



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.**

P.T.A.P. ALLEGATO	PIANO AZIONI POSITIVE <i>TRIENNIO 2016 - 2018</i>
------------------------------	--

Sommario

PREMESSA	pag.2
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	pag.2
LINEE GENERALI DI INTERVENTO.....	pag.4
OBIETTIVI e relative azioni	pag.5
<i>1. FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE.</i>	<i>pag.5</i>
<i>2. PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.....</i>	<i>pag.5</i>
<i>3. CONTRASTO ALLA VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO</i>	<i>pag.6</i>
<i>4. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI</i>	<i>pag.7</i>
AREE CORRELATE:.....	pag.7
<i>5. VALUTAZIONE BILANCIO DI GENERE E RISORSE UMANE.....</i>	<i>pag.7</i>
<i>6. FORMAZIONE SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE RELATIVAMENTE ALLE TEMATICHE DEL CUG</i>	<i>pag.7</i>
<i>SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI</i>	<i>pag.8</i>
<i>STRUMENTI E VERIFICHE</i>	<i>pag.8</i>
<i>7. DURATA.....</i>	<i>pag.8</i>



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.**

PREMESSA

La stesura del Piano triennale di azioni positive, tramite il CUG, rientra tra le iniziative promosse dal Ministero della Salute per attuare ed attivare gli obiettivi di parità e pari opportunità e dare avvio alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. così come prescritto dal *Decreto Legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*; nell'articolo 42 del citato DL si definiscono le "azioni positive come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità"*.

La strategia delle azioni positive ha lo scopo di rimuovere gli impedimenti che le persone incontrano, rispetto ai diritti universali di cittadinanza, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche. **Le azioni positive** sono uno strumento operativo per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, sono delle misure "speciali", ben definite che intervengono in un particolare contesto lavorativo, al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, e/o "temporanea", indispensabili se si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e quindi per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni e mirare alla parità con interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata legge **10 aprile 1991, n. 125** recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

A seguire:

- **il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29**, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.
- **L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196** recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.
- **Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198** recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" 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



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

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.

- **L'art. 42** evidenzia la nozione giuridica di azioni positive “Adozione e finalità delle azioni positive” del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, 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 e “temporanee” in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.
- **La direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”** emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.
- **La direttiva Anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in** tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance* richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- **l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”)** è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
- **il novellato art. 7** introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione 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.”



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

- **l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)**, 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".
- La legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. L'art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.
- le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno di fatto 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.
- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il Piano, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. Gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere, in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

- a) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale delle/dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.
- b) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
- c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'ASL FG e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI

LINEE DI INTERVENTO

1. OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE.

Conciliare i tempi di vita e quelli di lavoro. Individuare gli strumenti utili, analizzando i contratti nazionali e locali. Attivare azioni di promozione e verifica.

Finalità strategiche:

- Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.
- Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.
- Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.
- Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.
- Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente).

AZIONI

Attivazione BABY PARKING (B.P.)

Per garantire la continuità del servizio, coordinando tra l'altro, gli orari del B.P. con le esigenze lavorative dell'utenza, riducendo, così, i possibili disagi per i genitori lavoratori.

Telelavoro

Progetto Pilota di telelavoro in stesura.

Misure per favorire l'inclusione del personale con disabilità

Da attuare:

- a) la predisposizione di un regolamento su permessi e congedi per lavoratrici e lavoratori disabili e/o invalidi e lavoratrici e lavoratori che assistono familiari con disabilità, da distribuire e comunicare alle/ai dipendenti.*
- b) creazione di un progetto per coinvolgere il personale esperto e con anzianità di servizio per agevolare e favorire il passaggio di consegna del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo.*

L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutte/i le/i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'ASL FG e fornirà



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

al CUG tutte le informazioni utili per avere un quadro dettagliato del personale presente e differenziato per le varie categorie di interesse.

PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE

LINEE DI INTERVENTO

2. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Promozione del benessere organizzativo per una organizzazione motore di benessere sul lavoro anche in relazione allo stress lavoro correlato in collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

Servizio di ascolto

Servizio di ascolto rivolto a tutto il personale delle sedi centrali e periferiche per la prevenzione del disagio lavorativo, mettendo a disposizione ogni risorsa necessaria per le attività dello "Sportello di ascolto" (Sportello CUG Del. n. 414 del 22 Luglio 2015.).

Indagine di clima

per acquisire ogni utile informazione sullo stato di salute dell'organizzazione, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità emerse.

Finalità: Promuovere il benessere organizzativo di tutto il personale . Attivare azioni di promozione e verifica.

AZIONI

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'ASL FG relativamente al benessere proprio e delle colleghe e colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Azienda;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento
- somministrazione di un questionario a tutte/i le/i dipendenti , analisi degli esiti dell'indagine e predisposizione delle proposte di miglioramento al fine di superare le criticità emerse.
- somministrazione di un questionario nelle aree segnalate "a rischio".

3. CONTRASTO ALLA VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO

Finalità: Contrastare la violenza nei posti di lavoro. Prevenire e verificare che all'interno dell'organizzazione non si verifichino episodi o contesti di violenza lavoro-correlata, includendo sia quella fisica che quella psicologica e si fa riferimento anche agli episodi di abuso e minaccia. Il CUG si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad es., da:

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



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.**

AZIONI

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- pubblicizzazione tra le/i dipendenti dell'esistenza 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 e attivazione dello stesso.
- campagna informativa per le/i dipendenti contro la violenza di genere, eventualmente in collaborazione con Associazioni aventi la stessa *mission*.

4. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Finalità: contrastare le discriminazioni per: genere, orientamento sessuale, razza, lingua e religione. Prevenire e verificare che all'interno dell'organizzazione lavorativa non si verifichino trattamenti ingiustificati di discriminazioni nei confronti di un individuo o di un gruppo.

AZIONI

- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- pubblicizzazione ulteriore tra le/ i dipendenti dell'esistenza 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 e attivazione dello stesso.
- campagna informativa per le/i dipendenti contro la violenza di genere, eventualmente in collaborazione Associazioni con stessa *mission*.

AREE CORRELATE

5. VALUTAZIONE, BILANCIO DI GENERE E RISORSE UMANE

Finalità: analizzare le fonti informative aziendali disponibili in un'ottica di genere e supportare a gruppi di lavoro se costituiti.

AZIONI

BILANCIO DI GENERE

Da prestare particolare attenzione alla riclassificazione del bilancio di genere secondo criteri che permettano di riaggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza di genere.

- Aree direttamente inerenti il genere (attività e risorse rivolte alle pari opportunità);
- Aree indirettamente inerenti il genere (attività destinate ad avere un impatto sulle differenze di genere, come per esempio i finanziamenti destinati ai servizi per l'infanzia, sicurezza, formazione).

ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE

Analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato differenziato per generi, ruoli, qualifiche etc.

6. FORMAZIONE: SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE RELATIVAMENTE ALLE TEMATICHE DEL CUG

Finalità: coordinare gli interventi e favorire un'azione sinergica delle risorse formative investite su questo tema.

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.



**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.**

AZIONI

A - corso di sensibilizzazione e formazione rivolto alle/ai Dirigenti e alle Posizioni Organizzative dell'Ente sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni con la **consulenza dell'UNAR** contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di Genere;

B - sensibilizzazione dell'Azienda sull'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti.....);

C - corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a tutte/tutti coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto...);

D - disseminazione di buone prassi ed implementazione del lavoro di rete con i Comitati Unici di Garanzia di Regione e Provincia e con le Consigliere di Parità territoriali e regionale.

L'ASL FG si impegna a garantire

- la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo. Tale obiettivo sarà raggiungibile attraverso incontri formativi per le/i dipendenti sulle relazioni di genere nel mondo del lavoro, sul *mobbing* e molestie sessuali, attraverso l'uso di strumenti di comunicazione presenti nell'ente (*posta elettronica, sito internet e intranet*).

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI

Le Strutture aziendali impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

STRUMENTI E VERIFICHE

L'Azienda verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutto il personale dell'ASL FG ed alle Cittadine e Cittadini.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.

Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.