, diretta e/o indiretta;
- "*temporanee*" in quanto doverosamente necessarie ed opportune fintantoché persistono situazioni di disparità e/o discriminazione.

In una prospettiva più ampia, che fa riferimento alle Linee Guida della Direttiva 4 marzo 2011, successivamente riconfermate dalla Direttiva n. 2/2019, il Legislatore sottolinea: "*l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua*".

Le azioni positive non sono dunque solo il mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno l'ulteriore finalità di sanare ogni tipo di discriminazione nell'ambiente di lavoro, favorendo l'inclusione, in ogni sua sfaccettatura; devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di un processo che l'art. 48 del D.lgs. 198/2006 "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**" ha soltanto avviato.

## **2. RUOLO E FINALITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

In questo quadro si inserisce e diviene fondamentale il ruolo del CUG, così come evidenziato dalla già citata Direttiva n. 2/2019.

Il Comitato Unico di Garanzia è un organismo, istituito dal D.Lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dalla L. n. 183/2010), che sostituisce nelle Pubbliche Amministrazioni i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing, assumendone tutte le competenze.

E' il CUG che nell'ambito del Lavoro Pubblico assicura parità e pari opportunità, promuovendo il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di molestia fisica e/o psicologica.

Il Piano delle Azioni Positive, proposto dal CUG alla Direzione all'Azienda Ospedaliera San Camillo-Forlanini, evidenzia gli interventi ritenuti utili, al fine di garantire un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e/o molestie e rispettoso della dignità di ciascuno.

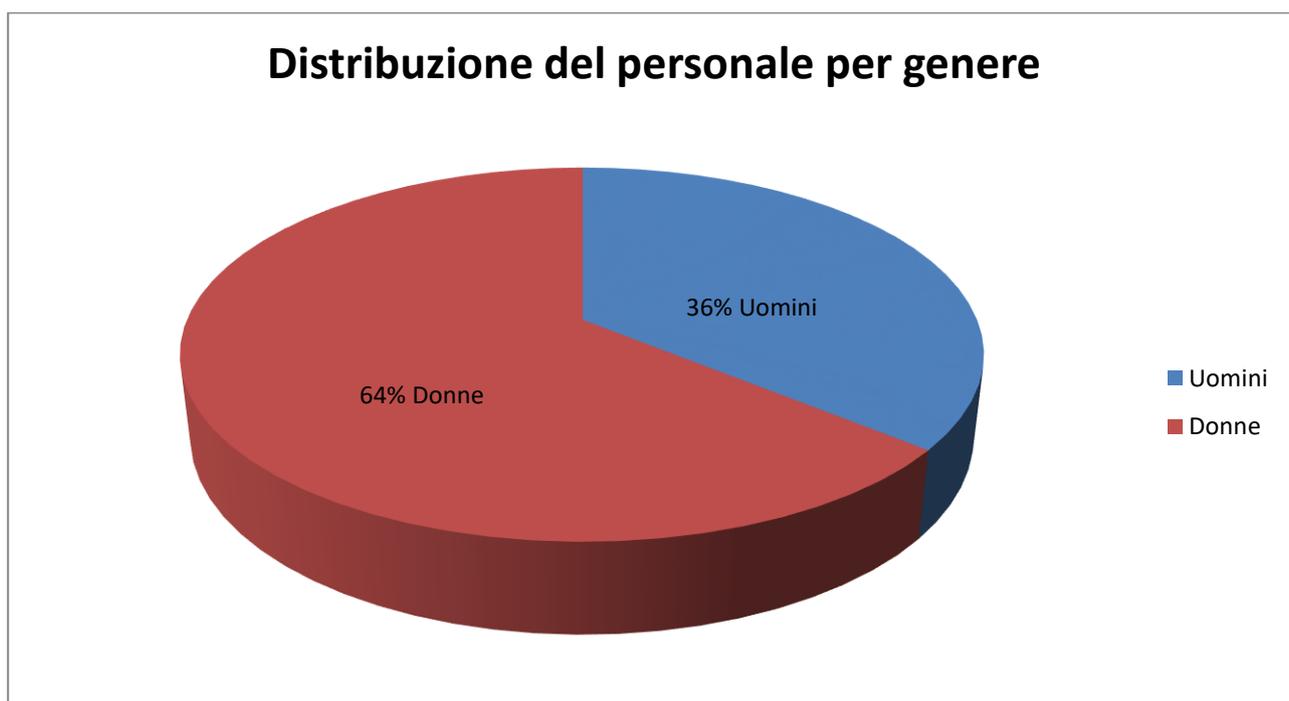
Attraverso le azioni contenute nel Piano si intende estendere l'ambito delle finalità e degli interventi alla definizione di un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza. il Focus più importante di tutto il presente P.A.P. verte infatti sulle strategie attuabili, tese a implementare il Benessere Organizzativo, modulandosi su analisi del contesto, progettazione di interventi di miglioramento, loro realizzazione e monitoraggio.

### 3. ANALISI DEI DATI

I grafici di seguito riportati fotografano la situazione del personale all'interno dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini acquisita nella prospettiva propria del Comitato Unico di Garanzia, quella di attuazione delle "Pari Opportunità".

Nel primo grafico, dove si esamina la caratterizzazione di genere del personale dipendente, emerge una netta prevalenza della popolazione femminile, pari al 64%, a fronte di una presenza maschile del 36%.

**Grafico n.1: distribuzione per genere del personale dipendente dell'Azienda Ospedaliera San CamilloForlanini**

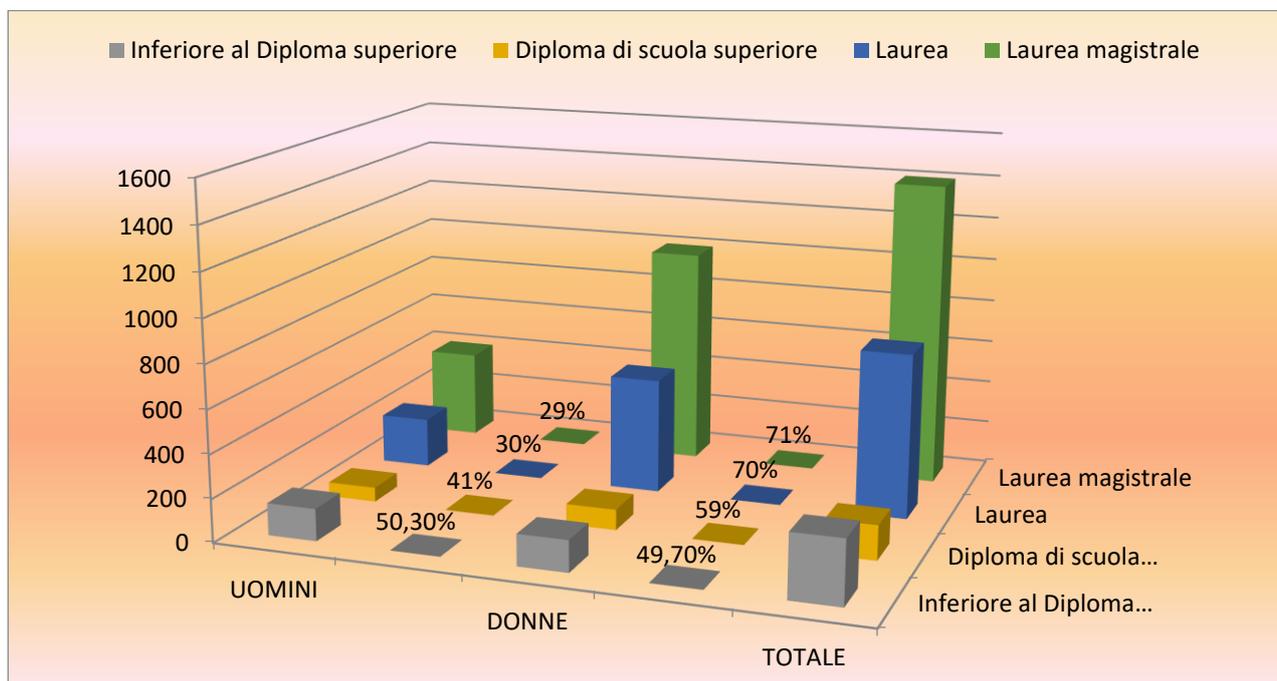


Contestualmente, nei successivi Grafici (si veda Tabella n. 1 e Grafico n.2 ) si può evincere come il personale femminile presenti un indice di scolarizzazione più elevato; al crescere del livello di Formazione si osserva un delta che si fa progressivamente più ampio fra popolazione maschile e femminile.

**Tabella n.1: indice di scolarizzazione del personale dipendente dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini**

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	
Inferiore al Diploma di scuola superiore	149	50,30%	147	49,70%	296
Diploma di scuola superiore	66	41%	95	59%	161
Laurea	228	30%	530	70%	758
Laurea magistrale	404	29%	1000	71%	1404

**Grafico n.2: istogramma dell’indice di scolarizzazione del personale dipendente dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini**



L'analisi dei dati presentata, seppur nella sua significativa sinteticità, pone in evidenza ancora una volta il ruolo strategico del Comitato Unico di Garanzia: attraverso Piani di Azione mirati il CUG è in grado infatti di poter favorire una piena ed ottimale valorizzazione del "Capitale Umano" a disposizione.

In particolare il Piano di Azioni Positive diventa lo strumento privilegiato e imprescindibile nel tentativo di realizzare un obiettivo di così ampio respiro.

## **4. PROGETTI ED AZIONI POSITIVE**

### ***Obiettivo Benessere organizzativo, salute e sicurezza sul lavoro***

#### **Azione positiva 1 - Formazione specifica e Crescita professionale**

Realizzazione di incontri formativi mirati, al fine di sviluppare una gestione delle Risorse Umane improntata al Benessere Organizzativo, alla Cultura di Genere ed alla valorizzazione delle Diversità

#### **Piano di Azione:**

Il corso di formazione che si intende realizzare mira a far emergere una riflessione profonda e approfondita sul "Benessere Organizzativo", in grado di offrire non solo un'informazione corretta e puntuale, ma anche un accrescimento della consapevolezza del Personale riguardo alla tematica in oggetto.

La psicologia del lavoro e i professionisti del Management delle Organizzazioni si propongono di comprendere, analizzare e modificare le interazioni tra la persona e l'Organizzazione; la Psicologia del lavoro e delle Organizzazioni è interessata alla persona nel suo ambiente di vita, ai suoi modi di costruire una condotta lavorativa efficace, efficiente e soddisfacente in rapporto alle altre persone e ai mezzi di lavoro, al suo sviluppo personale e professionale e a tutti i fattori ambientali, sociali,

tecnici e culturali che possono incrementare le sue possibilità di padroneggiare le proprie scelte, progetti e direzioni di inserimento sociale.

L'obiettivo del corso sarà quello di fornire ai discenti le basi teoriche e metodologiche utili a comprendere la natura multidimensionale del concetto di Benessere Organizzativo nei contesti sanitari e ad analizzare i principali fattori individuali ed organizzativi che vi contribuiscono. Il Framework teorico che si propone è quello delle "organizzazioni sane" in grado di incoraggiare quei processi di mantenimento e miglioramento del benessere fisico, psicologico e sociale dell'intera comunità lavorativa tali da attivare una relazione circolare tra benessere e performance/produttività/qualità del servizio erogato.

***Destinatari:*** tutto il personale dipendente

***Tempi:*** I Semestre 2023

***Strutture coinvolte:*** UOSD Controlli Interni e Processi di Audit/UOSD Formazione

### **Azione positiva 2 – Monitoraggio del Benessere Organizzativo**

Realizzare un'indagine conoscitiva di clima e monitoraggio del Benessere Organizzativo su un campione rappresentativo del Personale, attraverso la somministrazione di questionari e/o analisi in Focus Group al fine di poter elaborare proposte migliorative.

***Destinatari:*** tutto il personale dipendente

***Tempi:*** I Semestre 2023

***Strutture coinvolte:*** Direzione Aziendale/UOSD Controlli Interni e Processi di Audit

### **Azione positiva 3 – Nomina del Responsabile per l’inserimento delle persone con Disabilità (ReSPID)**

Dare attuazione all’articolo 17 comma 1, lett. z) della **Legge n. 124/2015** che prevede l’istituzione di un Responsabile dei Processi di inserimento delle persone con disabilità “*al fine di poter garantire loro un’efficace integrazione nell’ambiente di lavoro, ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68 all’interno delle Amministrazioni Pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente*”.Istituire all’interno dell’ A.O. San Camillo Forlanini la figura del ReSPID per portare su un piano di concretezza le disposizioni del *Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015* in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità. La figura del ReSPID è tesa infatti a supportare i differenti stili di vita e a rispondere alle diverse esigenze di ciascun dipendente, per mettere in atto politiche e pratiche volte all’integrazione ed allo sviluppo organizzativo.

***Destinatari:*** tutto il personale dipendente

***Tempi:*** 2022/2023

***Strutture coinvolte:*** Direzione Aziendale

## **5. Conclusioni**

L'espressione più significativa del Principio di Uguaglianza e di Non Discriminazione si trova nella nostra Costituzione, che all'articolo 3 declama: *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali”*.

*“La nostra Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme”* e promuove tutte quelle *“condizioni che possano renderlo effettivo”*: in altri termini, occorre sia garantito un ambiente lavorativo che permetta il miglior adempimento possibile alle proprie mansioni e consenta l'effettiva realizzazione delle Pari Opportunità.

La realizzazione del Benessere Organizzativo, a cui il presente Piano è stato dedicato, costituisce dunque il presupposto fondamentale affinché questi stessi Principi Costituzionali possano trovare attuazione.

Il CUG diviene garante di quest'esigenza, ben evidenziata da Viviane Reding, Commissario Europeo per la Giustizia, secondo cui *“la vera sfida è fare in modo che le vittime di discriminazione possano esercitare concretamente i propri diritti, sappiano cioè a chi rivolgersi per assistenza e abbiano accesso alla Giustizia”*.

Il Piano di Azioni Positive del triennio 2022-2024 dà voce a queste stesse istanze, focalizzando la propria attenzione sulla più ampia diffusione della cultura del Benessere Organizzativo e sulla nomina del ReSPID.

I contenuti sinora proposti sono certamente impegnativi e coinvolgono processi che evidenziano il ruolo irrinunciabile dell'*Informazione* e della *Formazione*: l'obiettivo primario e imprescindibile rimane infatti l'autentica presa di coscienza da parte del Personale Aziendale delle tematiche trattate, nella consapevolezza che *“tra persone veramente in-formatenon può esistere discriminazione”*.