

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2023 – 2025  
(ALLEGATO B DEL PIAO 2023-2025)**

**PREMESSA**

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette 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 125/1991, i Decreti Legislativi 196/2000, 165/2001 e 198/2006, e la “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e del Ministero per le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Il “Piano di Azioni Positive” rappresenta, pertanto, un’opportunità essenziale per poter attuare nelle Pubbliche Amministrazioni le politiche di genere di pari opportunità e di tutela dei lavoratori, e nel contempo uno strumento indispensabile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A., volto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane. Come si legge nella precitata Direttiva 23 maggio 2007, “... La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l’innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche”.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell’azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

In tale ottica, è stato elaborato il presente Piano Triennale di Azioni Positive di ASP-Montevarchi.

**OBIETTIVI**

Nel corso del triennio la ASP-Montevarchi intende attuare una serie di interventi tesi a:

1. Obiettivo 1. Garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di *mobbing* e dalle discriminazioni.
2. Obiettivo 2. 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.

3. Obiettivo 3. Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale e nelle procedure di reclutamento del personale.
4. Obiettivo 4. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
5. Obiettivo 5. Promuovere il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)

## **PERSONALE DIPENDENTE**

L'analisi del personale dipendente in servizio presso la ASP - Montevarchi viene illustrata come appresso, in base alle differenze di genere.

## **QUADRO DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022**

Uomini nn. 0

Donne nn. 2

## **MONITORAGGIO DISAGREGGATO PER GENERE**

### **DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO**

Categoria D: n. 0 uomini e nn. 1 donne

### **DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E PIENO**

Categoria C: n. 0 uomini e nn. 1 donne

### **DIPENDENTI IN COMANDO PRESSO L'ENTE A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE**

-

Dall'analisi della situazione emerge un divario tra i generi rispetto alla composizione totale della dotazione organica globale. Risulta quindi di rilevante importanza il percorso intrapreso di ASP-Montevarchi con l'adozione del presente piano, al fine di promuovere – per quanto possibile - l'equilibrio tra i generi.

## **AMBITO DI AZIONE: TUTELA DALLE MOLESTIE E/O DISCRIMINAZIONI (OBIETTIVO 1)**

ASP-Montevarchi si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad esempio, da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di *mobbing*;
- atteggiamenti miranti ad avvilito il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche con il personale dipendente;
- istituzione del Comitato Unico di Garanzia, al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di *mobbing*, molestie o discriminazioni in genere;

- interventi e progetti, quali indagini di clima e codici di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche.

### **AMBITO DI AZIONE: TUTELA DEL BENESSERE (OBIETTIVO 2)**

ASP-Montevarchi si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale. Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente, relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi delle specifiche criticità nel processo di ascolto del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette a indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo, anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello *stress* da lavoro correlato e individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che per migliorare la produttività e il clima lavorativo generale.

### **AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ (OBIETTIVO 3)**

ASP-Montevarchi si impegna a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e nell'accesso allo stesso.

Tali finalità verranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- formazione ed aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- previsione di una riserva a beneficio delle donne e degli uomini, salva motivata impossibilità, per almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- adozione di criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro, attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente.

### **AMBITO DI AZIONE: INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE (OBIETTIVO 4)**

ASP-Montevarchi si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo.

Tali finalità saranno realizzate attraverso le seguenti azioni:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e del benessere lavorativo (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziabili, ecc.);
- diffusione interna delle informazioni e risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, aggiornamento del sito Internet) o, eventualmente, incontri di informazione/sensibilizzazione previsti *ad hoc*;

- diffusione di informazioni e comunicazioni ai cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema, al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo.

### **AMBITO DI AZIONE: PROMOZIONE DEL C.U.G. (OBIETTIVO 5)**

ASP-Montevarchi si impegna ad attivarsi per istituire, anche in forma associata con altri Enti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto stabilito dagli artt. 1, 7 e 57 del D.lgs. 165/2001, e s.m.i., ponendo in essere ogni azione necessaria a favorirne l'espletamento delle funzioni.

### **DURATA**

Il presente Piano ha validità sino al 31/12/2025.

Il Piano sarà pubblicato sul sito Internet istituzionale dell'Ente, in modo da essere accessibile a tutti i dipendenti e cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, e verranno raccolti consigli, osservazioni e suggerimenti riguardo ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo tale da poter procedere annualmente - se necessario - e comunque al termine del triennio, a un adeguato aggiornamento. Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.