



Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022

allegato alla deliberazione n. 603 del 18/06/2020

Sommario

1. Premessa	2
1.1. Normativa di riferimento.....	2
1.2. Il CUG	3
1.3. Situazione del personale dell'ASP Palermo	6
2. Piano delle azioni positive 2020/2022.....	9
2.1. Organismi coinvolti.....	9
2.2. Obiettivi e azioni del PTAP 2020-2022	9
2.3. Aggiornamenti e monitoraggio	14

1. Premessa

1.1. Normativa di riferimento

Il Piano Triennale delle Azioni Positive (di seguito PTAP) dell'ASP Palermo per il triennio 2020/2022 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.

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 al 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>.

Successivamente con delibera n. 20 del 17/08/2017 è stato rinnovato, stabilendone durata in carica 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.

Durante il biennio 2017/2018, in modo riassuntivo, le aree di intervento del CUG in generale hanno riguardato:

- ✓ Piani di azioni positive al fine di favorire l'uguaglianza sul lavoro tra uomini e donne ;
- ✓ Promozione e/o potenziamento di iniziative sui temi delle pari opportunità;
- ✓ Analisi e programmazione delle esigenze del personale;
- ✓ Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni;
- ✓ Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

- ✓ Azioni positive, interventi e progetti idonei a prevenire o contrastare e rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche e mobbing all'interno dell'Azienda.

Nello specifico, in relazione alle aree di intervento sopra descritte, il Comitato ha preso contatti e stabilito una modalità di collaborazione con i componenti del "Gruppo di ascolto per il rischio da stress lavoro correlato" e con l'ambulatorio antimobbing afferente al Servizio di psicologia aziendale.

E' stato affrontato anche il tema della valutazione del personale e sono state analizzate le procedure aziendali con la possibilità di una sensibilizzazione alla corretta applicazione di tali procedure.

Il comitato ha preso atto del protocollo aziendale recentemente rinnovato "assistenza alle vittime di violenza di genere in età adulta" che prevede:

- la costituzione di una rete tra i diversi operatori e le strutture coinvolte;
- Il potenziamento dei Pronto Soccorso con l'individuazione di spazi adeguati per il primo colloquio;
- l'istituzione del punto unico di accoglienza;
- l'accompagnamento della vittima finalizzato alla richiesta dell'intervento di secondo livello
- l'implementazione di centri specialistici dedicati alla cura del trauma d'abuso, maltrattamento, violenza di genere e stalking.

Inoltre nell'ambito delle proprie competenze, il CUG ha fornito il proprio contributo organizzando una giornata di studio dedicata agli operatori dei servizi aziendali relativamente alla violenza di genere, fenomeno notoriamente sommerso, di difficile rilevazione la cui gravità è riconosciuta dall'OMS tra le cause più frequenti di morte ed ha registrato una significativa e piena partecipazione degli operatori della dirigenza e del comparto dei diversi servizi aziendali (dipartimento salute donna e bambino, salute mentale, neuropsichiatria infantile servizio sociale aziendale, area amministrativa).

Le aree tematiche sviluppate sono state quelle relative alle tipologie della violenza declinate nelle sue diverse forme, violenza psicologica economica fisica, molestie, stalking e violenza assistita. Sono stati inoltre trattati i problemi relativi alla rilevazione, valutazione, trattamento, protezione fisica e psicologica della donna e dei minori alla luce della convenzione di Istanbul.

In aggiunta è stata valutata anche un eventuale programmazione in materia di welfare aziendale, in quanto strumento prezioso per migliorare il clima interno e il benessere dei dipendenti per fare leva su benefit importanti, non solo per il loro valore economico, ma anche per la possibilità per i dipendenti della Azienda di conciliare vita privata e vita lavorativa. Infatti dovrà essere predisposto uno studio relativamente ad ipotetici benefit significativi per i dipendenti da poter affiancare alla consueta retribuzione.

1.3. Situazione del personale dell'ASP Palermo

Il punto di partenza è rappresentato da un quadro della 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.

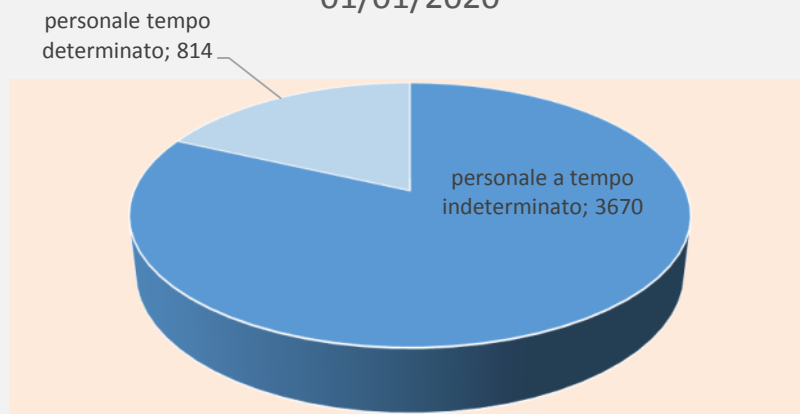
E' obiettivo del CUG per l'anno 2020 la valutazione e bilancio di genere sulle risorse umane dell'Azienda, mediante l'analisi delle fonti informative aziendali.

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. Complessivamente il personale al 01/01/2020 è di 3.670 unità a tempo indeterminato e 814 a tempo determinato, distribuito come segue:

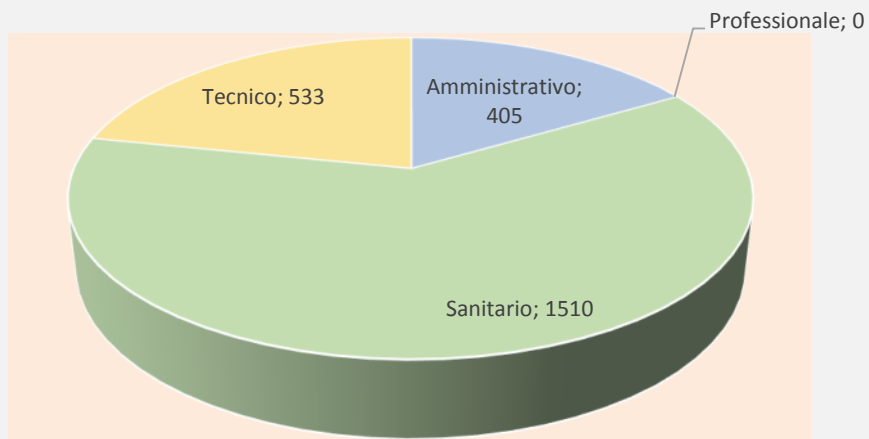
PERSONALE DELLA DIRIGENZA E DEL COMPARTO al 01/01/2020				
RUOLO	Fascia	Area	N. tempo indeterminato	N. tempo determinato
Amministrativo	Comparto		405	569
	Dirigenza		13	1
Professionale	Comparto		0	1
	Dirigenza		10	3
Sanitario	Comparto		1510	154
	Dirigenza	Medica	1011	61
		Non medica	173	6
Tecnico	Comparto		533	19
	Dirigenza		15	0
Totale			3670	814
Comparto			2448	743
Dirigenza		Medica	1011	61
		SPTA	211	10
Totale			3670	814

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".

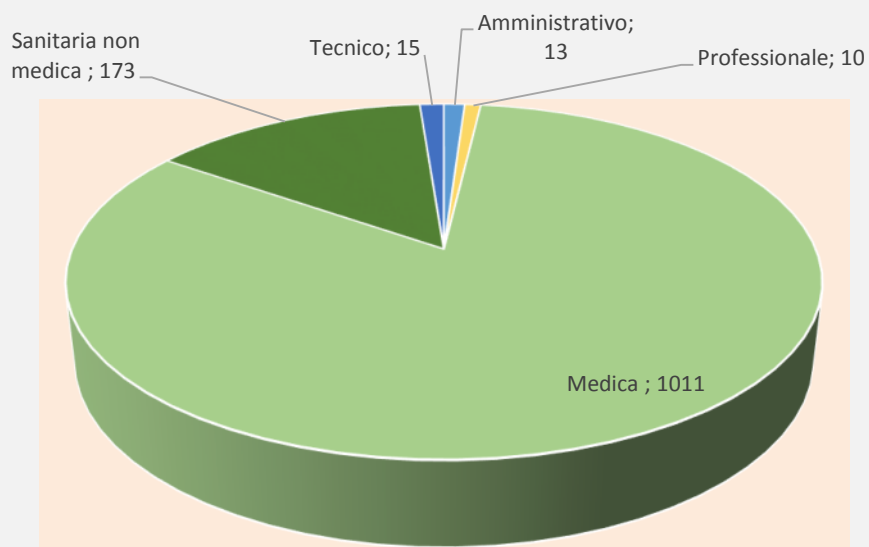
PERSONALE DELLA DIRIGENZA E DEL COMPARTO al 01/01/2020



COMPARTO: personale a tempo indeterminato



DIRIGENZA: personale a tempo indeterminato



Nella seguente scheda sono sintetizzati i risultati dell'analisi quali-quantitativa delle risorse umane: nella prima parte si rilevano i valori degli indicatori quali-quantitativi relativi al personale; nella seconda parte si rilevano gli indicatori di analisi del benessere organizzativo; nella terza parte si rilevano gli indicatori di genere.

RISORSE UMANE: ulteriori analisi quali/quantitative (fonte dati 2017)

ANALISI CARATTERI QUALI/QUANTITATIVI	
età media del personale	52,81
età media dei dirigenti	55,46
tasso di crescita unità di personale	- 0,01%
% dipendenti in possesso di laurea	47,55%
% dirigenti in possesso di laurea	100,00%
turnover del personale	-0,0097%
ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO	
tasso di assenze	22,00%
% personale assunto a tempo indeterminato	83,29%
ANALISI DI GENERE	
% di dirigenti donne	44,27%
% di donne rispetto al totale del personale	51,17%
% personale donna assunto a tempo determinato	21,75%
età media del personale femminile	51,95
età media dei dirigenti donne	54,30
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	47,11%

2. Piano delle azioni positive 2020/2022

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 CUG, con nota n. 07/CUG del 05/02/2020 ha inoltrato la proposta di piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, nell'ambito del proprio 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'ASP Palermo, pertanto ha redatto il presente PTAP 2020/2022 in coerenza con la proposta del CUG, sviluppandone alcuni temi.

Poiché il presente documento costituisce il primo PTAP che l'Azienda elabora, il percorso di maturità in ottica di pari opportunità è in fase iniziale (cfr. CIVIT Delibera n. 22/2011- cap. 5).

Lo stadio di partenza (stadio 0) è caratterizzato da:

- Pochi obiettivi e indicatori, prevalentemente di input, processo e output, relativi a specifiche aree delle pari opportunità.
- Inclusione di aspetti di genere (in particolare, analisi dei dati sul personale) e con una prospettiva prevalentemente interna.
- Processo con essenziale livello di partecipazione e basilare analisi di sensibilità.

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 2020-2022

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>	2020	2021	2022
--	------	------	------

Obiettivo 2: Miglioramento del benessere organizzativo e stress lavoro correlato

<p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi del report 2018/2019 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 2021-2022; 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>	2020		
<p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Realizzazione di azioni di miglioramento individuate sulla base dell'analisi effettuata nel 2020; 5. 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>		2021	2022

Obiettivo 3: Sensibilizzazione contro le discriminazioni			
<p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formazione/Eventi/Informazione su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione (CUG, UOC Psicologia, UOS Formazione); 2. Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati (UOS Formazione); 3. 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); 4. 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>		2021	2022

Obiettivo 4: Equilibrio di genere nel conferimento degli incarichi			
<p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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; 2. 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>		2021	2022

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>	2020	2021	
<p>Azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Smart working: applicazione circolare 1/2020 Dipartimento Funzione Pubblica e s.m.i. 2. Avvio sperimentazione smart working con riferimento all'emergenza coronavirus (Dipartimento Risorse Umane, strutture interessate); 3. Monitoraggio e valutazione della sperimentazione (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>	2020	2021	2022

Obiettivo 6: 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>	2020	2021	2022
---	------	------	------

Obiettivo 7: 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</p> <p>Attori coinvolti: CUG, UOS Comunicazione ed Informazione</p> <p>Output: sezione dedicata al CUG aggiornata</p>		2021	2022
--	--	------	------

Obiettivo 8: 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 Output2020/2021 Pianificazione dei corsi; 2021/2022 realizzazione corsi</p>	2020	2021	2022
--	------	------	------

Obiettivo 9: raccordo con i CUG di altre Aziende Sanitarie

<p>Azioni:</p> <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 Consiglieria pari opportunità Regione Sicilia <p>Costi: Da quantificare Attori coinvolti: CUG Output: coinvolgimento di altri CUG</p>		2021	2022
---	--	------	------

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.