



*Area Vasta 2
(Ancona Jesi Senigallia Fabriano)*

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2015-2017

I. FONTI LEGISLATIVE E CONTRATTUALI

Elenco delle principali fonti normative per quanto non espressamente richiamato si rimanda alla normativa nazionale, regionale e comunitaria in vigore:

- Direttiva 4 marzo 2011 - Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Ministero per le Pari Opportunità - "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";
- Legge 183/2010 "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 misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.
- D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 - "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 - "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Direttiva 23 Maggio 2007 - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- D.Lgs 30 marzo 2001, n.165 - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" con modifiche come da legge 4 marzo 2010, n. 183 "Collegato Lavoro";
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- D.Lgs 23 Maggio 2000, n. 196 - "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 - "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".
- Legge 5 febbraio 1992, 104 – “Legge-quadro per l’assistenza, integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate.”
- Art. 6 CCNL 7.04.1999 Comparto Sanità – “Commissioni bilaterali”; Art. 7 CCNL 7.04.1999 Comparto Sanità – “Comitati per le pari opportunità”; Art. 5 CCNL 19.04.2004 Comparto Sanità – “Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing”.

II. OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2015-2017 propone obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente e dai CCNL. Il raggiungimento di tali obiettivi è correlato ad azioni mirate a garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone oltre che ad azioni a tutela della maternità e per la sicurezza sul lavoro in gravidanza.

Finalità del Comitato Unico di Garanzia:

Il C.U.G. ha il compito di assicurare l'assenza totale di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, al diritto di pensiero/parola ed alla affiliazione sindacale.

Il C.U.G. opera in un'ottica di continuità con le attività progettuali già proprie degli organismi preesistenti; fra i suoi obiettivi c'è quello di assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici; garantendo inoltre l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione.

Il C.U.G. è un organismo che non ha funzioni negoziali e non può, in alcun modo, modificare l'azione e quanto definito a livello di contrattazione collettiva, ma mantiene comunque autonomia e indipendenza per i compiti assegnati esercitando anche attività di controllo e vigilanza in ambiti su taluni aspetti definiti per legge;

Le linee di intervento comprendono:

1. Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia,
2. Sviluppo della cultura di genere e delle pari opportunità: informazione e formazione;
3. Le procedure di valutazione, stabilite con criteri trasparenti ed oggettivi nel livello di confronto con la R.S.U. e le organizzazioni sindacali, dovranno essere operate nel rispetto dei principi di buona fede e correttezza;
4. Osservatorio: indagine dei bisogni del contesto finalizzata alla presentazione di progetti inerenti a politiche di conciliazione;
5. Promozione, nella stipulazione degli accordi collettivi decentrati di II° livello, di forme di flessibilità degli orari e modalità e forme di organizzazione del lavoro che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro; dovranno essere garantite pari opportunità di accesso agli istituti, soprattutto per coloro che presentano situazioni individuali specifiche, degne di particolare tutela ed attenzione;
6. Promozione di azioni a tutela della maternità e per la sicurezza in gravidanza nel periodo pre e post congedo;
7. Incentivazione di condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle lavoratrici e dei lavoratori e nuovo impulso al benessere organizzativo;
8. Superamento delle logiche unilaterali e delle ragioni opponibili riconducibili alle sole ipotesi connesse alle esigenze di carattere funzionale (ad esempio situazioni delicate riguardanti richieste inerenti i trasferimenti in forza della Legge n. 104/1992, la trasformazione del rapporto di lavoro Part-Time, ecc ...), ossia procedere, nei casi di opposizione, ad una nuova mappatura delle condizioni organizzative, valutando ogni ulteriore iniziativa alternativa alla semplice opposizione; fra le opzioni alternative all'opposizione da ricomprendere anche la eventuale ricollocazione del personale interessato presso ambiti organizzativi aziendali ritenuti più idonei a supportare la presenza di collaboratori con particolari condizioni personali o di rapporto di lavoro debitamente documentate;
9. Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione

anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle indicazioni derivanti anche dal D.Lgs. 81/2008, T.U. in materia della Salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Obiettivo ed operatività del Comitato Unico di Garanzia:

Il C.U.G., supportato dalla Consigliera di Parità della Regione Marche, può fare proposte: per l'accesso al "part-time", al "fuori-turno", per la collocazione del personale con limitazioni/prescrizioni" e del personale che versi in "condizioni particolari", per il "mutamento di profilo" per gli "orari di lavoro, e loro flessibilità in ingresso ed in uscita, che favoriscano e rispettino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", per la possibile durata delle proroghe, per i "sistemi di valutazione del personale" riguardo i neo-assunti ed i neo-inseriti, la composizione, l'operatività e la notifica di tutte le "Commissioni Esaminatrici" (Avvisi, Concorsi, Mobilità), ecc ...

1. Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia

La formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia prevede la possibilità di effettuare almeno una giornata formativa all'anno al fine di creare una cultura condivisa sulle tematiche inerenti le pari opportunità ed il benessere organizzativo ed acquisire competenze circa gli strumenti e le strategie di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, di promozione di ambienti di lavoro caratterizzati dal rispetto dei principi di benessere organizzativo e di contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione.

Soggetti coinvolti: U.O.C. Formazione, CUG.
Tempi di realizzazione: Dicembre 2015
Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'Area Vasta 2

a. Organizzare corsi di formazione per potenziare le capacità dei componenti del Comitato Unico di Garanzia in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione, organizzati con docenti esperti in materia;

2. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: informazione e formazione

La promozione e lo sviluppo della cultura di genere e pari opportunità sarà finalizzata a:

- favorire la pubblicizzazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'Area Vasta 2 e nelle pubblicazioni ufficiali e iniziative pubbliche riferite all'attività istituzionale;
- svolgere azioni di diffusione delle informazioni rivolte alle lavoratrici ed ai lavoratori in merito alla cultura di genere e agli strumenti di conciliazione esistenti e fruibili a livello aziendale;
- inserire la cultura di genere ed il rispetto delle pari opportunità nei programmi di formazione elaborati dall'U.O.C Formazione;
- collaborare con altre Istituzioni per l'organizzazione di convegni, la partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione.

a. Promuovere le attività del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'Area Vasta mediante l'apertura di un link dedicato sui siti web aziendali che contengano le informazioni sull'attività del CUG e sulla materia delle pari opportunità e del mobbing (anche mediante articoli tematici), nonché di una casella di posta elettronica istituzionale alla quale tutti i/le dipendenti potranno segnalare eventuali discriminazioni, situazioni di mobbing o far pervenire osservazioni, opinioni e suggerimenti grazie ai quali instaurare all'occorrenza un forum di discussione su particolari problematiche;

b. redigere e diffondere documentazione di facile accesso (opuscoli, depliant) su vari argomenti in materia di pari opportunità e di benessere dei/delle lavoratori/trici;
c. raccogliere e monitorare sistematicamente i dati di genere sulla situazione del personale attivo in Azienda, integrando l'espansione degli aspetti relativi all'assunzione ed alle progressioni di carriera con informazioni più specifiche relative alla mobilità, alla nazionalità, al ricorso alla maternità/paternità o alla legge 104/92 e forme di trasparenza, al fine di individuare eventuali svantaggi di genere esistenti in Azienda;
d. favorire la sensibilizzazione del personale mediante la formazione sulle tematiche delle pari opportunità e cultura di genere e di contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione anche attraverso un seminario annuale possibilmente da prevedere nel PAP;
e. attuare un protocollo d'intesa tra l'Area Vasta 2, e la Consigliera di Parità, per la realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e di formazione tematica delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre alla creazione di una rete con le altre Istituzioni ugualmente impegnate sullo stesso fronte e al coinvolgimento dell'associazionismo a tutela della parità di genere e delle pari opportunità.

Soggetti coinvolti: U.O. Formazione, URP, CUG, Direzione di Area Vasta, **l'Ufficio della Consigliera di Parità.**

Tempi di realizzazione: 2015-2016.

Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'Area Vasta 2.

3. Osservatorio: indagine dei bisogni del contesto finalizzata alla presentazione di progetti inerenti le politiche di conciliazione

L'indagine sui bisogni di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, strutturata con la metodologia della "ricerca-intervento", si propone di colmare un gap di conoscenza di dati specifici circa le situazioni lavorative del personale dell'Area Vasta 2 e di individuare le eventuali criticità ed i bisogni di conciliazione, allo scopo di formulare proposte di azioni positive appropriate.

a. Effettuare la ricerca attraverso la somministrazione di un questionario di rilevazione sulle tematiche della conciliazione vita/lavoro;
b. individuare le criticità, con particolare attenzione alla ricognizione del personale in condizioni di vulnerabilità psicosociale;
c. costruire delle proposte di azioni positive sulla base delle risultanze dell'indagine.

Soggetti coinvolti: CUG, UOC Gestione Personale

Tempi di realizzazione: Giugno 2016

Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'Area Vasta 2

4. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

La promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro verte in:

- Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità a coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 D.Lgs 165/2001);
- Progettare e realizzare azioni di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati;

a. Ampliare la fascia di flessibilità di inizio e fine lavoro, in casi specifici debitamente documentati e compatibilmente con le esigenze organizzative di lavoro e con il tipo di attività svolta (in accordo con il responsabile del servizio);
b. introdurre forme idonee di affiancamento e di recupero formativo - soprattutto in considerazione delle eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo - anche mediante l'attuazione della formazione a distanza (FAD),

realizzando corsi frequentabili via internet da casa.

Soggetti coinvolti: CUG, UOC Gestione Personale, Dipartimento Professioni Sanitarie
Tempi di realizzazione: Dicembre 2015
Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'Area Vasta 2

5. Promozione di azioni a tutela della maternità e per la sicurezza in gravidanza nel periodo pre e post congedo.

Secondo le più recenti ricerche per le donne che lavorano in Sanità lo stato di gravidanza può essere una condizione discriminante sul luogo di lavoro e al pari delle condizioni di vulnerabilità che danno diritto ad usufruire dei permessi di cui alla L. 104, può diventare un fattore di "stress da lavoro-correlato". Altre cause di stress psicofisico possono essere legate alla necessità di permanere al lavoro nel periodo pre e post congedo e al fatto che la ricollocazione della lavoratrice presso ambienti di lavoro idonei e "sicuri" possa essere un fattore di rischio rispetto alla crescita professionale; tali fattori determinano la necessità di costruire opportunità utili a tutela della maternità e per la sicurezza in gravidanza nel periodo pre e post congedo.

- | |
|---|
| a. Monitorare la situazione circa la ricollocazione delle lavoratrici in stato di gravidanza presso luoghi di lavoro "sicuri" garantendo sia che vengano preservate la professionalità della lavoratrice e la sua possibilità di crescita e di aggiornamento professionale, sia che si individuino e rimuovano eventuali forme di discriminazione; |
| b. formulare proposte circa la ricollocazione delle lavoratrici in stato di gravidanza o il loro eventuale impiego per finalità connesse all'attività di Unità Operative/Servizi di appartenenza - da svolgersi tuttavia in ambienti idonei - anche attraverso il coinvolgimento delle lavoratrici in stato di gravidanza, al fine di conseguire ulteriori spunti di riflessione nella predisposizione ed attuazione delle azioni di miglioramento; |
| c. Predisporre e promuovere strategie volte a favorire un idoneo reinserimento delle lavoratrici presso Unità Operative/Servizi di appartenenza al termine del periodo di allattamento. |

Soggetti coinvolti: CUG, UOC Gestione Personale
Tempi di realizzazione: 2015-2017
Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'Area Vasta 2

6. Promozione di condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle lavoratrici dei lavoratori e prevenzione del mobbing e delle discriminazioni

La più recente normativa pone l'accento sulla necessità di garantire ambienti di lavoro improntati al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori quale elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro ed è noto in letteratura che mobbing e discriminazioni peggiorano le prestazioni lavorative. La stessa recente normativa estende le competenze attribuite ai Comitati Unici di Garanzia demandando loro il compito di assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione - ovvero a tutti quei fattori che possono determinare azioni di discriminazione, di isolamento e di emarginazione del dipendente ledendone la dignità e la libertà - al fine di favorire la realizzazione di ambienti di lavoro caratterizzati dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di mobbing, discriminazione e violenza morale o psichica. Si ritiene quindi indispensabile l'adozione di strumenti di prevenzione e lotta verso ogni forma

di violenza e discriminazione, utile anche nella gestione del conflitto nelle relazioni in ambito lavorativo ed in grado di allentare le tensioni fra gli operatori.

- | |
|--|
| <p>a. Attuare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la mappatura delle competenze professionali e l'affidamento di incarichi adeguati che valorizzino altresì le differenze di genere e delle pari opportunità;</p> |
| <p>b. informazione e partecipazione di tutti/e i/le dipendenti alla vita aziendale, inclusi gli assenti dal lavoro per lunghi periodi, attraverso un sistema di comunicazione efficace ed omogeneo che assicuri la circolazione delle informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro, la gestione del personale, l'accesso alla formazione e alla progressione professionale e qualsivoglia altro aspetto della vita aziendale, quale sistema da realizzarsi mediante la definizione di un Piano di comunicazione interna che anche attraverso il linguaggio tenga conto della presenza in Area Vasta sia di donne che di uomini;</p> |
| <p>c. predisporre ed adottare un “Codice etico di condotta” per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano nell'Area Vasta 2 ed in materia di pari opportunità, valorizzazione e benessere di chi lavora e per la prevenzione e la lotta verso ogni forma di violenza e discriminazione;</p> |
| <p>d. pubblicizzare e diffondere il “Codice etico di condotta” presso il personale dell'Area Vasta, previa valutazione e definizione delle modalità più idonee (es. affissione presso le bacheche delle Unità Operative/Servizi, organizzazione di eventi formativi dedicati, invio al personale al momento dell'assunzione e dell'inserimento lavorativo, presentazione del Codice durante gli eventi formativi organizzati dall'Azienda, ecc.), ferma restando la sua pubblicazione sui siti web dell'Area Vasta.</p> |

Soggetti coinvolti: U.O.C. Formazione, URP, CUG, Direzione di Area Vasta
Tempi di realizzazione: 2015-2017
Costi preventivati: senza oneri aggiuntivi a carico dell'Area Vasta 2

III. MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano delle Azioni Positive 2015-2017 è sottoposto a verifica annuale da parte del Comitato Unico di Garanzia congiuntamente alle consigliere di PARITA' al fine di monitorare l'efficacia delle azioni poste in essere e di apportare per tempo proposte di eventuali azioni correttive, qualora dovessero rendersi necessarie.