

**Deliberazione del Commissario Straordinario n. 183 del 04/03/2020**

**Oggetto:** Piano delle Azioni Positive Triennio 2020-2022: Adozione.

**Ufficio proponente:** Direzione Amministrazione Giuridica ed Economica del Personale Dipendente e Convenzionato

<b>Esercizio</b>	<b>2020</b>
<b>Centro di Risorsa</b>	<b>assente</b>
<b>Posizione Finanziaria</b>	<b>assente</b>
<b>Importo</b>	<b>assente</b>
<b>Prenotazione Fondi</b>	<b>assente</b>

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

Vista la proposta di delibera di pari oggetto dell'Ufficio Proponente di cui al num. Provv. 386 del 02/03/2020 contenente:

- Attestazione del Dirigente della Direzione Economico Finanziaria in ordine alla regolarità contabile - Dott. Riccardo BRUGNETTA;
- il Parere del Direttore Amministrativo - Dott.ssa Sabrina SOCCI;
- il Parere del Direttore Sanitario f.f. - Dr. Sandro VENDETTI.

**DELIBERA**

Di fare integralmente propria la menzionata proposta di delibera che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale e di disporre quindi così come in essa indicato.

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

(Dott. Andrea CASCIARI)\*

Visto il dell'art.57 del D.Lgs.vo n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni";

Visti i D. Lgs.vi n. 215 e 216 del 9 luglio 2003 concernenti l'attuazione delle Direttive europee in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine tecnica e in materia di occupazione e di condizione di lavoro;

Visto il D. Lgs.vo n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art.6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246;

Visto il D.Lgs.vo n. 150/2009 cd Riforma Brunetta;

Premesso che le Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'Art. 48 del D.Lgs 198/2006, devono redigere un Piano triennale di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità;

Visto che con atto deliberativo n.344 del 28/04/2016, ai sensi dell'art.21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 di integrazione e modifica dell'art.57 del D.Lgs.vo n.165/2001, è stato costituito per un quadriennio il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), in prossima scadenza e in corso di ricomposizione;

Richiamata la Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche", approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – che sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 4/3/2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio;

Considerato che il Piano triennale di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate e che gli obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione;

Ritenuto necessario, conseguentemente, adottare l'allegato Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, documento predisposto e trasmesso al CUG il 27/03/2020, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, rivolto a promuovere nell'ambito di questa Azienda l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione;

#### SI PROPONE DI DELIBERARE

- di adottare, per le motivazioni di cui alle premesse, ai sensi dell'Art. 48 del D.Lgs 198/2006 e tenuto conto della Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione

pubblica e Dipartimento per le pari opportunità , l'allegato Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, rivolto a promuovere nell'ambito di questa Azienda l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione;

- di dare atto che l'adozione del Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022 non determina nuovi o maggiori oneri di spesa per l'Azienda;
- di dare atto che l'allegato Piano adottato integra l'approvato Piano della Performance 2020-2022 di cui all'atto deliberativo n. 125 del 20 febbraio 2020;
- di procedere alla trasmissione del presente atto al Comitato Unico di Garanzia, alla Consigliera per le pari opportunità, al ricostituendo OIV e alle OO.SS/RSU di ciascuna area contrattuale;
- di procedere alla pubblicazione del presente atto sul sito web aziendale e nell'apposita sezione web dedicata al CUG;
- di individuare quale responsabile del procedimento amministrativo, ai sensi della Legge n. 241/90 e s.m.i. la Dott.ssa Raffaella Ranchetti – collaboratore amministrativo professionale senior.

Il Responsabile del Procedimento  
(Dott.ssa Raffaella Ranchetti)

SC Direzione Risorse Umane  
(Dott.ssa Sabrina Socci)



## AZIENDA OSPEDALIERA “SANTA MARIA” TERNI

### PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020 -2022

#### **PREMESSA**

L’Azienda Ospedaliera Santa Maria di Terni è tenuta a predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto all’articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l’equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all’interno dell’amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Il Piano triennale si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi; l’altra, più operativa, con l’indicazione degli obiettivi specifici. Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità.

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2020-2022 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell’ambito di questa Azienda l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall’art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui “le amministrazioni dello Stato...., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.”

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell’art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l’obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, l'Azienda Santa Maria di Terni adotta il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

### **L'OPERATIVITA' DEL PIANO**

Il Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) riferito al triennio 2020-2022, individua n. 8 aree di intervento, per ciascuna delle quali sono state determinate le singole Azioni Positive.

La Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche"), approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 4/3/2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio. Pertanto, al fine di realizzare le azioni di seguito riportate l'Amministrazione si impegna a fornire al CUG l'opportuno supporto e a intraprendere tutte le iniziative necessarie ivi previste.

***Le Aree di intervento previste dal Piano sono le seguenti:***

- 1) Area Implementazione funzioni e ruolo C.U.G.
- 2) Area Formazione componenti C.U.G .
- 3) Area Benessere lavorativo, organizzativo e individuale, molestie e violenza sul luogo di lavoro, mobbing.
- 4) Lettura dell'organizzazione – Pari opportunità
- 5) Accesso al lavoro/assunzioni/permanenza/progressione di carriera.
- 6) Area Promozione politiche di conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare.
- 7) Area implementazione processi comunicativi

### **AZIONE 1: Area Implementazione funzioni e ruolo C.U.G.**

- Stesura di un atto interno (circolare) che regoli i rapporti del C.U.G. con le strutture dell'Amministrazione;
- chiedere applicazione alla formula "**sentito il parere del CUG**" negli atti interni, circolari, direttive, ecc. su temi che rientrano nelle competenze del C.U.G.;
- implementare il **link** sul sito **web** aziendale contenente le informazioni sul C.U.G.;
- gestione casella **di** posta elettronica dedicata al C.U.G.;

#### **Obiettivi:**

- 1) Funzionamento ottimale del CUG all'interno dell'Azienda ;
- 2) Informazione di tutti i dipendenti su ruolo CUG e servizio per i dipendenti
- 3) Coordinamento rapporti tra CUG e servizi/strutture aziendali

#### **Azioni Positive:**

- 1) Applicazione della formula "**sentito il parere del CUG**" negli atti interni, circolari, direttive, ecc. su temi che la Direttiva n.2/2019 attribuisce alle specifiche competenze del CUG. In questi casi il C.U.G si impegna ad esprimere il proprio parere entro 10 gg dalla ricezione dei documenti/atti; superato tale periodo si applicherebbe la formula del "**silenzio/assenso**"
- 2) Inserimento, nei corsi di formazione destinati ai neoassunti, di una presentazione sintetica sul ruolo e sul funzionamento del C.U.G. e dei servizi ai dipendenti.

#### **Soggetti attuatori:**

CUG, Direzione Aziendale, Servizi/Strutture/ Centro di Formazione

#### **Uffici coinvolti:**

CUG, Direzione Aziendale, Servizi/Strutture/ Centro di Formazione/ SC  
Direzione Risorse Umane /SITRO/DMPO

#### **Possibili oneri aggiuntivi:**

solo per l'organizzazione della formazione

#### **Periodo di realizzazione:**

Biennio 2020-2021

## **AZIONE 2: Area Formazione componenti C.U.G .**

### **Obiettivi:**

Formazione/Aggiornamento continuo per componenti CUG

### **Azioni Positive:**

Programmazione di giornate formative e di aggiornamento a cadenza annuale per componenti CUG

### **Soggetti attuatori:**

CUG, Centro di Formazione

### **Uffici coinvolti:**

CUG, Direzione Aziendale, Servizi/Strutture/ Centro di Formazione/ SC  
Direzione Risorse Umane /SITRO/DMPO

### **Possibili oneri aggiuntivi:**

solo per l'organizzazione della formazione

### **Periodo di realizzazione:**

Biennio 2020-2021

## **AZIONE 3: Area Benessere lavorativo, organizzativo e individuale, molestie e violenza sul luogo di lavoro, mobbing.**

### **Obiettivi:**

- 1) Promozione Benessere Organizzativo
- 2) Contrasto fenomeno mobbing, molestie e discriminazioni luogo di lavoro

### **Azioni Positive:**

- 1) Sollecitare nomina consigliere di fiducia
- 2) Realizzare sportello d'ascolto permanente
- 3) Analizzare Stress lavoro correlato;
- 4) Analizzare fenomeno molestie e mobbing
- 5) Favorire cultura del benessere organizzativo

### **Soggetti attuatori:**

CUG,

### **Uffici coinvolti:**

CUG, Direzione Aziendale, Servizi/Strutture/ Centro di Formazione/ SC  
Direzione Risorse Umane /SITRO/DMPO

### **Possibili oneri aggiuntivi:**

al momento non preventivabile

### **Periodo di realizzazione:**

Triennio 2020-2021-2022

#### **AZIONE 4: Lettura dell'organizzazione – Pari Opportunità**

**Obiettivi:**

Rilevare criticità rispetto alle differenze di genere /età/disabilità

**Azioni Positive:**

- 1) Analisi distribuzione Uomini /Donne nell'organizzazione
- 2) Verifica criticità
- 3) Segnalazione alla Direzione Aziendale

**Soggetti attuatori:**

CUG,

**Uffici coinvolti:**

CUG, Direzione Aziendale, Servizi/Strutture/ Centro di Formazione/ SC  
Direzione Risorse Umane /SITRO/DMPO

**Possibili oneri aggiuntivi:**

senza

**Periodo di realizzazione:**

Triennio 2020-2021-2022

#### **AZIONE 5 Accesso al lavoro/assunzioni/permanenza/progressione di carriera.**

**Obiettivi:**

Tutela del posto di lavoro lasciato per assenze prolungate e/o prescrizioni

**Azioni Positive:**

- 1) Analisi fenomeno
- 2) Verifica criticità
- 3) Segnalazione alla Direzione Aziendale

**Soggetti attuatori:**

CUG,

**Uffici coinvolti:**

CUG, Direzione Aziendale, Servizi/Strutture/ Centro di Formazione/ SC  
Direzione Risorse Umane /SITRO/DMPO

**Possibili oneri aggiuntivi:**

senza

**Periodo di realizzazione:**

Triennio 2020-2021-2022

**AZIONE 6 Area Promozione politiche di conciliazione vita lavorativa e vita personale/familiare.**

**Obiettivi:**

Tutela famiglie in Azienda

**Azioni Positive:**

- 1) Analisi congedo parentale
- 2) Analisi situazioni turnistiche coniugi in Azienda
- 3) Verifica criticità
- 4) Segnalazione alla Direzione Aziendale

**Soggetti attuatori:**

CUG,

**Uffici coinvolti:**

CUG, Direzione Aziendale, Servizi/Strutture/ Centro di Formazione/ SC  
Direzione Risorse Umane /SITRO/DMPO

**Possibili oneri aggiuntivi:**

senza

**Periodo di realizzazione:**

Triennio 2020-2021-2022

## **AZIONE 7: Area implementazione processi comunicativi**

### **Obiettivi:**

Miglioramento processo comunicativo

### **Azioni Positive:**

- 1) Predisposizione manuale riassuntivo neo assunto
- 2) Informazioni su organizzazione e processi
- 3) Informazione su piani triennali aziendali

### **Soggetti attuatori:**

CUG,

### **Uffici coinvolti:**

CUG, Direzione Aziendale, Servizi/Strutture/ Centro di Formazione/ SC  
Direzione Risorse Umane /SITRO/DMPO

### **Possibili oneri aggiuntivi:**

senza

### **Periodo di realizzazione:**

Triennio 2020-2021-2022

Il Piano di Azioni Positive 2020-2022 integra l'approvato Piano della Performance 2020-2022 di cui all'atto deliberativo n. 125 del 20 febbraio 2020 ed è sottoposto a verifica annuale da parte del Comitato Unico di Garanzia congiuntamente alla Consiglieria di parità regionale al fine di monitorare l'efficacia delle Azioni poste in essere e di apportare eventuali Azioni correttive, qualora dovessero rendersi necessarie.