



Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022

(Aggiornamento al gennaio 2022)

ASST Pavia

PREMESSA

L'Azienda Socio-Sanitaria Territoriale di Pavia garantisce, come previsto dall'art. 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza 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 o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

ASST Pavia si impegna, inoltre, a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale, psichica o fisica al proprio interno.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La finalità del Piano Triennale di azioni positive è il miglioramento continuo, in termini di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, al mantenimento del benessere organizzativo, allo sviluppo delle politiche di conciliazione e alla garanzia delle pari opportunità di cultura e di genere di tutti i dipendenti dei ASST Pavia. Il Piano trova il suo fondamento nelle seguenti fonti normative:

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 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo/donna nel lavoro", provvedimento normativo che ha introdotto e regolato l'attuazione delle azioni positive.

Direttiva 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica

D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" che all'art. 7 comma 1 prevede che: "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza 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 o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono avere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Le integrazioni all'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, hanno inoltre previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", modificato dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego", che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

Direttiva del Ministero per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica

l'importanza del ruolo propositivo e propulsivo che le amministrazioni pubbliche devono svolgere ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 21 della L. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" che all'art. 28 comma 1 ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione".

L. 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile nonché di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nella Pubblica Amministrazione apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 concernente le 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" che ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

L.R. 3 luglio 2012, n.11 "Interventi di prevenzione, contrasto e sostegno a favore di donne vittime di violenza".

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. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante “Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente ed efficace.

Al riguardo, il d.lgs n.198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all'art. 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongono Piani Triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono speciali poiché non generali, ma specifiche e ben definite, e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Sono temporanee in quanto necessarie per il limitato periodo di tempo utile alla rimozione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano di azioni positive, di durata triennale, si pone come strumento diretto ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il Piano costituisce pertanto un'importante risorsa per l'Azienda che, anche attraverso l'attività propria del Comitato Unico di Garanzia, è in grado di supportare il personale nel processo di integrazione e nella messa in atto di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni ed a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere.

Il Piano triennale di azioni positive 2020-2022 di ASST Pavia individua quattro aree di intervento strategiche, finalizzate a garantire l'attuazione dei principi di pari opportunità in Azienda:

1. Area “Formazione e cultura di genere”

La società italiana, e in modo particolare il mercato del lavoro continuano a essere segnati da importanti divari: è un dato noto, riconfermato ogni volta che vengono pubblicate comparazioni internazionali, e che soprattutto permane nel tempo. La questione del ruolo delle donne nella società non può essere ridotta al posto che occupano nel mercato del

lavoro, ma resta vero che questo è un elemento strutturante della vita sociale. La fatica delle donne a entrare e restare nel mercato del lavoro segnala difficoltà più profonde, radicate nella conciliazione tra i diversi ruoli sociali occupati, in particolare quello professionale e quello familiare (di madre e, sempre più spesso, di figlia di genitori anziani e bisognosi di cure). La scarsa incidenza di un quadro giuridico di parità formale ci dice che il problema non si colloca solo sul piano normativo, che pure resta importante, ma affonda le proprie radici in quello culturale. Negli ambiti della politica, della famiglia, del lavoro, della formazione e dei media persistono stereotipi sessisti, che in maniera indiretta agiscono come potenti ostacoli alla piena realizzazione delle donne e in questo modo perpetuano le disuguaglianze e le asimmetrie di genere.

ASST Pavia intende promuovere, attraverso le azioni previste in quest'area, la diffusione di una cultura delle pari opportunità, favorendo la circolazione di informazioni e lo sviluppo di percorsi formativi specifici.

Azione positiva	"In parità"
Obiettivo	Cicli annuali di formazione dei dipendenti e delle dipendenti dell'Azienda sui temi della cultura di genere (maternità, paternità, cure parentali, conciliazione vita-lavoro, violenza di genere, womenomics, cura degli anziani)
Target	Dipendenti ASST Pavia
Attori coinvolti	Direzione Strategica CUG UOS Concorsi Formazione
Tempistica	Incontri formativi organizzati a partire da giugno 2022
Costi	Oneri a carico dell'Azienda da quantificare

2. Area "Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza"

Al fine di evitare situazioni conflittuali, molestie sessuali, fenomeni di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il/la dipendente anche in forma indiretta, nonché atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, si rende opportuno individuare azioni specifiche con l'obiettivo di tutelare il/la dipendente nell'ambiente di lavoro. A questo scopo si prevedono le seguenti azioni:

Azione positiva	"Codice di Condotta"
Obiettivo	Definire, con la collaborazione delle RSU e OO.SS., un Codice di Condotta aziendale, per la prevenzione o la rimozione di

	situazioni di discriminazione, violenza sessuale, morale e/o psicologica. Prevedere, nel Codice di Condotta, la nomina di Consigliere/a di Fiducia allo scopo di garantire ai dipendenti un adeguato supporto nei casi di segnalazione di situazioni di disagio
Target	Dipendenti di ASST Pavia
Attori coinvolti	Direzione Strategica CUG UOC Affari Generali e Legali Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze
Tempistica	Predisposizione entro il 31 dicembre 2022
Costi	Oneri a carico dell' Azienda da quantificare

Azione positiva	"Mappatura del rischio"
Obiettivo	Definire, in collaborazione con le strutture aziendali, la mappatura dei luoghi aziendali soggetti a maggiori rischi di aggressione da parte di persone esterne all'ente (ad esempio: Pronto soccorso, SERD, ambulatori, ecc..) e l' articolazione di specifiche misure protettive al riguardo
Target	Dipendenti di ASST Pavia
Attori coinvolti	Direzione Strategica CUG Servizio Prevenzione e Protezione
Tempistica	Predisposizione entro il 31 dicembre 2022
Costi	Oneri a carico dell' Azienda da quantificare

3. Area "Benessere organizzativo"

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Azione positiva	“Medicina di genere in ASST”
Obiettivo	<p>Iniziative di prevenzione e di promozione della salute a favore delle dipendenti di ASST Pavia, e delle familiari dei dipendenti, entro il secondo grado di parentela, in ottica di genere. Tali iniziative potranno sostanzarsi in momenti divulgativi, tenuti ed organizzati dal personale sanitario di ASST Pavia, o in giornate di screening, sempre organizzate dal personale sanitario di ASST Pavia, nel corso dell'anno.</p> <p>Specifici approfondimenti dei temi trattati negli eventi divulgativi saranno resi disponibili sul sito istituzionale.</p>
Target	Le dipendenti di ASST Pavia e le familiari dei dipendenti, entro il secondo grado di parentela.
Attori coinvolti	Direzione Strategica CUG UOS Concorsi Formazione Servizio di Prevenzione e Protezione
Tempistica	Iniziative annuali, concordate con la Direzione sanitaria, e calendarizzate ad inizio anno, a partire da giugno 2022
Costi	Oneri a carico dell'Azienda da quantificare

4. Area “Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro”

La difficoltà di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro è un problema di tutti: donne e uomini. Ed è un problema che attraversa tutto il corso della vita, pesando prevalentemente sulle donne – siano esse mamme, figlie, nuore, nipoti – condizione che si traduce ancora troppo spesso nella rinuncia al lavoro o alla carriera.

Tra le motivazioni più frequenti: l'assenza di parenti di supporto, il mancato accoglimento al nido, costi troppo elevati per delegare l'assistenza dei neonati a nidi privati o baby-sitter. Nonostante gli indubbi progressi sul piano della condivisione dei carichi di cura all'interno della famiglia, continua dunque a persistere un marcato divario di genere nella loro distribuzione, molto penalizzante per le donne; un divario che condiziona pesantemente l'accesso, la permanenza e la progressione delle carriere delle donne all'interno del mercato del lavoro. La conciliazione è particolarmente complessa in ambito ospedaliero, dove le esigenze di vita, private e familiari, si devono contemperare con la turnistica collegata all'attività di cura dei pazienti.

Pertanto si rende necessario individuare soluzioni che agevolino le/ i dipendenti nel loro ruolo di genitori e lavoratori professionali.

Azione positiva	"Conciliamo"
Obiettivo	Stipula di convenzioni con le realtà del Terzo Settore del territorio, per favorire l'accesso dei dipendenti a servizi sportivi, ricreativi, culturali, di cura e di trasporto.
Target	I dipendenti di ASST Pavia
Attori coinvolti	Direzione Strategica CUG UOC Affari Generali e Legali
Tempistica	A partire da giugno 2022
Costi	Oneri a carico dell'Azienda da quantificare

AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere dall'Azienda, in adempimento del Piano.

Sulla base di quanto previsto anche dalla recente direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, competerà primariamente al CUG l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive di cui al presente Piano. Nello specifico: "il CUG è tenuto a presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano Triennale".

Il CUG si impegna a prevedere e sostenere il monitoraggio delle azioni positive che hanno completato il loro percorso, o a rimodularne l'iter nel momento in cui si proponesse l'impossibilità di raggiungere l'obiettivo stabilito.

Il CUG, attraverso un attento monitoraggio e l'analisi della tipologia di richieste che verranno presentate dalle/dai lavoratori, dovrà rilevare le eventuali difficoltà, resistenze, problematiche e la predisposizione di misure adeguate.

In questa funzione di monitoraggio, il CUG si avvarrà delle eventuali osservazioni e/o segnalazioni provenienti dai costituenti *Organismo Paritetico per l'Innovazione* previsto dall'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018 - area personale del Comparto Sanità - e *Organismo Paritetico* previsto dall'art. 6 bis del CCNL 19 dicembre 2019 - area Dirigenza Medica/Dirigenza Sanitaria/Dirigenza delle Professioni Sanitarie, con i quali opererà in sinergia sulle tematiche comuni.

ASST Pavia ed il suo Comitato Unico di Garanzia si adopereranno per garantire la realizzazione delle Azioni relative agli obiettivi di cui al presente Piano, attraverso un dettagliato cronoprogramma da condividere con i soggetti coinvolti, con riunioni periodiche, che coinvolgeranno anche il Gruppo di Lavoro aziendale sul Clima Organizzativo, per valutare percorsi comuni e progettualità in atto.

Con appositi provvedimenti deliberativi, le azioni del Piano Triennale delle azioni positive potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sulla Homepage del sito istituzionale e nell'Area Riservata dell'Azienda.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE, IN CONSEGUENZA DELL'EVENTO PANDEMICO DENOMINATO SARS-CoV-2

A causa della pandemia scoppiata sul territorio italiano poche settimane dopo l'approvazione del presente Piano (delibera n. 60 del 31/01/2020), **tutt'ora perdurante**, si è reso necessario rivedere le tempistiche previste originariamente per l'attuazione del Piano. Molte delle azioni formative e di prevenzione previste nel Piano Triennale richiedono infatti una partecipazione "in presenza", a tutt'oggi fortemente sconsigliata, per evitare il rischio di contagio tra i dipendenti.

Pertanto, le tempistiche di attuazione sono state riviste, con l'obiettivo di garantire la loro realizzazione in un contesto compatibile con la natura stessa delle azioni.

Il Comitato Unico di Garanzia provvederà, durante l'anno, a valutare la realizzabilità del Piano nel suo complesso, alla luce dell'evoluzione del quadro pandemico.