

All.6
Al PIAO
2023-2025

PIANO TRIENNALE
DELLE AZIONI POSITIVE
2023-2025

INDICE

RIFERIMENTI NORMATIVI	PAG.	3
FINALITÀ	PAG.	4
DATI SUL PERSONALE	PAG.	5
CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	PAG.	12
PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	PAG.	13
BENESSERE DEL PERSONALE	PAG.	13
COMITATO UNICO DI GARANZIA	PAG.	14
LE AZIONI POSITIVE	PAG.	14

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art.3 della Costituzione che enuncia il principio di eguaglianza riconoscendo a tutti i cittadini Pari dignità sociale e dichiarandone l'uguaglianza *"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"*;
- D.Lgs. n. 165/2001 (cd. Testo Unico sul Pubblico Impiego) recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;
- Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (attuazione D.L.n.215/2003);
- Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (attuazione D.L. n. 216/2003);
- 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"*;
- D.Lgs. n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"*;
- Legge n.183/2010 (cd. Collegato al lavoro) che prevede all'art.21 *"Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche"* la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 avente ad oggetto le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia"*;
- D.Lgs.n.80/2015 avente ad oggetto *"misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"*;
- Legge n.124/2015 avente ad oggetto *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* , in particolare l'art.14 *"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"*;
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo *"Creazione di condizioni del mercato di lavoro favorevole all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"*;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.3 del 1 giugno 2017 *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art.14 della legge n.124/2015 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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2 del 26 giugno 2019 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*.

FINALITA'

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di 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 e che favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- a) Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
- b) Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.
- c) Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici.
- d) Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
- e) Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.
- f) Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

fbis) Valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, che derogando al principio di uguaglianza formale a favore di quello dell'uguaglianza sostanziale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena e 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 che indiretta. Altresì si possono definire "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Secondo quanto disposto dalla succitata normativa, 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.

La Direttiva n.2/2019 ha rafforzato il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) previsto dall'art.21 della Legge n.183/2010, rendendo non prorogabile la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni anche al fine della predisposizione di azioni positive.

Il Piano si propone di perseguire le seguenti finalità:

- 1) tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- 4) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- 5) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 6) innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione.

DATI SUL PERSONALE



Territorio e Demografia di ASL 5 (1° gennaio 2022, fonte ISTAT)	
Superficie (Km2)	666,54
Comuni	29
Densità abitativa (abitanti/ Km2)	318,02
Popolazione residente	211.976
Percentuale residenti 0-14 anni	11,1%
Percentuale residenti 15-64 anni	61,4%

Percentuale residenti ≥65anni	27,5%
Percentuale stranieri residenti	9,9%
Indice di vecchiaia*	247,9
Indice di dipendenza strutturale**	63,0
Tasso di natalità (per 1000 abitanti)P2021	5,9‰
Tasso di mortalità (per 1000 abitanti) SP2021	14,5‰
Saldo naturale (per 1000 abitanti) SP2021	-8,6‰
Saldo migratorio (per 1000 abitanti)P2021	4,6‰
Tasso di crescita totale (per 1000 abitanti) SP2021	-4‰
Numero medio di figli per donna SP2021	1,21

* rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione di 0-14 anni, moltiplicato per 100

** rapporto tra la popolazione in età non attiva (0-14 anni e ≥65 anni) e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100

^{SP2021} Indicatore riferito alla provincia della Spezia anno 2021

La popolazione residente al 1° gennaio 2022 era costituita da 211.976 persone, e i principali indicatori di struttura e dinamica demografica indicano una chiara tendenza al decremento naturale, non compensato dal saldo migratorio.

- Il Distretto 17 che comprende 7 Comuni della riviera, 9 Comuni della Bassa e Media Val di Vara e 3 Comuni dell'Alta Val di Vara è costituito complessivamente da una popolazione di 37.504 abitanti ed è caratterizzato da 3 tipologie di territorio: collina litoranea nella Riviera, collina interna nella Bassa e Media Val di Vara, Comuni Montani nell'Alta Val di Vara.
- Il Distretto 18 che comprende i 3 Comuni del Golfo aggrega una popolazione di 104.976 abitanti ed ha un territorio totalmente di collina interna.
- Il Distretto 19 comprende i 7 Comuni della Val di Magra con il centro di Sarzana e aggrega una popolazione di 69.729 abitanti ed ha un territorio totalmente di collina interna.

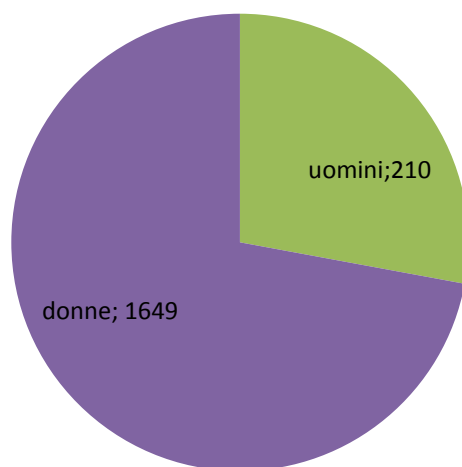
La rete ospedaliera, organizzata strutturalmente e funzionalmente in Dipartimenti, è costituita da un Presidio Ospedaliero (Presidio Ospedaliero del Levante Ligure) articolato in 2 stabilimenti:

Ospedale S. Andrea della Spezia
Ospedale San Bartolomeo di Sarzana

Nel territorio del Comune di Levante è inoltre presente una Struttura Sociosanitaria con 15 posti ordinari di cure intermedie, 10 posti tecnici di dialisi e una sede di primo intervento PPI. I Dipartimenti di Area Sanitaria dell'Azienda Sociosanitaria Ligure 5 sono costituiti da Strutture Complesse, Semplici Dipartimentali e Semplici contraddistinte da specifiche connotazioni specialistiche attraverso cui si concretizza una gestione comune delle risorse finalizzata al raggiungimento di obiettivi definiti dalla Direzione Aziendale.

L'Azienda Sociosanitaria Ligure 5 ha un capitale professionale composto, al 31.12.2022, da un totale di 2262 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 210 uomini e 1649 donne.

totale dipendenti ASL5 al 31.12.2022



CATEGORIE PROFILI	ruolo	inc.	m	f
medici				
Incarico struttura complessa	31	8	22	9
Altri incarichi	300		134	166
tot. medici	331	8	156	175
farmacisti				
Incarico struttura complessa	1		1	0
Altri incarichi	13	1	2	11
tot. farmacisti	14		3	11
veterinari				
Incarico struttura complessa	2		1	1
Altri incarichi	10		7	3
tot. veterinari	12		8	4
biologi				
Incarico struttura complessa	0		0	0
Altri incarichi	12	2	4	8
tot. biologi	12		4	8
chimici				
Incarico struttura complessa	0		0	0
Altri incarichi	0		0	0
tot. chimici	0		0	0

fisici				
Incarico struttura complessa	1		0	1
Altri incarichi	5		1	4
tot. fisici	6		1	5
psicologi				
Incarico struttura complessa	0		0	0
Altri incarichi	11	7	2	9
tot.psicologi	11		2	9
Dir. Prof. San. Inf.	1		1	0
Dir. Prof. San. Tecn. Prev.	0		0	0
TOT. DIR. PROF. SAN	1			
Coll.prof.sanit.esp. DS				
	1		1	0
TOTALE DS	1		1	0

CATEGORIE PROFILI	ruolo	inc.	m	f
Coll.prof.san.infer. D				
infermiere	1023	35	204	819
infermiere pediatrico	16		0	16
ostetriche	34	1	0	34
TOTALE D	1073	36	204	869
Inf.gener.esp. C	2		0	2
Puericul.esp. C	1		0	1
TOTALE INFERM. D+C	1076	36	204	872
Op.prof.sanit. infer. BS				
infermiere generico	0		0	0
puericultrice	0		0	0
TOTALE BS	0		0	0
Coll.prof.sanit. tecn. DS				
tecnici radiol. (DS)	2		2	0
tecnici laborat. (DS)	0		0	0
dietista (DS)	0		0	0
TOTALE DS	2		2	0
tecnici di radiologia	70		29	41
tecnici di laboratorio	56	2	16	40
tec.di neurofisiopatologia	4		0	4
dietista	1	1	0	1
TOTALE D	131	3	45	86
TOTALE D E DS	133	3	47	86
Coll.prof.san.Tecnici Prevenzione D				
Tecn.prevenz. (DS)	0		0	0
Tecnici prevenzione (D)	24	4	19	5
Assistenti Sanitari DS - D				

Ass. sanit. (DS)	0		0	0
Ass.sanitari D	3	1	0	3
TOT Ass. San.	3		0	3
TOT Prevenzione	27			
TOTALE D e DS	27	0	19	5
Col.pr.san.riab.fisiot. DS	0		0	0
Col.pr.san.riab.logop. DS	0		0	0
Col.pr.san.riab.ortot. DS	0		0	0
Col.pr.san.riab.educ. DS	0		0	0
TOTALE Riabilit. DS	0		0	0
Coll.prof.san.riabil. D				
fisioterapista	33	3	9	24
mass.terap. non ved.	1		1	0
logopedista	11	2	0	11
Terap. Neurops.	7	2	1	6
audiometrista	2		0	2
ortottista	3		0	3
educatore profes.	28	1	6	22
Podologo	1		1	0
TOTALE D	86	8	18	68
TOT. RUOLO SANIT	1710	70	463	1243

CATEGORIE PROFILI	ruolo	inc.	m	f
<u>RUOLO PROFESSIONALE</u>				
Dir. Ingegnere				
Incarico struttura complessa	0		0	0
Altri incarichi	2		2	0
Dir. Architetto	1	1	1	
tot. Dirigenti Professionali	3	1	3	0
assistente religioso D	2		2	0
TOTALE D	2		2	0
TOT. RUOLO PROFESSIONALE	5	1	5	0
<u>RUOLO TECNICO</u>				
analisti				
Incarico struttura complessa	1		1	0
Altri incarichi	0		0	0
tot. analisti	1		1	0
Statistici				
Incarico struttura complessa	0		0	0
Altri incarichi	0		0	0
tot. Statistici	0		0	0

sociologi				
Incarico struttura complessa	0		0	0
Altri incarichi	0		0	0
tot. sociologi	0		0	0
Coll.prof.esp. ass.soc.DS	3		0	3
Coll.prof. ass.soc.D	25		1	24
TOTALE D+ C	28		1	27
Coll.Tecn. prof. esp.	0		0	0
Coll.Tecn. Prof.	8	4	4	4
Coll. Prof. Tecnici Chimici	3	1	0	3
geometra (C)	2		2	0
programmatore (C)	5		3	2
periti (C)	3		3	0
op.tec.spec.esp.(C)	4		4	0
op.tec.spec.esp. autista (C)	2		2	0
TOTALE DS+D+C	27		18	9
oper. tec. coordin. BS				
autista	5		5	0
O.S.S.	192		21	171
OTA	2		1	1
TOTALE BS	199		27	172

CATEGORIE PROFILI	ruolo	inc.	m	f
op. tecn. (B)	14		9	5
op. tec. Accalappiacani	3		2	1
autista ambulanza	2		2	0
portiere- centralinista	12		4	8
preparatore autoptico	2		0	2
necroforo	1		1	0
op. tecn. v.d.t.	35		13	22
O.T.A.	2		0	2
TOTALE B	71	0	31	40
ausiliari special. A	6		0	6
TOTALE A	6		0	6
tot. ruolo tecnico	332	6	78	254
<u>RUOLO AMMINISTRATIVO</u>				
Dirig. incar. strutt. compl.	4		1	3
Altri incarichi	7	1	4	3
coll.amm.profes.espert.DS	0		0	0

coll.amm.profes. D	33	16	6	27
assistente amm. C	72	33	20	52
coadiut. ammin.esperto BS	13		4	9
coadiutore ammin. B	68		21	47
commesso A	18		6	12
TOTALE R. AMMIN:	215	50	62	153
ruolo sanitario	1710	70	463	1243
ruolo professionale	5	1	5	0
ruolo tecnico	332	6	78	254
ruolo amministrativo	215	50	62	153
totale generale	2262	126	608	1650

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

OBIETTIVO

Individuazione di soluzioni che concilino l'impegno lavorativo con i tempi di vita familiare.

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativa sono il part-time, la flessibilità maggiorata, i permessi retribuiti e non retribuiti, le brevi aspettative per motivi familiari e di studio, e le aspettative previste dalla normativa.

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle **pari opportunità**, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

AZIONI

L'Azienda si propone di ampliare gli strumenti a disposizione del personale di cui sopra con le seguenti azioni:

- Possibilità di accedere alla Smart Working e gestione dei relativi contratti.
- Possibilità di riconoscere un' articolazione oraria della prestazione lavorativa compatibile con la cura dei figli, concordando eventualmente una turnazione opposta tra i genitori anche se

appartenenti a strutture diverse.

- Aggiornamento e semplificazione del regolamento aziendale per la mobilità interna del personale del comparto che prevede criteri di precedenza a parità di condizioni per particolari situazioni di famiglia e di salute.

PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

E' possibile affermare che in Azienda non sono riscontrabili differenziali retributivi uomo/donna in quanto la disciplina retributiva rispetta la normativa generale riguardante il trattamento economico derivante dalla contrattazione generale ed integrativa stabilita su un piano di assoluta parità uomo/donna.

BENESSERE DEL PERSONALE

L'obiettivo è la creazione di un ambiente di lavoro improntato al "*benessere organizzativo*", inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, accrescendo la convivenza sociale, mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale. Infatti quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione rendono più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Le azioni da perseguire sono:

1. formazione sui vari profili del benessere sul lavoro;
2. analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto del malessere lavorativo;
3. elaborazione, approvazione ed utilizzazione di Linee guida per il perseguimento del benessere organizzativo e verifica di attuazione, eventualmente anche attraverso l'organismo di valutazione della performance;
4. contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
5. promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità, della persona e del benessere fisico e psichico;
6. divulgazione del Codice di Comportamento e Disciplinare del personale per far conoscere la ragionevolezza dei comportamenti, ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'Azienda Sociosanitaria Figure 5:

- con la Delibera del 12 aprile 2017, n. 332, ha costituito il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) e nominato i suoi componenti;
- con la Delibera del 20 luglio 2017, n. 644, ha approvato il *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) stabilendo i suoi compiti propositivi.

LE AZIONI POSITIVE

le azioni positive da intraprendere:

- Promozione e diffusione tra il personale dipendente delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, anche attraverso incontri formativi organizzati o promossi dal CUG in modalità alternative alla “frequenza frontale” come webinar, focus formativi on line, al fine di consentire la più ampia partecipazione;
- monitoraggio sulla costituzione delle commissioni di concorso in osservanza a quanto stabilito dall’art 57 del D. Lgs. 165/2001 ai sensi del quale le Pubbliche amministrazioni devono riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- Sostenere la concessione di forme ulteriori di flessibilità dell’orario lavorativo rispetto a quelle già previste dall’Ente, su richiesta, ai dipendenti ed alle dipendenti che si trovano in particolari situazioni di necessità;
- Promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo;
- Azioni volte alla prevenzione dei rischi della salute;
- Migliorare la diffusione delle forme di comunicazione a tutti i lavoratori;
- Corsi sul benessere organizzativo e sull’applicazione del “Codice etico e comportamentale”;
- Implementazione funzioni e ruolo del CUG