



ART. 48 D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"



COMITATO UNICO DI GARANZIA
ASL ROMA 6

PIANO AZIONI POSITIVE 2021-23

- **PREMESSA**
- **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**
- **DATI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE IN OTTICA DI GENERE**
- **SINTESI OBIETTIVI RAGGIUNTI PRECEDENTE PIANO 2018-2020**
- **OBIETTIVI PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023**
- **MONITORAGGIO**

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP), grazie anche all'ampliamento delle garanzie non solo di Genere (*art. 21 della legge 183/2010*), rappresenta lo strumento operativo per l'applicazione concreta, dei principi di parità, di non discriminazione diretta ed indiretta, per età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Ai sensi della Direttiva n.2 /19 "*Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" emanato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti indispensabili per rendere più efficiente e più efficace l'azione amministrativa. Gli obiettivi del presente Piano sono stati rappresentati attraverso tabelle sintetiche. Si sono utilizzati come indicatori del processo realizzativo quelli desunti dall'allegato n.1 della Direttiva predetta, definendo così: ambiti, responsabili, azioni, attori coinvolti, misurazione, beneficiari, tempi di realizzazione e costi operativi.

Successivamente all'atto deliberativo di adozione del presente Piano, il CUG avanzerà alla propria amministrazione, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, la richiesta di assegnazione di uno specifico centro di costo e dotazione di un budget annuale al fine di finanziare la realizzazione degli obiettivi del Piano ed eventuali attività istituzionali non realizzabili a isorisorse, ne (vedi *art. 57 del d.lgs. 165/2001; art.21 legge 183 del 2010; allegato n.2 della Direttiva n.2/19*).

La Direttiva n.2/19 dispone che l'attuazione del Piano triennale delle azioni positive sia contenuta in una apposita sezione specifica all'interno della Relazione che i Comitati Unici di Garanzia devono presentare annualmente agli organi di indirizzo politico-amministrativo e, ove il Piano non sia stato adottato, il CUG deve provvedere ad una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Inoltre, ai sensi della Direttiva n.2/19, "in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*."

Il Piano di Azioni Positive va obbligatoriamente presentato dall'ente (così come prescritto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") al fine di non incorrere nella sanzione prevista per i soggetti inadempienti dal D. Lgs. 165/2001 che dispone il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

a) Il contesto normativo nazionale

- **Costituzione Italiana art. 3** *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."*
- **Legge n. 125 del 10/04/1991** *"Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*
- **Legge n. 53 del 08/03/2000** *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*
- **D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57)** *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*
- **D.lgs. n. 198 del 01/04/2006** *"Codice delle pari opportunità"*
- **Direttiva del 23/05/2007** 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"*
- **D.lgs. n. 150 del 27/10/2009** *"Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*
- **Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21)** *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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"*
- **Direttiva del 4 marzo 2011** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro 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"*
- **Legge n. 124 del 7/8/2015** *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*
- **Direttiva n. 3/2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri (PCM) che reca *"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. 2/19** *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, emanata dal Ministro per l'Amministrazione Pubblica e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità

b) Il contesto europeo

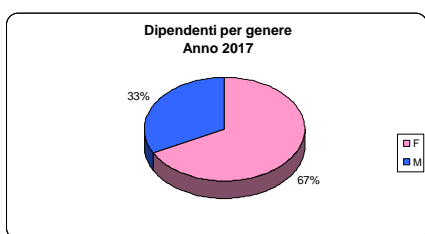
- **Direttiva 2000/43/CE** che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- **Direttiva 2000/78/CE** del Consiglio del 27 novembre 2000, stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.
- **Direttiva 2002/73/CE** del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- **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 fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- **Convenzione del Consiglio d'Europa** sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2017 (Convenzione di Istanbul).
- **Direttiva 2019/1158** del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Introduce misure su congedo di paternità, congedo parentale, congedo per caregiver, flessibilità lavorativa.

DATI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE IN OTTICA DI GENERE

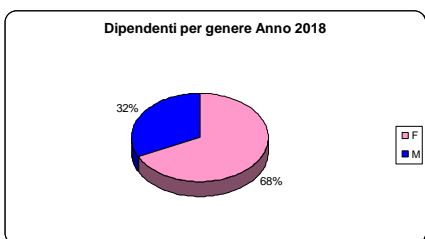
Si riportano alcune tabelle e dati statistici forniti dall'amministrazione ed in via di allineamento secondo i format allegati alla Direttiva n.2 /19. Per visione completa di tutti i dati e tabelle si rimanda alla Relazione sul personale 2019.

Su alcune tabelle si riportano i dati riferiti agli anni precedenti al fine di operare un raffronto delle serie storiche.

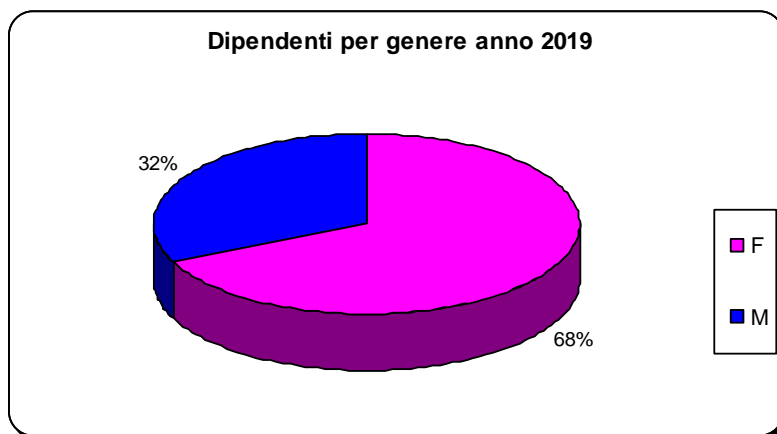
I DIPENDENTI DELLA ASL ROMA 6



Totale dipendenti 2017	F	M
3355	2254	1101



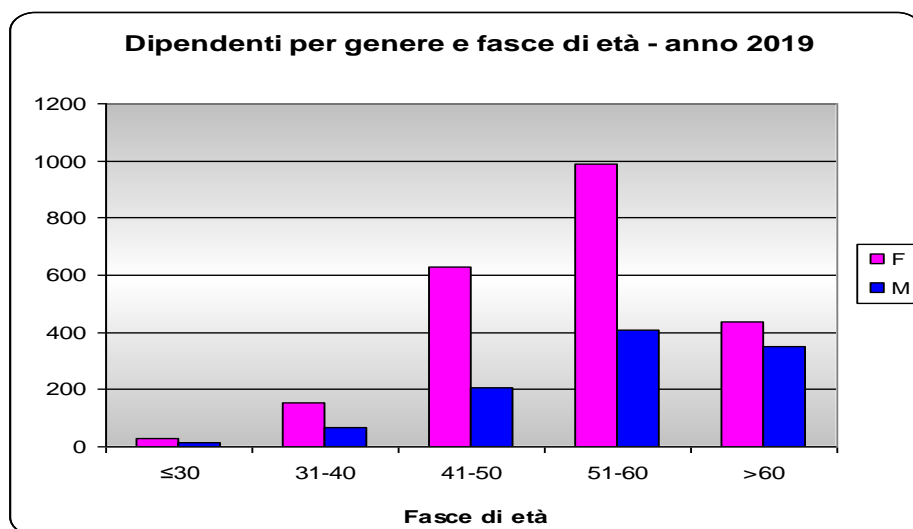
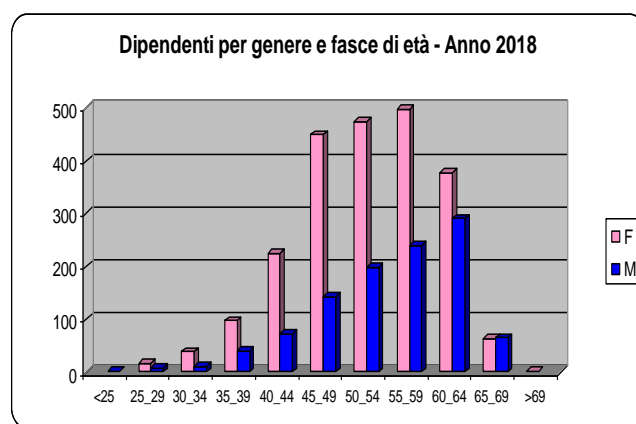
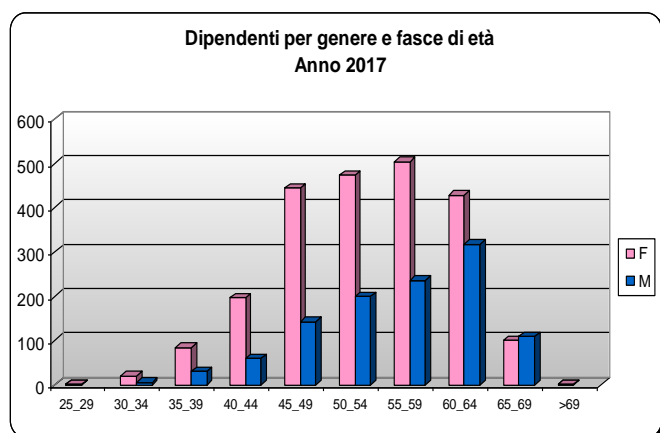
Totale dipendenti 2018	F	M
3312	2241	1071



Totale dipendenti 2019	F	M
3281	2234	1047

La distribuzione non omogenea di genere nell'ASL ROMA 6 è confermata anche per il 2019. Rispetto ai dati del 2017, si rileva una diminuzione del totale dei dipendenti del 2,25% circa; rispetto ai dati del 2018 si rileva una diminuzione dell'1% circa: c'è stata una quindi diminuzione progressiva del numero dei dipendenti, mentre è rimasta sostanzialmente invariata la distribuzione di genere.

DIPENDENTI PER FASCE DI ETÀ



Dipendenti per fasce di età 2019	F	M	Tot	%
≤30	28	15	43	1,3
31-40	152	66	218	6,6
41-50	629	206	835	25
51-60	987	408	1395	43
>60	438	352	790	24
tot	2234	1047	3281	

Anche per il 2019 (come nel 2017 e 2018) la fascia di età più rappresentata è quella compresa tra i 51 e i 60 anni, dove si concentra il 43% dei dipendenti. Circa il 70% dei dipendenti supera i 51 anni. Rimane dunque confermato il dato di invecchiamento della popolazione lavorativa, che espone i lavoratori a rischi occupazionali legati alla possibile incompatibilità tra la capacità funzionale del lavoratore anziano e il livello di richieste sul lavoro, legati all'insorgere di patologie croniche legate all'invecchiamento e a rischi psicosociali.

IL RAPPORTO DI LAVORO

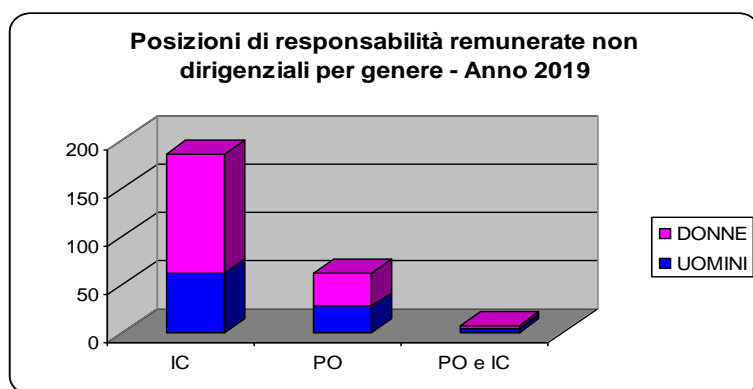
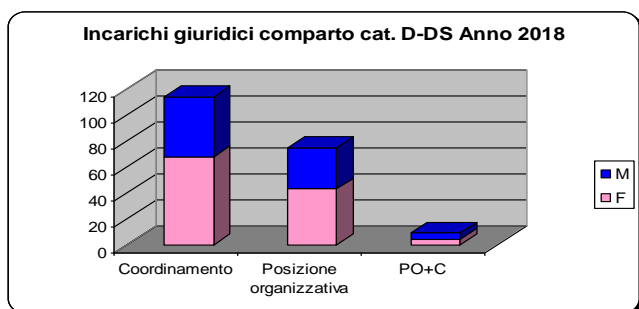
(Rif. Tab. 1.1 alleg. Direttiva 2/19)

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento con dettaglio del tipo di contratto				CLASSI DI ETA' UOMINI					CLASSI DI ETA' DONNE				
INQUADRAMENTO	NATURA DEL RAPPORTO DI LAVORO	Descrizione LIVELLI RETRIBUTIVI	Totale	≤30	31 -40	41 -50	51-60	> 60	≤30	31 -40	41-50	51-60	> 60
COMPARTO	TDET	LIVELLO 6	18			1				7	9	1	
COMPARTO	TDET	LIVELLO 7	39	3	2	3			13	8	10		
COMPARTO	TIND	LIVELLO 3	179			4	19	11		2	22	75	46
COMPARTO	TIND	LIVELLO 4	125	1	1	4	20	42		1	3	23	30
COMPARTO	TIND	LIVELLO 5	220	2	7	9	31	27	1	14	29	64	36
COMPARTO	TIND	LIVELLO 6	133			5	6	30			14	24	54
COMPARTO	TIND	LIVELLO 7	1737	9	41	128	182	73	14	88	444	611	147
COMPARTO	TIND	LIVELLO 8	153			2	27	36			2	53	33
COMPARTO	TIND	LIVELLO 8/BIS ART. 68 384/90	1					1					
DIRIGENZA MEDICA	TDET	LIVELLO 09 MEDICI T.P. < 5aa	28		3	6	1			13	5		
DIRIGENZA MEDICA	TIND	LIVELLO 09 MEDICI T.P. < 5aa	177		10	33	23	4		17	65	21	4
DIRIGENZA MEDICA	TIND	LIVELLO 10 MEDICI T.P.	74				8	34				6	26
DIRIGENZA MEDICA	TIND	LIVELLO 11 MEDICI T.P.	11			1	2	4				3	1
DIRIGENZA MEDICA	TIND	LIVELLO 09 MEDICI T.P. EQUIPARATI	292			7	76	79			17	76	37
DIRIGENZA MEDICA	TIND	LIVELLO 10 MEDICI T.P. MODULO PERS.	2					1					1
DIRIGENZA SPTA	TDET	LIVELLO 09 NON MEDICI < 5aa	11		2		1	2			1	5	
DIRIGENZA SPTA	TIND	LIVELLO 09 NON MEDICI < 5aa	23			2	6	2		2	3	5	3
DIRIGENZA SPTA	TIND	LIVELLO 10 NON MEDICI	6					2					4
DIRIGENZA SPTA	TIND	LIVELLO 11 DIR. II LIV. SANITARIO CCNL	1									1	
DIRIGENZA SPTA	TIND	LIVELLO 09 NON MEDICI EQUIPARATI	51			1	6	4			5	19	16
TOT			3281	15	66	206	408	352	28	152	629	987	438
% rispetto al totale dipendenti			100%	1%	2%	6%	12%	11%	1%	5%	19%	30%	13%

Ai dipendenti aziendali di comparto possono venire attribuiti degli incarichi giuridici di “Coordinamento” o di “Posizione Organizzativa” (IC, PO), che individuano un complesso di attività e di funzioni che caratterizzano alcuni punti nodali dell’impianto organizzativo e che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità. Tali incarichi risultano distribuiti come di seguito riportati:

(Rif. Tab. 1.3 DPCM 2/2019)

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI ANNO 2019		UOMINI					DONNE				
Descrizione INCARICHI GIURIDICI	Tot	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot
INCARICHI DI COORDINAMENTO	186		6	28	28	62	1	21	71	31	124
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	62		2	10	15	27		3	16	16	35
POSIZIONE ORGANIZZATIVA E COORDINAMENTO	7			3	1	4			2	1	3
TOT	255		8	41	44	93	1	24	89	48	162
% sul personale di comparto complessivo	9,80%		5%	14%	20%	13%	1%	4,50%	10%	14%	9%



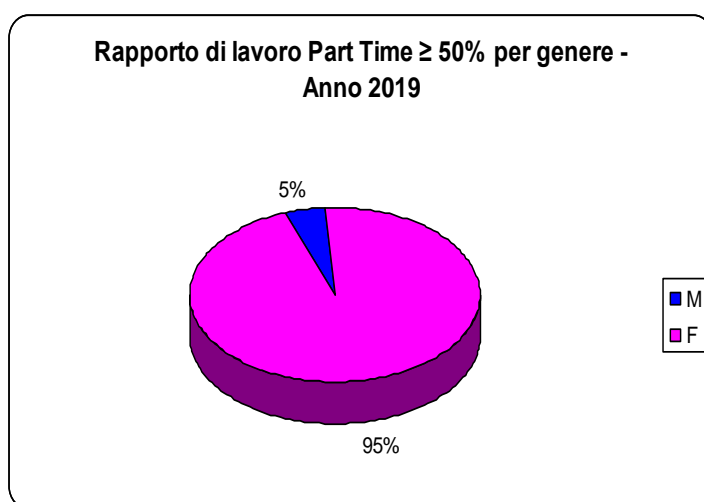
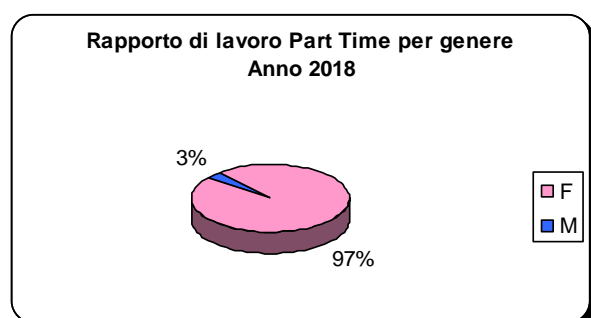
Risultano titolari di incarico giuridico 255 dipendenti del comparto, pari al 9,8% del totale.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione sono inseriti i dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale per genere.

(Rif. Tab. 1.2 DPCM 2/2019)

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza	Totale	UOMINI							DONNE						
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	TOT	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	TOT	%
TEMPO PIENO COMPARTO	2521	15	51	155	282	220	73		28	119	504	805	342	1798	
TEMPO PIENO DIRIGENZA	672		15	50	123	132	320			32	94	134	92	352	
PART TIME < 50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PART TIME ≥ 50%	88	0	0	1	3	0	4	4,5	0	1	31	48	4	84	95,5



	Totale	F	M
Part Time 2019	88	84	4

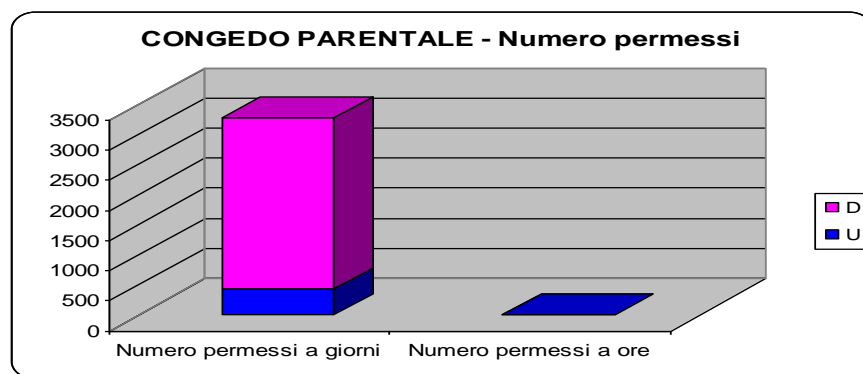
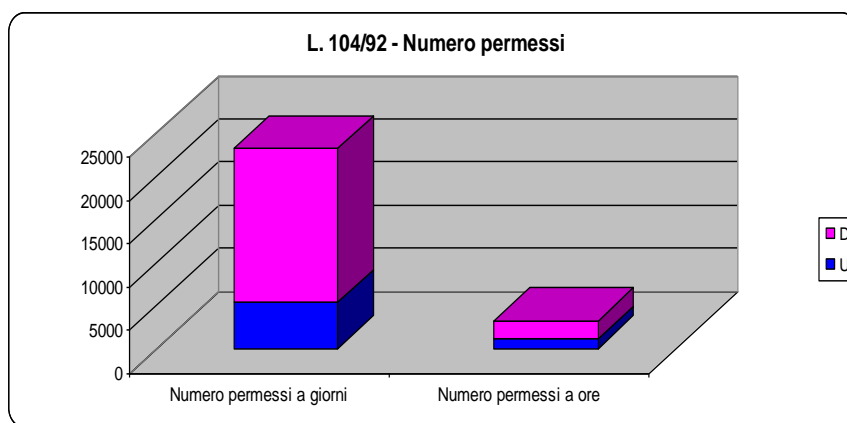
Il ricorso al part-time nel 2019 riguarda il 3,8% delle lavoratrici e lo 0,4% dei lavoratori. Il quadro risulta sostanzialmente invariato rispetto al 2018. Il 95% dei dipendenti in part time è rappresentato da lavoratrici.

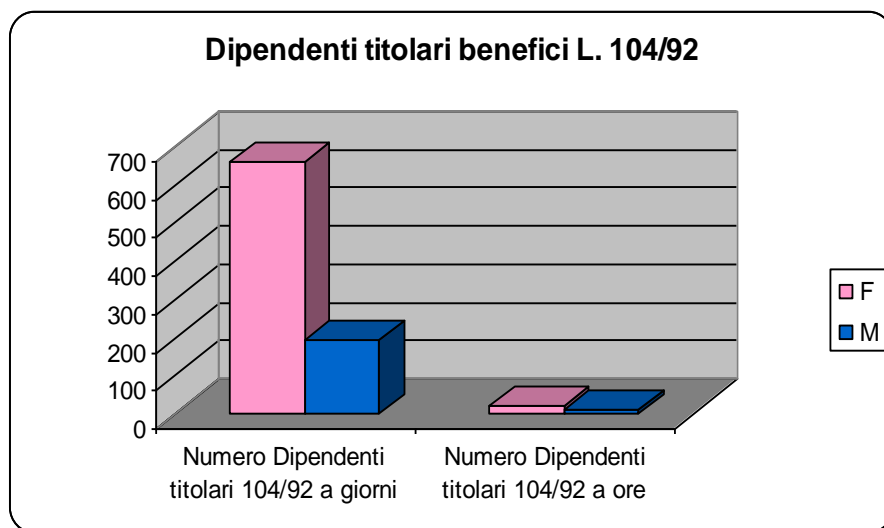
FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/92 PER GENERE

Giorni di assenza L. 104/1992 Anno 2018	Totale	U	%	D	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	27053	6625	24	20428	76

(Rif. Tab. 1.10 Direttiva 2/2019)

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE – anno 2019	UOMINI		DONNE		TOTALE
	U	%	D	%	
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	5355	23%	17840	77%	23195
Numero permessi orari (n.ore) L. 104/1992 fruiti	1141	35%	2114	65%	3255
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	428	13%	2857,5	87%	3285,5
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0
Totale	6924	21%	22811,5	79%	29735,5





Anno 2019	F	%	M	%
Numero Dipendenti titolari 104/92 a giorni	660	30	194	19
Numero Dipendenti titolari 104/92 a ore	20	1	9	1

Totale dipendenti anno 2019	F	M
3281	2234	1047

La proporzione di genere dei lavoratori che fruiscono delle agevolazioni ex L. 104/92 anche nel 2019 vede coinvolte un maggior numero di donne (circa il 30% delle lavoratrici contro il 19% dei lavoratori). Questo dato, insieme a quello riguardante il ricorso al lavoro part-time e al congedo parentale, ci conferma anche quest'anno che le donne più degli uomini sono impegnate in un lavoro familiare che ha le connotazioni del lavoro di assistenza (cura dei figli e degli anziani).

FRUIZIONE PER GENERE DELLA FORMAZIONE

Si riporta l'accesso alla formazione, dettagliando le ore per tipo di formazione per genere ed età dei dipendenti (dati aggiornati all'11/12/2019):

(Rif. Tab. 1.11 DPCM 2/2019)

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE														
Classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot ore	% rispetto al tot ore formazio ne Uomini	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot ore	% rispetto al tot ore formazio ne donne
Obbligatoria (sicurezza)	72	268	924	1.764	1.156	4.184	39,9	168	680	2.840	3.880	1.428	8.996	33,0
Aggiornamento professionale	90	532	1.451	1.623	473	4.169	39,6	475	1.171	4.333	5.266	1.060	12.305	45,0
Competenze manageriali/Relazionali	8	76	370	480	156	1.090	10,4	38	230	1.192	1.972	222	3.654	13,4
Tematiche CUG	-	64	136	248	104	552	5,3	16	40	384	624	280	1.344	4,9
Violenza di genere	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	0,0
Altro (specificare)	-	22	92	236	152	502	4,8	-	40	168	472	264	944	3,5
Totale ore	170	962	2.973	4.351	2.041	10.497	100	697	2.161	8.917	12.214	3.254	27.243	100
% rispetto al tot ore formazione	1,6	9,2	28,3	41,5	19,4	100		2,6	7,9	32,7	44,8	12	100	

SINTESI RISULTATI OTTENUTI NEL PIANO PRECEDENTE 2018-2020

- ✓ Adesione al Forum dei Comitati Unici di Garanzia ora Rete Nazionale dei CUG
- ✓ Adozione del “Regolamento dei rapporti funzionali del CUG ASL Roma 6 con le strutture interne e con Enti e organismi esterni”, delibera del Direttore Generale n.204 del 07.03.2019
- ✓ Adozione del Codice di Condotta in materia di discriminazione, molestie e mobbing della ASL ROMA 6, con delibera DG n.237 del 15 marzo 2019
- ✓ Organizzazione di n. 8 corsi di formazione ECM promossi dal CUG ASL Roma 6 e rivolti ai dipendenti
- ✓ Partecipazione ad alcuni eventi formativi intra ed extra aziendali per i componenti del CUG
- ✓ Cura, aggiornamento e implementazione della sezione CUG sul sito aziendale ai fini sensibilizzazione e informazione sulle tematiche di interesse
- ✓ Individuazione del questionario di valutazione benessere organizzativo - questionario ANAC (versione integrale), da somministrare online al personale, in attesa di attuazione
- ✓ Formulazione del Questionario conciliazione vita lavoro, da somministrare online a tutto il personale, in attesa di attuazione
- ✓ Indizione della Manifestazione di interesse per l'individuazione e il conferimento di un incarico di Consigliere/a di Fiducia per la ASL Roma 6 a soggetto esterno a questa azienda, delibera DG n.1185 del 16.12.2019. In fase attuale è stata nominata la commissione esaminatrice, espletata la selezione e nominata la Consigliera di Fiducia .

OBIETTIVI DEL PIANO AZIONI POSITIVE 2021-2023

Gli obiettivi del Piano Azioni Positive 2021-2023 si sviluppano in continuità con il precedente, nei seguenti ambiti:

- ANALISI DELL' ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE
- BENESSERE ORGANIZZATIVO
- FORMAZIONE
- CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
- POTENZIAMENTO ATTIVITA' DEL CUG

Gli obiettivi del presente Piano, approvati dal Comitato Unico di Garanzia della ASL ROMA 6, sono stati formulati ispirandosi alle indicazioni della Direttiva n.2/19.

Si sono riproposti obiettivi preesistenti del precedente Piano che devono essere ancora attuati, eliminati quelli raggiunti e aggiunti alcuni di stretta attualità quali quelli inerenti lo Smart Working e l'implementazione delle competenze informatiche, stante il notevole aumento del lavoro a distanza, determinato dai cambiamenti organizzativi e motivi di sicurezza in conseguenza dell'epidemia COVID-19.

OBIETTIVI PIANO AZIONI POSITIVE 2021-2023

Ambito 1: ANALISI DELL' ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE	
Iniziativa n. 1	
Obiettivo	Rilevazione statistica del personale in ottica di genere, secondo quanto previsto da All. 1 alla Direttiva PCM n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"
Responsabile raggiungimento obiettivo	UOC Gestione Risorse Umane
Azioni	<p>Raccogliere dati aziendali suddivisi per genere, classi di età inquadramento nelle categorie professionali, sviluppo professionale, tipologie contrattuali secondo quanto previsto dalla Direttiva PCM n.2/19 e specificatamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tab. 1.1 "Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento" pag. 3 - Tab. 1.2 "Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza" pag 4 - Tab. 1.3 "Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere" pag 4 - Tab. 1.4 "Anzianità nei profili e nei livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere" pag. 5 - Tab. 1.5 "Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, divise per genere nei livelli di inquadramento" pag. 5 - Tab. 1.6 "Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio" pag. 6 - Tab. 1.7 "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio" pag. 6 - Tab. 1.8 "Composizione di genere delle commissioni di concorso" pag. 6 - Tab. 1.9 "Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età" pag. 7 - Tab. 1.10 "Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere" pag. 7/8
Attori coinvolti	UOC Gestione Risorse Umane
Misurazione	Disponibilità dei dati entro il 1 marzo di ogni anno
Beneficiari	Dipendenti ASL
Tempi di realizzazione	Anno 2021 e ripetuta anni successivi
Costi operativi	Iso-risorse o eventuali costi da definire a cura del responsabile

Ambito 1: ANALISI DELL' ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE	
Iniziativa n. 2	
Obiettivo	Rilevazione statistica della “FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISA PER GENERE, LIVELLO ED ETA’ come da All. 1 alla Direttiva PCM n. 2/2019 recante “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.
Responsabile raggiungimento obiettivo	UOC FORMAZIONE E COMUNICAZIONE
Azioni	Raccogliere dati aziendali suddivisi per genere, livello ed età, secondo quanto previsto dalla Direttiva PCM n.2/19 e specificatamente: - Tab. 1.11 “Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età” pag. 8
Attori coinvolti	UOC FORMAZIONE E COMUNICAZIONE
Misurazione	Disponibilità dei dati entro il 1 marzo di ogni anno
Beneficiari	Dipendenti ASL
Tempi di realizzazione	Anno 2021 e ripetuta anni successivi
Costi operativi	Iso-risorse o eventuali costi da definire a cura del responsabile

Ambito 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Iniziativa n. 3	
Obiettivo	Adozione questionario predisposto dall'ANAC (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico): somministrazione questionario online a tutto il personale, con report dei risultati.
Responsabile raggiungimento obiettivo	UOSD SITI
Azioni	Individuazione di un applicativo informatico efficace per la somministrazione online del questionario predisposto dall'ANAC (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico.) a tutto il personale, con report dei risultati.
Attori coinvolti	UOSD SITI, CUG
Misurazione	Individuazione dell'applicativo informatico e successiva somministrazione del questionario
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Periodo 2021-2022
Costi operativi	Iso-risorse o eventuali costi per piattaforma informatica ed elaborazione dei dati da definire a cura del responsabile

Ambito 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Iniziativa n. 4	
Obiettivo	Individuazione del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Disability Manager) di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, richiamato dalla Direttiva PCM n.2/19 "Misure per Promuovere le Pari Opportunità e rafforzare Il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (sez. I punto 3.6)
Responsabile raggiungimento obiettivo	Direzione Generale
Azioni	Individuazione del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Disability Manager) di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001 direttiva PCM n.2 /19 "Misure per Promuovere le Pari Opportunità e rafforzare Il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".
Attori coinvolti	Direzione Generale, UOC GRU
Misurazione	Individuazione del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Disability Manager)
Beneficiari	Dipendenti con disabilità
Tempi di realizzazione	Anno 2021
Costi operativi	Iso-risorse o eventuali costi da definire a cura del responsabile

Ambito 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO	
Iniziativa n. 5	
Obiettivo	Implementazione delle postazioni informatiche per consentire a tutti i dipendenti l'accesso alla piattaforma web aziendale per la fruizione dei vari servizi, formazione FAD, video conferenze ecc.
Responsabile raggiungimento obiettivo	UOSD SITI
Azioni	Verifica e adeguamento delle risorse informatiche aziendali per i dipendenti
Attori coinvolti	UOSD SITI, CUG
Misurazione	Adeguamento delle risorse informatiche annualità 2021
Beneficiari	Dipendenti ASL RM 6
Tempi di realizzazione	Periodo 2021-2023
Costi operativi	Iso-risorse o eventuali costi da definire a cura del responsabile

Ambito 3: FORMAZIONE	
Iniziativa n. 6	
Obiettivo	Partecipazione ad eventi formativi intra ed extra - aziendali per i componenti del CUG nelle tematiche di competenza
Responsabile raggiungimento obiettivo	UOC FORMAZIONE E COMUNICAZIONE
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> - Individuazione di eventi formativi utili su argomenti di interesse per il CUG - Partecipazione ad eventi intra ed extra - aziendali su temi di rilevanza nelle materie di pertinenza del CUG
Attori coinvolti	UOC FORMAZIONE E COMUNICAZIONE, UOC GRU, CUG
Misurazione	Formazione e aggiornamento sulle materie di competenza del CUG per i componenti del CUG
Beneficiari	Componenti CUG
Tempi di realizzazione	Periodo 2021-2023
Costi operativi	Iso-risorse o eventuali costi da definire a cura del responsabile

Ambito 3: FORMAZIONE	
Iniziativa n. 7	
Obiettivo	Corsi formazione su normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e di contrasto violenza di genere con l'inserimento di moduli formativi obbligatori nei corsi per gestione del personale organizzati, ai sensi 3.5 Direttiva PCM n.2/19
Responsabile raggiungimento obiettivo	UOC Formazione e Comunicazione
Azioni	Organizzazione di Corsi di formazione su pari opportunità, antidiscriminazione e violenza di genere da inserire nel PAF annuale
Attori coinvolti	UOC Formazione e Comunicazione, CUG
Misurazione	Attivazione corsi formativi
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Periodo 2021-2023
Costi operativi	Iso-risorse o eventuali costi da definire a cura del responsabile

Ambito3: FORMAZIONE	
Iniziativa n. 8	
Obiettivo	Aggiornamento del regolamento del Piano Aziendale della Formazione per garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale in una ottica di pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorire la conciliazione vita-lavoro, ai sensi della Direttiva PCM n.2/19 art.3.5 comma A
Responsabile raggiungimento obiettivo	UOC Formazione e Comunicazione
Azioni	Aggiornamento del regolamento per la progettazione di eventi formativi aziendali e per il reclutamento dei partecipanti in un'ottica di pari opportunità ai sensi della Direttiva PCM n.2/19 art.3.5 comma A
Attori coinvolti	UOC Formazione e Comunicazione, CUG
Misurazione	Definizione e miglioramento delle modalità di progettazione e reclutamento in un'ottica di pari opportunità di tutto il personale aziendale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Entro 2021 (in tempo utile per la preparazione PAF 2022)
Costi operativi	Iso-risorse o eventuali costi da definire a cura del responsabile

Ambito 3: FORMAZIONE	
Iniziativa n. 9	
Obiettivo	Implementazione competenza informatica
Responsabile raggiungimento obiettivo	UOC Formazione e Comunicazione
Azioni	Promozione e attivazione corsi di formazione informatica
Attori coinvolti	UOC Formazione e Comunicazione
Misurazione	Attuazione di corsi per l'implementazione delle competenze informatiche
Beneficiari	Dipendenti ASL
Tempi di realizzazione	Periodo 2021-2023
Costi operativi	Iso-risorse o eventuali costi da definire a cura del responsabile

Ambito 4: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	
Iniziativa n. 10	
Obiettivo	Somministrazione on-line del questionario conciliazione vita lavoro con report dei risultati
Responsabile raggiungimento obiettivo	UOSD SITI
Azioni	Individuazione di un applicativo informatico efficace per la somministrazione online del questionario conciliazione vita-lavoro a tutto il personale, con report dei risultati.
Attori coinvolti	UOSD SITI, CUG
Misurazione	Individuazione dell'applicativo informatico e successiva somministrazione del questionario
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Periodo 2021-2022
Costi operativi	Iso-risorse o eventuale costi per piattaforma informatica e elaborazione dei dati da definire a cura del responsabile

Ambito 4: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	
Iniziativa n. 11	
Obiettivo	Smart Working: attuazione disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e Direttiva n.3/17 del Presidente del Consiglio dei ministri; adozione linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance, vedasi DM 09.12.20 del Dipartimento della Funzione Pubblica e aggiornamenti (POLA)
Responsabile raggiungimento obiettivo	UOC GRU
Azioni	Attivazione Tavoli tecnici per lo studio per la fattibilità e individuazione delle eventuali modalità di somministrazione
Attori coinvolti	Direzione Generale, UOC GRU, CUG, stakeholders aziendali
Misurazione	Attivazione tavoli tecnici
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Anno 2021
Costi operativi	Iso-risorse o eventuale costi da definire a cura del responsabile

Ambito 5: POTENZIAMENTO ATTIVITA' CUG	
Iniziativa n. 12	
Obiettivo	Cura e Aggiornamento della sezione CUG sul portale aziendale; implementazione dei flussi informativi e collegamento alla rete CUG nazionale e al portale nazionale CUG
Responsabile raggiungimento obiettivo	CUG, PARI
Azioni	Attività di aggiornamento ed inserimento documentazione sulla sezione CUG del portale aziendale; implementazione flussi informativi intra ed extra aziendali
Attori coinvolti	CUG, PARI
Misurazione	Aggiornamento della sezione CUG sito aziendale
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Periodo 2021-2023
Costi operativi	Iso-risorse

Iniziativa n. 13	
Obiettivo	Monitoraggio Piano Azioni Positive 2021 – 2023
Responsabile raggiungimento obiettivo	CUG
Azioni	monitoraggio e verifica scostamenti nel crono programma del PAP
Attori coinvolti	CUG, Direzione Generale, Consigliera di parità Regione Lazio, OIV
Misurazione	Monitoraggio del PAP nella tempistica prevista
Beneficiari	Tutti i dipendenti
Tempi di realizzazione	Anno 2021 e ripetuto anni successivi
Costi operativi	Iso-risorse

Il “Monitoraggio del Piano Azioni Positive 2021-2023” viene configurato come iniziativa, anche se al di fuori degli ambiti individuati, in quanto attività indispensabile per il raggiungimento degli obiettivi proposti e per l’aggiornamento annuale del piano stesso, come previsto dalla Direttiva 2/2019.

ATTUAZIONE E DURATA

Il presente Piano ha validità per il triennio 2021 - 2023 e la delibera di adozione verrà pubblicata sul sito informatico dell’Azienda, sezione albo on-line e sezione CUG, e resa disponibile per il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consigliera di parità in modo di poter procedere ad eventuali adeguati aggiornamenti intercorrenti annuali e alla scadenza.

presidente CUG
Mario Poligioni

