

Allegato B

Regione Siciliana

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE ENNA



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI
POSITIVE PTAP 2024 -2026

Sommario

PREMESSA.....	3
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITA'	6
CONTESTO TERRITORIALE ED ORGANIZZATIVO DELL'ASP DI ENNA	7
LE AZIONI POSITIVE PREVISTE.....	8
MONITORAGGIO E VERIFICA	11
CONCLUSIONI	12

PREMESSA

Con l'art. 6 del decreto legge n. 80/2021 è stata introdotta un' innovazione relativa all'attività di pianificazione delle amministrazioni pubbliche (PIAO- Piano Integrato di Attività e di Organizzazione) nell'ambito delle misure di rafforzamento delle capacità amministrative legate all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ma destinata anche a divenire di natura strutturale. Uno dei principali temi è la centralità della semplificazione amministrativa e normativa, volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi forniti ai cittadini e alle imprese anche in materia di diritto di accesso e l'assorbimento in un unico documento di programmazione e governance. L'obiettivo è quello di favorire e generare l'integrazione tra le varie attività di pianificazione già presenti all'interno delle amministrazioni, con conseguente produzione e rappresentazione di un unico documento di piano che assorba e sostituisca i precedenti. Si tratta dei seguenti Piani e ambiti di attività: • piano della performance, • piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, • piano fabbisogno personale, • piano lavoro agile, • piano azioni positive. Oltre ai predetti piani, il PIAO è destinato a contenere una parte iniziale (premessa) contenente macro obiettivi strategici trasversali, una sezione dedicata per la rappresentazione della struttura organizzativa dell'amministrazione; obiettivi di accessibilità e semplificazione, nonché una sezione dedicata ai monitoraggi. Il percorso successivo ha visto proroghe del termine di prima attuazione, anche in ragione dell'approvazione delle principali discipline connesse e attese: il DPR n. 81 del 24 giugno 2022, di individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO e il DM Funzione Pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 di definizione del contenuto del nuovo documento di pianificazione (Piano tipo). L'ultimo passaggio normativo è avvenuto con decreto legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito con legge n. 79 del 29 giugno 2022, col quale si dispone la prima attuazione al 30 giugno 2022, ma introduce il comma 7 bis all'originario art. 6: "Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del servizio sanitario nazionale adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi (di cui al presente articolo) e ai contenuti del Piano tipo (definiti col decreto ministeriale). Detta norma che ha introdotto la competenza delle Regioni in materia reitera di fatto la formulazione già utilizzata in sede di introduzione del Piano della performance di cui al decreto legislativo n. 150/2009, stabilendo che alle Regioni, per quanto attiene alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, compete l'adeguamento dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui al medesimo articolo 6 nonché ai contenuti da definirsi nel PIAO, andando ad innestare questo nuovo strumento di programmazione all'interno del Sistema della Performance già strutturato all'interno delle Aziende Sanitarie della Regione Emilia Romagna. La Giunta regionale, con deliberazione n. 1299 del 01/08/2022 "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per le Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale - prime indicazioni" ha avviato il percorso di progressivo adeguamento alle nuove disposizioni in forza della competenza disposta e riservata dalla norma del predetto comma 7 bis. La stessa DGR ha dunque disposto che, in fase di prima attuazione, le Aziende Sanitarie regionali adottino, entro il 31 ottobre 2022, un atto ricognitorio di tutti i piani, già adottati a livello aziendale e destinati a costituire le specifiche sezioni del PIAO, al fine di dare evidenza e organicità di lettura

alla pianificazione integrata. 4 Ha dato altresì mandato alla Direzione generale cura della persona, salute e welfare di attivare il percorso di progressivo superamento dei Piani in vigore e di individuare gli adeguamenti normativi necessari al fine di aggiornare il sistema di programmazione delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale, fissandone contenuti e tempi di attuazione, mediante l'attivo coinvolgimento delle aziende stesse e dell'Organismo Indipendente di Valutazione OIV-SSR. Gli esiti di tale lavoro porteranno alla definizione di un modello di riferimento per il Servizio Sanitario Regionale che valorizzi specificità, esperienze e strumenti consolidati; consentiranno in particolare l'individuazione degli adeguamenti normativi necessari al fine di aggiornare il sistema di programmazione delle Aziende Sanitarie e degli Enti del SSR, fissandone contenuti e tempi di attuazione. Il presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) triennio 2022-2024 di prima attuazione è redatto quindi secondo le indicazioni della DGR 1299/2022 e costituisce un documento ricognitorio dei piani coinvolti e adottati a livello aziendale, destinati a costituire le specifiche sezioni del PIAO secondo lo schema previsto dal DM FP n. 132/2022, al fine di dare evidenza ed organicità di lettura all'attività di pianificazione integrata aziendale.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive (di seguito PTAP) , pertanto è un documento programmatico che mira ad introdurre all'interno del contesto organizzativo e lavorativo dell'ASP di En una serie di misure finalizzate a prevenire e combattere le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza ed all'orientamento sessuale.

Tali azioni, volte all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, al miglioramento dell'efficienza ed alla qualità dei servizi, sono orientate alla creazione di un ambiente di lavoro uniformato al rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori.

Tuttavia, affinché il Piano, rappresenti un concreto strumento di innovazione e cambiamento della cultura organizzativa dell'ASP di En è di fondamentale importanza che vi sia una stretta correlazione tra la pianificazione di azioni positive per le pari opportunità, la pianificazione della performance e la pianificazione nell'ambito della prevenzione alla corruzione e della trasparenza.

Pertanto, il presente Piano è sviluppato in esecuzione del Piano delle Performance 2023-2025 e dei connessi documenti che andranno a confluire all'interno del PIAO.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente PTAP è adottato dall'ASP di Enna ai sensi della normativa comunitaria e nazionale vigente in materia.

A livello comunitario, si richiama:

- Il Trattato sull'Unione Europea (TUE) ed il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) i quali si fondano su un insieme di valori quali l'uguaglianza e la promozione di genere e prevedono la repressione di qualsiasi forma di discriminazione.

- L'art. 21 Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea che vieta *“qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.”*
- La Direttiva 2006/54/CE sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego, prevedendo apposite sanzioni per le ipotesi di discriminazione e l'istituzione all'interno degli Stati membri di organismi incaricati di promuovere la parità di trattamento tra uomini e donne.
- La Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla *“Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015”* che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile - part-time, telelavoro, smart working.
- La Roadmap della Commissione europea *“New start to address the challenges of worklife balance faced by working Families”* (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile.
- La Direttiva UE 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

Sul versante nazionale, il tema delle pari opportunità, è regolato:

- dal D.lgs 11 Aprile 2006 n. 198 conosciuto come *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.”*
- Dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in materia.
- La legge 4 novembre 2010 n. 183, che ha introdotto importanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001 prevedendo che nelle amministrazioni pubbliche si debba assicurare la migliore utilizzazione delle risorse umane, promuovendo la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato e garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. La norma prevede, inoltre, di favorire la rimozione di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Si dispone, inoltre, la costituzione del *“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.
- il D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.”*

- L'art. 14 della Legge del 7 agosto 2015 n. 124 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.”*
- il d.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.”*
- Il D.Lgs. 12 maggio 2016, n. 90 *“Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196”* ed in particolare l'art. 9 con cui è stata modificata la legge n. 196/2009, introducendo l'art. 38 septies, rubricato *“Bilancio di Genere.”*
- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019, in sostituzione delle Direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011, che contiene concrete linee di azioni a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi definiti nelle norme primarie e indirizzi operativi per l'applicazione del principio di pari opportunità.
- La Legge 5 novembre 2021, n. 162 - Contenente modifiche al Codice delle Pari Opportunità di cui al d.lgs 198/2006.
- Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazione ai sensi del D.L. 30.04.2022 n. 36 convertito con modificazioni in L. 29.06.22 n. 79
- Il D. Lgs 30 giugno 2022, n. 105 *“Le nuove regole in materia di congedo parentale in attuazione della direttiva UE (in vigore dal 17 agosto 2022).”*

AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ'

Il Piano Triennale delle Azioni Positive, di durata triennale e riferito alle annualità 2023-2024-2025, è adottato dall'ASP di Enna allo scopo di individuare le *“azioni positive,”* per come definite ai sensi dell'art. 42 del D.lgs 198/2006, il quale dispone che: *“le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.”* Nel dettaglio, un'azione può essere considerata positiva quando:

- mira a rimuovere o prevenire situazioni di malessere lavorativo individuate/percepite o potenzialmente realizzabili;
- è finalizzata a definire buone prassi organizzative per il benessere dei lavoratori, anche mediante attività di mainstreaming - benchmarking;
- promuove un più ampio e migliore ascolto delle diverse componenti aziendali per affinare la pianificazione delle azioni positive;

- è tesa a favorire equilibrio tra responsabilità familiari e lavorative, anche attraverso azioni di flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

In tale contesto e allo scopo di perseguire gli obiettivi sopra descritti, l'Azienda Sanitaria Provinciale di Enna intende promuovere il rispetto dei principi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggiore benessere lavorativo e per la rimozione e prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione.

Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.

Tuttavia, la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita anche di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Per questa ragione, l'ASP di Enna, con l'adozione del presente piano, auspica di raggiungere risultati positivi per l'intera organizzazione aziendale e s'impegna a porre particolare attenzione agli interventi di conciliazione fra tempi di vita e di lavoro, alla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza fra donne e uomini ed alla valorizzazione delle differenze per un potenziale miglioramento del benessere organizzativo aziendale nel suo complesso.

CONTESTO TERRITORIALE ED ORGANIZZATIVO DELL'ASP DI ENNA

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Enna ha come territorio di competenza la provincia di Enna composta da 20 comuni con una popolazione di circa 61.648 abitanti.

Ai sensi del Decreto Presidenziale 22 settembre 2009 attuativo dell'art. 12 della L.R. n. 5/2009, l'Azienda è articolata territorialmente in distretti sanitari corrispondenti con gli ambiti territoriali dei distretti socio-sanitari della Provincia di Enna e di seguito individuati:

- Distretto Sanitario di Enna comprendente i Comuni di: Enna, Calascibetta, Catenanuova, Centuripe, Valguarnera, Villarosa.
- Distretto Sanitario di Agira comprendente i Comuni di: Agira, Leonforte, Regalbuto e Assoro
- Distretto Sanitario di Nicosia comprendente i Comuni di: Nicosia, Capizzi, Cerami, Gagliano Castelferrato, Troina
- Distretto Sanitario di Piazza Armerina comprendente i Comuni di: Piazza Armerina, Barrafranca, Aidone, Pietraperzia

Nell'ambito del medesimo territorio provinciale, insistono i seguenti Ospedali :

- Ospedale " C. Basilotta" Nicosia
- Ospedale "Branciforti-Capra" Leonforte
- Ospedale " M. Chiello" Piazza Armerina
- Ospedale "Umberto I" Enna

L'attuale organico dell'ASP di En al 31/12/2022 è distribuito per aree nei diversi ruoli: sanitario, tecnico, professionale ed amministrativo e facenti parte sia del comparto che della dirigenza.

LE AZIONI POSITIVE PREVISTE

In linea con quanto previsto dal legislatore nazionale e internazionale, “il Comitato Unico di Garanzia di cui all’art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001”, attua una gestione del personale improntata al rispetto dei principi di parità, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e adotta misure finalizzate ad accrescere il benessere organizzativo e volte all’inclusione e alla valorizzazione delle diversità, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita delle persone e delle prestazioni” ,per accrescere altresì la qualità delle prestazioni rese ai pazienti. Abbiamo individuato le azioni positive da realizzare volte a favorire la realizzazione di un contesto lavorativo sempre più improntato ai valori delle pari opportunità di genere e tra le attività programmate figurano anche iniziative dedicate alla valorizzazione delle differenze, all’inclusione, al contrasto di ogni forma di discriminazione, delle violenze e delle molestie e a promuovere la tutela della salute psicofisica del personale e la conciliazione vita lavoro, nonché a favorire, più in generale, il benessere organizzativo.

Di seguito le tre aree tematiche:

AREA TEMATICA	AZIONI	
A. Benessere organizzativo, salute e sicurezza	A.1	Effettuare la valutazione del rischio tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere
	A.2	Promuovere iniziative di prevenzione e screening medici (anche in ambito lavorativo) gratuiti oppure a costi agevolati,
	A.3	Promuovere iniziative di ascolto del personale
	A.4	Realizzare interventi informativi sul tema della mediazione dei conflitti, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo
	A.5	Realizzare campagne di sensibilizzazione contro la violenza e le molestie
B. Pari opportunità, parità di genere, prevenzione e contrasto alle discriminazioni	B.1	Effettuare annualmente statistiche di genere
	B.2	Promuovere un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere
	B.3	Promuovere la presenza sia di uomini sia di donne in panel e convegni
C. Promozione del ruolo del CUG	C.1	Aggiornare e ottimizzare costantemente la sezione dedicata al CUG nei siti internet e intranet dell'ASP
	C.2	Promuovere la partecipazione interna alle iniziative del CUG e favorire sinergie tra il Comitato e le strutture dell'ASP sui temi di competenza dell'Organismo
	C.3	Valorizzare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, e la collaborazione del Comitato con altri organismi esterni

A. Benessere organizzativo, salute e sicurezza

A.1. Effettuare la valutazione del rischio tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere
Il Decreto Legislativo n. 81/2008 prevede il genere come necessari parametri sui quali costruire una valutazione più efficace e antidiscriminatoria di tutti i rischi per la salute e la sicurezza di chi lavora, superando una concezione di salute e sicurezza sul lavoro per così dire “neutra”.

Valutare i rischi connessi alle differenze di genere significa porre attenzione non solo a elementi fisici e biologici, ma anche culturali e sociali, che differenziano uomini e donne, in modo da garantire pari opportunità di tutela tra gli stessi, anche in relazione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A.2. Promuovere iniziative di prevenzione e screening medici (anche in ambito lavorativo) gratuiti oppure a costi agevolati

Per salvaguardare la salute dei propri dipendenti, l'ASP si fa promotrice di iniziative di prevenzione mirate, anche periodiche, sia a livello centrale che locale, e di campagne di sensibilizzazione a un corretto e sano stile di vita.

L'ASP si impegna a promuovere l'adozione di stili di vita e di alimentazione corretti attraverso convegni, opuscoli, seminari, ponendo anche attenzione al tema dell'invecchiamento attivo della popolazione lavorativa, nonché a promuovere iniziative di prevenzione e screening medici (anche in ambito lavorativo) gratuiti oppure a costi agevolati. Per favorire la più ampia partecipazione dei dipendenti, ove possibile, gli screening potranno essere svolti anche nei locali dell'ASP.

L'ASP nella persona del CUG monitoreranno periodicamente le attività realizzate a livello regionale allo scopo di favorire la diffusione delle buone prassi.

A.3. Promuovere iniziative di ascolto del personale

Al fine di accrescere il benessere organizzativo, l'ascolto del personale assume un ruolo di primo piano nella vita di un'organizzazione che pone al centro la risorsa umana e ciò è particolarmente vero nei momenti più impegnativi, legati a riorganizzazioni interne, o a situazioni di crisi, come quella che abbiamo vissuto a seguito della emergenza sanitaria, che ha profondamente inciso sulle vite e modalità di lavoro di ciascuno di noi.

L'ASP prosegue lungo il solco tracciato negli anni precedenti, con iniziative volte ad accrescere la motivazione al lavoro e a favorire la migliore espressione del potenziale delle persone. Saranno analizzate le esperienze in corso così da conoscere l'attività svolta e le problematiche portate dal personale .

A.4. Realizzare interventi in-formativi sul tema della mediazione dei conflitti, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo

Le relazioni che si sviluppano nei contesti organizzativi, come in ogni altro ambito sociale, sono caratterizzate da fisiologiche criticità connesse alle dinamiche interpersonali e professionali che si attivano tra le persone. Lavorare su queste dinamiche si rivela strategico per una amministrazione, perché da un lato consente di prevenire possibili situazioni di disagio, dall'altro favorisce lo sviluppo di una cultura organizzativa basata sulla gestione in chiave positiva dei conflitti e sulla valorizzazione delle differenze.

L'ASP conferma l'impegno a realizzare iniziative di formazione per migliorare i rapporti di lavoro, prevenire e contrastare i conflitti interni, promuovere le pari opportunità e l'adozione di comportamenti ispirati al rispetto e alla collaborazione, nonché per accrescere la motivazione e il benessere organizzativo e, con esso, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

A.5 Realizzare campagne di sensibilizzazione contro la violenza e le molestie

La violenza di genere è un fenomeno trasversale, che si manifesta in ogni contesto, sociale, lavorativo, domestico e che non accenna a diminuire, nonostante gli interventi che si sono susseguiti nel tempo, anche sul piano normativo.

La violenza sulle donne, ma anche su ogni persona appartenente a una categoria impropriamente considerata debole, è il sintomo di una cultura ancora diffusa basata sulla sopraffazione fisica, sessuale, psicologica ed economica e va combattuta e sradicata in quanto vera e propria violazione dei diritti umani³.

Con particolare riferimento al contesto lavorativo, la Convenzione 190 sull'eliminazione della violenza e delle

molestie nel mondo del lavoro approvata dall'OIL, Organizzazione Internazionale del lavoro, chiarisce che “ la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili e incompatibili con il lavoro dignitoso” e “che le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze” e che “un approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro”.

L'ASP, consapevole dell'importanza di sollecitare una riflessione sul tema anche al proprio interno, su questo fronte è fortemente impegnata in azioni volte a favorire cambiamenti nei comportamenti socio-culturali per prevenire e rimuovere ogni forma di violenza o di molestia. Ne è un esempio il nuovo Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone che ha aggiornato la versione del 2014 sulla base dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale, dell'esperienza maturata e delle migliori prassi in materia.

L'ASP si impegna a proseguire in questa direzione, con il supporto del Comitato Unico di Garanzia e la collaborazione di tutte le strutture, intensificando l'azione di sensibilizzazione alla tutela dei diritti delle persone e allo sviluppo di una coscienza individuale e collettiva attenta a contrastare ogni fenomeno di abuso e prevaricazione.

B. Pari opportunità, parità di genere, prevenzione e contrasto alle discriminazioni

B.1. Effettuare annualmente statistiche di genere

- C. Al fine di valutare eventuali differenze nella distribuzione del personale all'interno dei vari Reparti , negli Ambulatori ed ai Vertici aziendali . Il computo sarà effettuato annualmente previa condivisione del progetto con i Coordinatori Infermieristici e le altre figure eventualmente preposte e/o individuate all'uopo.

B.2. Promuovere un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere

Proseguiranno nel 2023 le iniziative di sensibilizzazione in linea con le indicazioni della Strategia Nazionale per la Parità di Genere⁸ del Dipartimento per le pari opportunità, che prevede la “promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste” nonché l’“adozione di un protocollo per il linguaggio non sessista e discriminatorio in tutta la Pubblica Amministrazione e nei Pubblici Uffici”.

B.3. Promuovere la presenza sia di uomini sia di donne in panel e convegni

Panel, conferenze e simposi offrono l'opportunità di condividere informazioni, prospettive, competenze e approfondimenti e sono un'importante occasione di crescita. Nonostante oggi ci sia una vasta presenza di donne qualificate, formate e competenti pressoché in tutti i campi del sapere⁹, non sempre convegni e panel vedono la presenza di donne tra i relatori. L'ASP riconosce che il pluralismo e l'inclusione sono valori fondamentali e che la diversità di prospettive ed esperienze aggiunge valore a ogni confronto. Rappresentare la prospettiva di un solo genere, però, non è solo un limite per la qualità del dibattito, ma finisce per perpetuare l'invisibilità delle donne nei ruoli e posizioni di leadership, rafforzando modelli maschilistici di potere e stereotipi.

In linea con le finalità dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (che ha nella parità di genere uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile), dello Strategic Engagement sulla Gender Equality per il triennio 2016-19 e della nuova Strategia per il quinquennio 2020-2025 dell'Unione europea, nonché della Strategia Nazionale per la Parità di Genere, nella pianificazione di convegni, seminari, tavole rotonde, webinar, o altri eventi formativi e informativi interni, l'ASP si impegna a che la selezione dei relatori/panelist avvenga garantendo la presenza di persone di entrambi i sessi, per quanto possibile in ragione delle competenze necessarie in funzione degli interventi previsti. Ciò al fine di creare le condizioni culturali per accrescere la presenza femminile nelle posizioni apicali e di direzione, promuovendo modelli positivi per la parità di genere e per la decostruzione degli stereotipi sessisti, nonché per offrire prospettive diversificate e perseguire la concreta uguaglianza di genere nella rappresentazione della conoscenza e del sapere.

C. Promozione del ruolo del CUG

C.1 Aggiornare e ottimizzare costantemente la sezione dedicata al CUG nei siti internet e intranet dell'ASP. Al fine di far conoscere l'attività del Comitato unico di garanzia, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, è necessaria una costante attività di aggiornamento e ottimizzazione delle sezioni dedicate al CUG nei siti intranet e internet dell'ASP.

Ciò consentirà di diffondere il sistema di valori di cui l'organismo è promotore, nonché le iniziative da esso sostenute.

C.2 Promuovere la partecipazione interna alle iniziative del CUG e favorire sinergie tra il Comitato e le strutture dell'ASP sui temi di competenza dell'Organismo

L'ASP è da sempre impegnata in una intensa attività di comunicazione, sensibilizzazione e promozione sui valori del rispetto e della centralità della persona che lavora, della diffusione dei valori della correttezza, dell'etica, del rispetto e valorizzazione delle differenze, della creazione di ambienti di lavoro positivi, in cui siano favorite le relazioni interpersonali, valori questi di cui il CUG è naturalmente portatore.

Si impegna dunque a favorire la partecipazione interna alle iniziative del Comitato e a favorire sinergie e collaborazioni tra il CUG e le strutture interne.

C.3 Valorizzare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, e la collaborazione del Comitato con altri organismi esterni

I "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni", istituiti con la legge 183/2010, hanno come obiettivo la realizzazione delle pari opportunità, la promozione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e l'impegno a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psicologica all'interno delle organizzazioni di appartenenza e sono presenti in tutte le amministrazioni pubbliche italiane. Nell'attuale momento storico di rinnovo e rilancio della P.A., i Comitati svolgono una fondamentale funzione per la valorizzazione delle diversità, la promozione di azioni positive e della conciliazione vita e lavoro. Essi favoriscono una politica di attenzione alla persona che, partendo dal benessere dei singoli e dell'organizzazione nel suo complesso, mira a mantenere alta la qualità del servizio erogato e la produttività a vantaggio dell'intera collettività.

L'ASP continua inoltre a favorire la collaborazione del CUG con altri soggetti od organismi esterni.

MONITORAGGIO E VERIFICA

Le azioni previste nel presente Piano, avente carattere temporaneo e speciale, saranno oggetto di monitoraggio con cadenza annuale e, alla stregua dei cambiamenti organizzativi e/o di nuove esigenze, potranno essere modificate, integrate e ampliate nel corso del triennio.

La Direzione Aziendale provvederà a monitorare le azioni sopra indicate ed al CUG spetta invece il compito di verificare la concreta realizzazione delle stesse e proporre misure idonee per garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, così come specificati nella Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

CONCLUSIONI

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'ASP di En alla sezione "Amministrazione Trasparente" e copia di esso verrà inserita all'interno della pagina aziendale dedicata al CUG.

Eventuali oneri finanziari, derivanti dalle azioni contenute nel PAP, rientrano nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, che prevede *"nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lettera d), del d.lgs.165/2001"*.

Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.