



ALLEGATO ALLA DELIBERA
N. 01280 DEL 26 OTT. 2021

Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023

allegato alla deliberazione n. _____

Sommario

| | |
|--|----|
| 1. Premessa | 2 |
| 1.1. Normativa di riferimento..... | 2 |
| 1.2. Il CUG | 4 |
| 1.3. Situazione del personale dell'ASP Palermo | 6 |
| 2. Piano delle azioni positive 2021/2023..... | 8 |
| 2.1. Organismi coinvolti..... | 9 |
| 2.2. Obiettivi e azioni del PTAP 2021-2023 | 10 |
| 2.3. Aggiornamenti e monitoraggio | 16 |

1. Premessa

Il Piano Triennale di Azioni Positive ha lo scopo di promuovere all'interno delle organizzazioni aziendali l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Il nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive, rispetto al precedente, deve necessariamente tenere conto dell'attuale situazione pandemica per Covid-19. Infatti l'emergenza sanitaria ha stravolto e condizionato tutta l'Organizzazione e tutte le esigenze primarie di salute della popolazione. Pertanto gli obiettivi del precedente piano vengono riproposti nel nuovo "Piano Triennale Azioni Positive 2021/2023" integrati con quanto proposto dal nuovo CUG.

1.1. Normativa di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive (di seguito PTAP) dell'ASP Palermo per il triennio 2021/2023 propone e valuta le buone pratiche e le azioni istituzionali miranti a promuovere la cultura della sicurezza, del benessere e del contrasto alle discriminazioni ed alla violenza di genere in azienda.

Infatti a partire dalla normativa comunitaria, la Legge italiana ha accolto la Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio europeo del 13 dicembre 1984 al fine di promuovere azioni positive a favore delle donne, riconosce e garantisce il sostegno alle "Azioni positive", intendendo, con tale espressione, tutte quelle iniziative finalizzate a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne.

Merita una menzione l'articolo 7 comma 1 del D.lgs n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" secondo cui le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e 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. 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 azioni positive, introdotte dalla Legge 10 aprile 1991, n.125 e disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", hanno rappresentato una svolta fondamentale nelle politiche orientate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Inoltre l'art. 48 del D.lgs. n. 198/06, ha imposto alle Pubbliche Amministrazioni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata Triennale, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, nel presupposto che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell'azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Infatti sempre l'articolo 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

In generale il Piano individua le misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate con "azioni positive" che ai sensi dell'articolo 42 del medesimo D.lgs. n. 198/2006 hanno in particolare lo scopo di:

1. Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
2. Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
3. Favorire l'accesso al lavoro autonomo ed alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
4. superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
5. promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
6. favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi, oltre a valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 concernente "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", stabilisce che al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa debba essere collegato anche al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art.8, comma 1, lettera h).

La CIVIT (oggi ANAC) con Delibera n. 22/2011 ha fornito indicazioni relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance.

Il documento fornisce indicazioni relative allo sviluppo delle pari opportunità, ambito espressamente previsto dall'art. 8, comma 1, lett. h) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ed è suddiviso in due parti: a) pari opportunità nel ciclo di gestione della performance; b) approfondimenti.

La finalità della prima parte è quella di illustrare il quadro generale, che costituisce una guida per le amministrazioni, delineando innanzitutto le dimensioni principali che definiscono il concetto di pari opportunità. Una volta chiariti gli oggetti dell'analisi e le relative definizioni, viene illustrata una metodologia generale utile ad integrare l'analisi di sensibilità rispetto alle pari opportunità nei processi di pianificazione. In tal modo è possibile sviluppare le pari opportunità sia nel sistema di misurazione e valutazione della performance sia nel piano della performance (e, successivamente, nella fase di rendicontazione). Infine, viene illustrato un percorso di maturità utile alle amministrazioni per analizzare il relativo stadio di partenza e la possibile direzione e azioni future da intraprendere.

Nella seconda parte, in linea con il quadro generale, vengono sviluppati quattro approfondimenti.

Con la Direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" sono definite le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

In particolare il punto 3.2 della suddetta direttiva richiama i "Piani triennali di azioni positive" ribadendo che 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 e più efficace. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Successivamente al fine di promuovere il benessere organizzativo, anche a causa dell'emergenza sanitaria che ha comportato per le pubbliche amministrazioni il ricorso a modalità di svolgimento della prestazione

lavorativa non in presenza, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha provveduto a pubblicare le “linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance”.

La finalità di tale documento è quella di fornire indicazioni metodologiche circa le modalità di lavoro agile da utilizzare in modo ordinario e non esclusivamente in fase emergenziale.

Inoltre all’interno delle suddette linee guida si fa riferimento alle nuove disposizioni in materia di lavoro agile in vigore a decorrere dal 19 Luglio 2020, previste dall’articolo 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’articolo 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34.

In altre parole il POLA è lo strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo, e differisce dalla programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile. Quest’ultimi andranno inseriti nelle ordinarie sezioni del Piano della *performance* o nelle schede individuali come indicato nelle Linee guida 1/2017.

1.2. Il CUG

L'articolo 57 del D.lgs n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” e che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Successivamente con l’art. 21 della legge 183 del 4 novembre 2010 sono stati attribuiti al CUG compiti propositivi, consultivi e di verifica al fine di favorire l’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l’efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

Inoltre la recente promulgazione della Direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” (che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011) ha consolidato il ruolo dei CUG all’interno delle pubbliche amministrazioni in modo da rivestire un ruolo centrale al fine di:

- assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevedendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta ed indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la performance organizzativa dell’amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l’organizzazione anche attraverso l’adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Il CUG, come stabilito nella citata Direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica:

- funzione propositiva: predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing e disagio organizzativo, all’interno dell’amministrazione pubblica;
- funzione consultiva: svolge un’azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione in quanto chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell’amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa.
- funzione di verifica: relazionare annualmente in ordine allo stato di attuazione del PTAP, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia la personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.

Il CUG dell’ASP Palermo è stato costituito con Deliberazione del Direttore Generale n.131 del 17/02/2011, integrata con Deliberazione n. 758 del 15/09/2011 e n. 527 del 29/05/2012 dotandosi di un proprio regolamento pubblicato sul sito aziendale nella relativa sezione al seguente indirizzo:

<http://www.asppalermo.org/pagina.asp?ID=121>.

La durata in carica dei componenti del CUG è di quattro anni con possibilità di rinnovo degli incarichi stessi solo una volta.

Il CUG ha una composizione paritetica ed è formato anche da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli art. 40 e 41 del D.lgs 165/2001 ed ha un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Con Delibera n. 801 del 20/08/2020 è stato nominato il nuovo Presidente del CUG dell'ASP di Palermo, subentrando al precedente, in quanto per pensionamento ha concluso la propria attività di servizio in Azienda.

Successivamente all'insediamento del nuovo Presidente, il CUG ha provveduto ad analizzare eventuali azioni intraprese secondo quanto proposto nel PTAP 2020/2022.

Inoltre in ordine alle attività connesse sempre al suddetto PTAP 2020/2022 si è ipotizzato di articolare le attività del CUG in commissioni/gruppi di lavoro al fine di concorrere allo sviluppo degli obiettivi assegnati.

Le commissioni sono state istituite secondo le seguenti aree:

- Risorse Umane e Pari Opportunità;
- Benessere Organizzativo e Politiche di Conciliazione;
- Comunicazione;
- Regolamenti;
- Formazione.

Di seguito si riportano riassumendo i primi obiettivi su cui si sono concentrate principalmente le attività del CUG:

- L'intervento in tema di comunicazione ha preso avvio con un ampliamento dello spazio informativo del CUG presente nel sito aziendale, il cui contenuto è stato arricchito dalla introduzione di normativa di riferimento, in particolare la Direttiva 2/2019, dalla imminente pubblicazione dei Verbali delle sedute del CUG, nonché fornire informazioni utili per i lavoratori e per le lavoratrici dell'Azienda;
- Le azioni del CUG, volte al miglioramento del benessere organizzativo del personale dell'Azienda, consistono nell'attività di verifica e controllo dei correttivi realizzati da quei Servizi che presentano aspetti di criticità, emersi a seguito della rilevazione e della analisi dei dati, realizzati dal competente DPP congiuntamente alla UOC Psicologia. Il CUG monitorerà l'operato di tali servizi, sollecitandoli, nel corso del 2021, ad operare i necessari cambiamenti in merito ai nodi problematici evidenziati;
- Il Regolamento di funzionamento del CUG è stato applicato in modo più rigoroso e funzionale, ed è in corso di revisione, in particolare per alcune sue parti, come richiamato dalla Direttiva 2/2019; La suddetta Direttiva è stata parzialmente recepita nell'anno appena concluso, stante la approvazione della possibile nomina della figura del sostituto, per i Componenti di parte sindacale, attraverso la semplice comunicazione del nominativo da parte dell'Organizzazione sindacale di appartenenza;
- Per le politiche di conciliazione il CUG è impegnato nel sostenere il Lavoro Agile per la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata, guardando soprattutto alle donne lavoratrici sulle quali, ancora oggi, ricade il maggior carico di compiti di cura. La conciliazione delle due dimensioni si pone in maniera funzionale al miglioramento del benessere organizzativo. Con riferimento alla imminente definizione del POLA in ambito aziendale, anche in applicazione a quanto previsto dalla Direttiva n. 2/2019, il CUG, in collaborazione con il DRU, intende partecipare alla elaborazione del citato Piano che comporta l'avvio di un processo culturale che interessa il mondo del lavoro, determinando il passaggio da una tradizionale visione vocata al *controllo* ad una attenzione orientata al *risultato*. In tale nuovo scenario anche i dipendenti e le dipendenti che, ad esempio, presentano particolari condizioni di svantaggio fisico per patologia possono, lavorando in un ambiente più protetto, quale la propria abitazione, trovare certamente nuove opportunità di

espressione delle proprie capacità e competenze, valorizzando il proprio apporto professionale. Per ogni possibile analoga situazione deve essere posta particolare attenzione riguardo alla individuazione delle più appropriate modalità per avvalersi di tali risorse umane, valorizzandole al meglio anche attraverso il supporto della prestazione lavorativa da remoto. Sarà necessario fornire le necessarie dotazioni informatiche, così come programmare percorsi formativi e/o di aggiornamento e definire sistemi di rilevazione della performance individuale, adeguatamente calibrati per garantire omogenee modalità di valutazione tra lavoratori in presenza e in lavoro agile. Il CUG intende partecipare attivamente alla realizzazione di tale processo.

- Relativamente alla formazione sono stati individuati alcuni moduli, appositamente strutturati per i componenti dei CUG, ad es. il corso FORMEL dal titolo " Il CUG e il PTAP ", realizzato in modalità Webinar e per il quale si intende chiedere adeguata copertura dei costi.

1.3. Situazione del personale dell'ASP Palermo

Il punto di partenza è rappresentato da un quadro dello status di fatto nella quale si trova la Pubblica Amministrazione per implementare un corretto piano di azioni positive per quanto riguardano politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità.

Infatti tale piano, affinché risulti adeguato alle esigenze specifiche dell'Amministrazione, deve tenere conto del numero dei dipendenti, la loro distribuzione, delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle relative attività erogate.

Quindi è necessario un'approfondita ed attenta analisi per poter individuare le potenzialità e le criticità presenti nel contesto di riferimento, in modo da poter garantire migliori condizioni di pari opportunità ed allo stesso tempo contrastando le discriminazioni, in modo da promuovere la valorizzazione del benessere di chi lavora e valorizzando le differenze.

Infatti per prima cosa il CUG si pone come obiettivo una valutazione circa le risorse umane e di conseguenza un bilancio di genere presente in Azienda, ciò mediante l'analisi delle fonti informative aziendali.

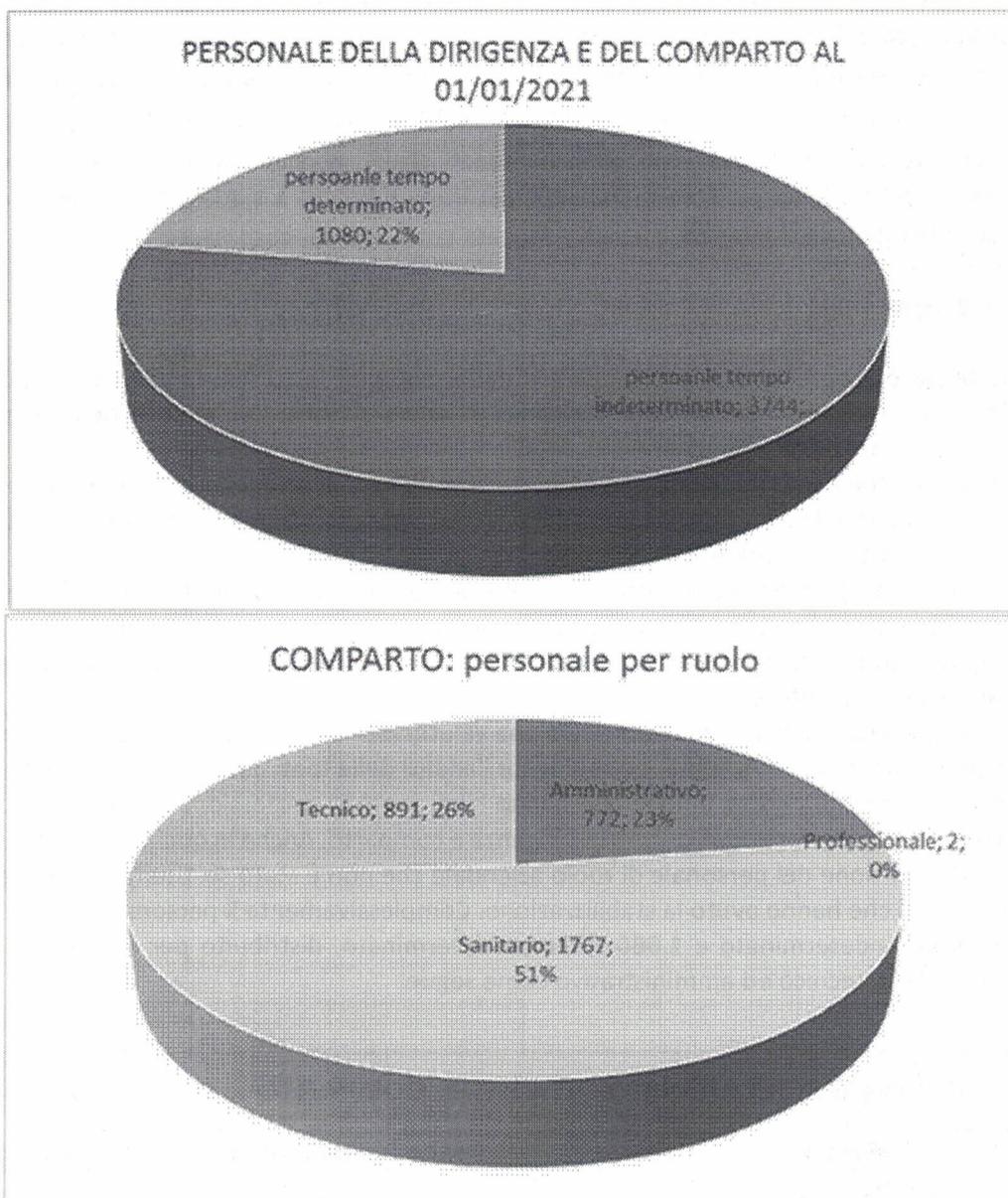
L'ASP di Palermo dispone di risorse umane che hanno ruoli e profili professionali diversi: ruolo sanitario, amministrativo, tecnico e professionali distinti in dirigenza e comparto. Anche in quest'ultimo anno si è avuta una sostanziale diminuzione del personale di ruolo aziendale che non è stato sostituito se non per la messa in ruolo di contrattisti che hanno avuto la stabilizzazione. Complessivamente il personale al 01/01/2021 è di **3.744** unità a tempo indeterminato e **1.080** a tempo determinato, distribuito per aree nei diversi ruoli: sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo come segue:

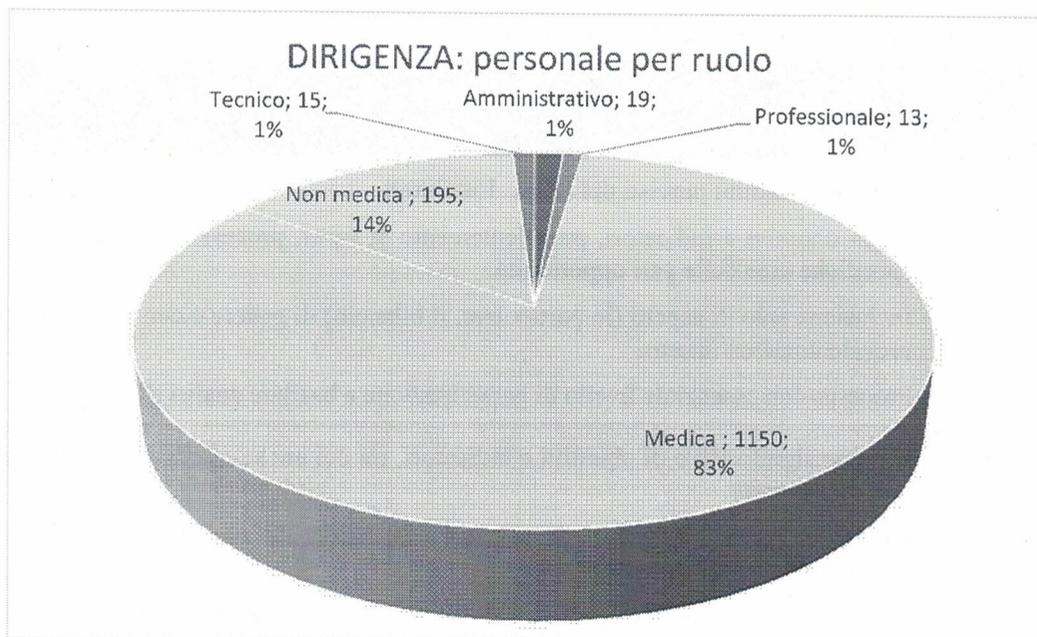
| PERSONALE DELLA DIRIGENZA E DEL COMPARTO al 01/01/2021 | | | | |
|--|-----------|---------------|------------------------|----------------------|
| RUOLO | Fascia | Area | N. tempo indeterminato | N. tempo determinato |
| Amministrativo | Comparto | | 507 | 265 |
| | Dirigenza | | 11 | 8 |
| Professionale | Comparto | | | 2 |
| | Dirigenza | | 10 | 3 |
| Sanitario | Comparto | | 1454 | 313 |
| | Dirigenza | Medica | 928 | 222 |
| | | Non medica | 157 | 38 |
| Tecnico | Comparto | | 662 | 229 |
| | Dirigenza | | 15 | |
| | | Totale | 3744 | 1080 |

L'Azienda dispone inoltre di circa n. 200 unità di personale SAS (ex Multiservizi), mentre nei poliambulatori aziendali operano circa n. 200 unità di "specialisti convenzionati interni".

Maggiore dettaglio della dotazione del personale aziendale può essere visualizzato sul sito web dell'ASP Palermo alla sezione "Amministrazione Trasparente" attraverso il seguente link :

<http://www.asppalermo.org/auslinforma-dettaglio.asp?ID=69> .





2. Piano delle azioni positive 2021/2023

La promozione delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, che rappresentano gli strumenti necessari per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano delle azioni positive (PTAP), tenendo conto della Direttiva n. 2/2019 del 26 Giugno 2019, ha un contenuto programmatico triennale al pari del Piano della Performance.

Il nuovo CUG, in virtù del proprio ruolo propositivo e propulsivo, ha provveduto a suggerire alcune attività da inserire nel piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, oltre a quelle già inserite nel precedente piano.

Quanto proposto è finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale,

Quindi l'ASP Palermo redige il presente PTAP 2021/2023 in coerenza con la proposta del CUG, sviluppandone alcuni temi.

Inoltre il presente documento costituisce un nuovo passo relativamente al percorso di maturità in ottica di pari opportunità che l'Azienda si è posta traguardo da raggiungere come rappresentato nella tabella pag. 12 della Delibera n. 22/2011:

Tabella 2: Il percorso di maturità in ottica di pari opportunità

| Stadio Evolutivo | Caratteristiche |
|------------------|--|
| Stadio 0 | <p>(Requisiti minimi previsti dal D.lgs. 150/2009)</p> <p>Pochi obiettivi e indicatori, prevalentemente di <i>input</i>, processo e <i>output</i>, relativi a specifiche aree delle pari opportunità.</p> <p>Inclusione solo di aspetti (in particolare, il bilancio) di genere e con una prospettiva prevalentemente interna.</p> <p>Processo con essenziale livello di partecipazione e basilare analisi di sensibilità.</p> |
| Stadio 1 | <p>Insieme significativo di obiettivi e indicatori, tra cui anche quelli di <i>outcome</i> per le pari opportunità.</p> <p>Inclusione, oltre al genere, di ulteriori dimensioni di pari opportunità, in una prospettiva prevalentemente interna.</p> <p>Processo con significativa partecipazione di <i>stakeholder</i> interni ed esterni, adeguata analisi di sensibilità.</p> |
| Stadio 2 | <p>Ottimale individuazione degli indicatori relativi alle pari opportunità con prevalente orientamento <i>all'outcome</i>.</p> <p>Completo sviluppo di tutte le dimensioni delle pari opportunità, sia nella prospettiva interna sia esterna.</p> <p>Processo consolidato con partecipazione a tutti i livelli, ottimale coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> interni ed esterni, analisi di sensibilità interiorizzata dall'amministrazione. Lo sviluppo delle pari opportunità è una cultura organizzativa consolidata.</p> |

Mentre il precedente piano, essendo il primo, era stato formulato con l'intento iniziare il percorso con lo stadio 0, il nuovo PTAP 2021/2023 avrà come obiettivo di confermare l'avanzamento allo stadio 0 e successivamente di poter programmare il prossimo step relativo allo Stadio 1.

2.1. Organismi coinvolti

Il Piano delle azioni positive, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs 11/04/2006, n.198, deve essere adottato sentiti il CUG e le OO.SS. rappresentative.

Art. 48. Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

2.2. Obiettivi e azioni del PTAP 2021-2023

Nel rispetto delle disposizioni della Direttiva n. 2/2019 del 26 Giugno 2019, il presente PTAP individua i seguenti obiettivi generali con relative azioni da sviluppare, che saranno tradotti in Piani di azione da parte degli attori coinvolti:

Obiettivo 1: Valutazioni e bilancio delle risorse umane.

Al fine di individuare gli ambiti di intervento prioritari per la progettazione di azioni positive è necessario che l'amministrazione effettui periodicamente una raccolta di dati relativi al personale, anche disaggregati per genere ed età: questo infatti è un passo necessario per conoscere la situazione di fatto di una organizzazione rispetto alle pari opportunità e per realizzare interventi mirati alla promozione del benessere lavorativo e alla rimozione degli ostacoli che eventualmente ancora si frappongono alla piena valorizzazione delle differenze di cui ciascun individuo è portatore nell'organizzazione.

| | | | |
|--|------|------|------|
| <p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Raccolta ed analisi delle fonti informative aziendali; 2. Realizzazione del quadro rappresentativo del personale con la ripartizione per genere; 3. Individuazione delle criticità e delle conseguenti azioni positive da porre in essere per il miglioramento. <p>Costi: Nessuno Attori coinvolti: CUG e Dipartimento delle Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Affari Generali. Output: Redazione delle statistiche sul personale ripartite per genere da parte del Dipartimento delle Risorse Umane; analisi dei dati, individuazione delle criticità e delle conseguenti azioni positive da parte del CUG.</p> | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|

Obiettivo 2: Miglioramento del benessere organizzativo e stress lavoro correlato

| | | | |
|--|------|--|--|
| <p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi del report 2020 relativo alla valutazione oggettiva e soggettiva sul benessere organizzativo e stress lavoro (verifica delle macrostrutture che presentano maggiori criticità, verifica di eventuali profili professionali che presentano delle criticità, analisi delle problematiche rappresentate, ...) e restituzione ai dipendenti dei risultati emersi; 2. Individuazione azioni di miglioramento da porre in essere nel biennio 2022-2023; 3. Pubblicizzazione "Punto di ascolto per il rischio stress lavoro correlato" (allocato presso la UOC Psicologia) rivolto al personale aziendale attivo; <p>Costi : Nessuno Attori coinvolti: CUG, SPP, UOC Psicologia e referenti sportello d'ascolto. Output: Report e relazione a cura del CUG sulle azioni suddette.</p> | 2021 | | |
|--|------|--|--|

| | | | |
|--|--|------|------|
| <p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> Realizzazione di azioni di miglioramento individuate sulla base dell'analisi effettuata nel 2020; Giornate formative dedicate ai direttori delle strutture aziendali in tema di benessere organizzativo e strumenti per il miglioramento dello stesso. <p>Costi: Nessuno Attori coinvolti: CUG, SPP, UOC Psicologia, UOS Formazione. Output: Relazione a cura del CUG sulle azioni suddette.</p> | | 2022 | 2023 |
|--|--|------|------|

Obiettivo 3: Sensibilizzazione contro le discriminazioni

| | | | |
|---|--|------|------|
| <p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> Formazione/Eventi/Informazione su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione (CUG, UOC Psicologia, UOS Formazione); Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati (UOS Formazione); Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) e nella comunicazione verbale (CUG); Proposta revisione Codice di Comportamento e Codice Etico con riguardo al tema delle pari opportunità (CUG). <p>Costi: da quantificare Attori coinvolti: CUG, UOS Comunicazione e informazione, Dipartimento delle Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Affari Generali, UOC Psicologia, UOS Formazione Output: Relazione a cura del CUG sulle azioni suddette.</p> | | 2022 | 2023 |
|---|--|------|------|

Obiettivo 4: Equilibrio di genere nel conferimento degli incarichi

| | | | |
|--|--|------|------|
| <p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> Revisione dei Regolamenti aziendali per il conferimento degli incarichi di struttura ove si espliciti che nell'effettuare la scelta del dirigente da nominare deve tenersi conto del principio di pari opportunità; Nell'atto di nomina deve essere riportata la dichiarazione che nell'effettuare la scelta del dirigente da nominare si è tenuto conto del principio di pari opportunità; <p>Costi: Nessuno Attori coinvolti: Dipartimento delle Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Affari Generali Output: Modifica Regolamento.</p> | | 2022 | 2023 |
|--|--|------|------|

Obiettivo 5: Favorire politiche di conciliazione tra i tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

| | | | |
|--|------|------|--|
| <p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Redazione di una circolare che espliciti le iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.) (Dipartimento Risorse Umane); 2. Elaborazione e distribuzione di un opuscolo al personale sui temi delle opportunità per le madri e per i padri (informazioni relative ai provvedimenti normativi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro) (Dipartimento Risorse Umane); 3. Verifica delle condizioni della convezione conECONIDO (nido privato ubicato all'interno del complesso ASP di via La Loggia a Palermo) per i dipendenti ed eventuale aggiornamento (CUG); 4. Indagine sulla adesione/gradimento da parte dei dipendenti alla creazione di servizi aziendali di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica, per i figli di età 4-12 anni (CUG); <p>Costi: Nessuno Attori coinvolti: CUG, Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Affari Generali. Output: circolare per il reinserimento del personale post assenza di lungo periodo, opuscolo informativo per le madri e per i padri, proposta convezione conECONIDO a condizioni migliorative, risultati indagine per servizi aziendali di supporto alla genitorialità.</p> | 2021 | 2022 | |
|--|------|------|--|

Obiettivo 6: Promuovere il benessere organizzativo attraverso un'organizzazione del lavoro più efficiente che favorisca la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

| | | | |
|---|------|------|--|
| <p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi della sperimentazione Smart working a seguito dell'applicazione circolare 1/2020 Dipartimento Funzione Pubblica e s.m.i. 2. Valutazione della sperimentazione smart working con riferimento all'emergenza coronavirus (Dipartimento Risorse Umane, strutture interessate); 3. Studio delle linee guida "sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di Performance" (Dipartimento Risorse Umane, strutture interessate e CUG); <p>Costi: da quantificare Attori coinvolti: CUG, Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Affari Generali e strutture interessate. Output: circolari applicative lavoro agile (smart working), avvio e monitoraggio smart working</p> | 2021 | 2022 | |
|---|------|------|--|

| | | | |
|---|--|------|------|
| <p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Creazione di un gruppo di lavoro per l'analisi mappature delle attività e dei processi riferiti alle strutture presso le quali è possibile avviare la sperimentazione di lavoro agile (smartworking) (questionari, raccolta dati, report e mappatura) (Dipartimento Risorse Umane) secondo linee guida "sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di Performance 5. Somministrazione di un questionario, che, in funzione del livello di attuazione del POLA, contribuisca alla definizione dei criteri e delle modalità con cui attuare progetti di lavoro agile; 6. Proposta di progetti pilota di lavoro agile (smartworking) (Dipartimento Risorse Umane, strutture interessate e CUG) in applicazione delle linee guida "sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di Performance" (Dipartimento Risorse Umane, strutture interessate e CUG); 7. Analisi dei risultati dei progetti pilota di lavoro agile. <p>Costi: da quantificare</p> <p>Attori coinvolti: CUG, Dipartimento Risorse Umane e strutture interessate.</p> <p>Output: circolari applicative lavoro agile (smart working), avvio e monitoraggio smart working</p> | | 2022 | 2023 |
|---|--|------|------|

Obiettivo 7: Servizi di Welfare aziendale per il benessere psicofisico dei dipendenti

| | | | |
|---|------|--|--|
| <p>Azione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creazione di un gruppo di lavoro per lo studio di fattibilità di un ambulatorio multidisciplinare specialistico in menopausa ed andropausa a supporto al benessere psicofisico dei dipendenti; 2. Individuazione dei medici specialisti da coinvolgere. <p>Costi: da quantificare</p> <p>Attori coinvolti: CUG, Poliambulatori dei Distretti con i Dirigenti Medici specialisti in Ginecologia e Urologia/Andrologia, Presidi Ospedalieri ASP, UOC Psicologia, UOS Comunicazione ed Informazione, Dipartimento Prevenzione Protezione.</p> <p>Output: costituzione del gruppo di lavoro per realizzazione dell'ambulatorio (definizione del percorso multidisciplinare dedicato, ricognizione delle risorse professionali ed economiche, allocazione, ecc.).</p> | 2021 | | |
|---|------|--|--|

| | | | |
|---|--|------|------|
| <p>Azione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Attivazione dell'ambulatorio ambulatorio multidisciplinare specializzato in menopausa ed andropausa a supporto al benessere psicofisico dei dipendenti; 4. Elaborazione e distribuzione di un opuscolo al personale sui temi della menopausa ed andropausa; 5. Report semestrali sull'attività dell'ambulatorio multidisciplinare di menopausa ed andropausa da inviare al CUG; 6. Indagine sull'adesione/gradimento da parte dei dipendenti ed analisi annuale a fine anno dei dati. <p>Costi: da quantificare</p> <p>Attori coinvolti: CUG, Poliambulatori dei Distretti con i Dirigenti Medici specialisti in Ginecologia e Urologia/Andrologia, Presidi Ospedalieri ASP, UOC Psicologia, UOS Comunicazione ed Informazione, Dipartimento Prevenzione Protezione.</p> <p>Output: Attivazione dell'ambulatorio. Redazione dell'Opuscolo informativo sul benessere nei cambiamenti naturali della vita e sul corretto stile di vita. Report semestrali ed analisi a fine anno dei dati.</p> | | 2022 | 2023 |
|---|--|------|------|

Obiettivo 8: Garanzia delle pari opportunità nelle commissioni di concorso.

| | | | |
|---|------|------|------|
| <p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nella nomina delle commissioni sarà garantita la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile come previsto dall'art. 57, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.; 2. Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Affari Generali invia il provvedimento di nomina della commissione di concorso, entro tre giorni, al CUG, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nell'art. 57, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., ne fa segnalazione al Direttore Amministrativo per i provvedimenti consequenziali. <p>Costi: nessuno</p> <p>Attori coinvolti: Dipartimento Risorse Umane, Sviluppo Organizzativo e Affari Generali CUG, Direttore Amministrativo</p> <p>Output: Report annuale riportante l'elenco di tutti gli atti di nomina delle commissioni di concorso con la data di invio al CUG (Dipartimento Risorse Umane); Report delle eventuali segnalazioni effettuate dal CUG al Direttore Amministrativo per violazione della garanzia delle pari opportunità nelle commissioni di concorso (CUG)</p> | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|

Obiettivo 9: Potenziamento e miglioramento della sezione dedicata al CUG del sito aziendale ASP Palermo, al fine di rendere fruibile le relative informazioni.

| | | | |
|--|--|------|------|
| <p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Revisione del Regolamento di funzionamento del CUG in coerenza con la Direttiva 2/2019; 4. Studio dell'interfaccia della sezione dedicata al CUG del sito aziendale ASP Palermo; 5. Caricamento di un documento informativo aggiornato circa il ruolo e le funzioni del CUG destinato ai dipendenti aziendali, lo stesso dovrà essere diffuso con ogni mezzo all'interno dell'organizzazione aziendale; 6. Caricamento della documentazione sia normativa, sia studi sui temi pari opportunità, del benessere organizzativo, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; <p>Costi: da quantificare Attori coinvolti: CUG, UOS Comunicazione ed Informazione Output: sezione dedicata al CUG aggiornata</p> | | 2022 | 2023 |
|--|--|------|------|

Obiettivo 10: Piano formativo rivolto ai componenti del CUG sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

| | | | |
|--|------|------|------|
| <p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Predisporre un piano formativo in collaborazione della UOS Formazione; 2. Individuare enti di corsi formativi riconosciuti rivolti ai componenti del CUG; 3. Selezionare corsi formativi sulle tematiche pari opportunità, del benessere organizzativo, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. <p>Costi: da quantificare Attori coinvolti: CUG, UOS Formazione Output: 2021/2022 Pianificazione dei corsi; 2022/2023 realizzazione corsi</p> | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|

Obiettivo 11: raccordo con i CUG di altre Aziende Sanitarie

| | | | |
|--|--|------|------|
| Azioni: <ol style="list-style-type: none">1. Prendere contatti con i CUG di altre Aziende Sanitarie/Regione;2. Organizzare una giornata conoscitiva tra i componenti CUG al fine di poter realizzare una serie di incontri su diverse tematiche affrontante all'interno della propria azienda al fine di condividere le varie esperienze sui temi pari opportunità, del benessere organizzativo, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;3. Partecipazione alle attività (incontri, convegni, ...) organizzati dal CUG e/o dalla Consigliera pari opportunità Regione Sicilia | | | |
| Costi: Da quantificare | | | |
| Attori coinvolti: CUG | | | |
| Output: coinvolgimento di altri CUG | | | |
| | | 2022 | 2023 |

2.3. Aggiornamenti e monitoraggio

Il presente Piano ha durata triennale. Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità dello stesso.

Il Piano sarà oggetto di monitoraggio, di revisione ed eventualmente aggiornato con nuove azioni, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

Con appositi provvedimenti deliberativi si procederà annualmente all'aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere, a seguito delle proposte del CUG.

L'Amministrazione monitorerà sull'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG a cui è demandato il compito di verifica sulla realizzazione delle stesse e che proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente, così come specificato nella Direttiva N.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *"Misure per promuovere le Pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche — allegato 1 e allegato 2"*.

Il CUG, ai sensi della Direttiva N.2/2019(sez. 1 –punto 3.2.) deve 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 e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della citata direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'amministrazione in maniera visibile ed accessibile a tutti i lavoratori e le lavoratrici nella sezione "Amministrazione Trasparente"/"Performance", con link di accesso diretto anche nella pagina del CUG.