



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: ausl_fe
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000056
DATA: 10/03/2022 11:02
OGGETTO: Approvazione del Piano delle Azioni Positive predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'AUSL di Ferrara per il triennio 2021 – 2023

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Calamai Monica in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Ciotti Emanuele - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Gualandi Anna - Direttore Amministrativo

Su proposta di Ilaria Panzini - UO QUALITA - ACCREDITAMENTO - RICERCA ORGANIZZATIVA
che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [04-09-01]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- UOC MEDICINA LEGALE
- DIREZIONE GENERALE
- DIREZIONE AMMINISTRATIVA
- DIREZIONE SANITARIA
- UO DIREZIONE ATTIVITA SOCIO SANITARIE
- UO DIREZIONE INFERMIERISTICA E TECNICA
- UO DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO
- UO DIREZIONE DISTRETTO OVEST
- UO DIREZIONE DISTRETTO CENTRO NORD
- UO DIREZIONE DISTRETTO SUD EST
- UO SERVIZIO COMUNE GESTIONE PERSONALE
- UO SERVIZIO COMUNE FORMAZIONE
- UFFICIO STAMPA E COMUNICAZIONI
- DIPARTIMENTO DI SANITA PUBBLICA
- UO PREVENZIONE E PROTEZIONE
- UOS MONITORAGGIO E CONTROLLO FLUSSI ECONOMICI



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



- UO SERVIZIO COMUNE TECNICO E PATRIMONIO
- COORDINAMENTO STAFF AZIENDALI

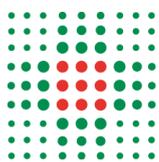
DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000056_2022_delibera_firmata.pdf	Calamai Monica; Ciotti Emanuele; Gualandi Anna; Panzini Ilaria	B5F5F4F470643275DF4EE190332D0C480 816BFCEEDB2F862EC595B7144E4B62D
DELI0000056_2022_Allegato1.pdf:		3E43F2C125AA80A6475760DAC5BDE2DF 75040E1A51D34483009506F7B5BD9BF5



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: Approvazione del Piano delle Azioni Positive predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'AUSL di Ferrara per il triennio 2021 – 2023

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la proposta di adozione dell'atto deliberativo presentata dal Direttore dell'U.O. Qualità, Accreditamento e Ricerca Organizzativa che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali formali e di legittimità del presente provvedimento.

Richiamati:

- l'art. 48 d.lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" che prescrive alle amministrazioni pubbliche di predisporre Piani triennali di azioni positive "tendenti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne";
- l'art. 21 della Legge 183/2010 che stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e 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 alla 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";
- l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, che prevede la costituzione nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni del "Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing";
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che all'art.8 riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche;
- la Delibera di Giunta Regionale n. 203 del 25/02/2013 avente ad oggetto "Linee Guida per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nella Regione Emilia Romagna e negli Enti o Aziende del Servizio sanitario Regionale";
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019 ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"; che dispone che il Piano triennale di azioni positive, "tendenti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro", in



ragione del collegamento con il ciclo della performance, debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance;

- la DGR n. 819 del 31.05.2021 “Linee guida per lo sviluppo del Sistema di misurazione e valutazione della Performance nelle Aziende e negli Enti del SSR”;
- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) 2021 (Next Generation EU) del Governo Italiano – Presidenza del Consiglio dei Ministri che nella Missione 5 - Inclusione e Coesione - sostiene il superamento delle rilevanti differenze di genere.

Considerato che:

- il CUG aziendale è stato istituito con atto deliberativo del Direttore Generale n. 86 del 25.05.2017, aggiornato nei suoi componenti con delibera n. 56 del 23/03/2021, e prorogato fino alla costituzione di un nuovo Comitato secondo quanto indicato nell’art. 4 del “Regolamento per la disciplina e la modalità di funzionamento del CUG dell’Azienda USL di Ferrara approvato con Delibera del Direttore Generale n. 158 del 05/09/2017;
- è stato richiesto al Servizio Comune Gestione del Personale, con nota n. 16038 del 04/03/2022, di avviare le procedure per il rinnovo del CUG aziendale;
- il Piano delle Azioni Positive 2018-2020 è stato approvato con Delibera n. 209 del 22/11/2018;
- con Delibera del Direttore Generale n. 56 del 23/03/2021 è stata nominata la nuova Presidente del CUG, Dott.ssa Cinzia Pizzardo.

Tenuto conto della situazione pandemica che ha portato alla ridefinizione degli obiettivi strategici, aggiornati anche alla luce del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) 2021 (Next Generation EU) del Governo Italiano.

Visto che il 29/07/2021 con deliberazione della Direzione Generale n. 161 è stato approvato il Piano della Performance 2021-2023 dell’Azienda USL di Ferrara.

Considerato che gli interventi del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 si pongono in linea con i contenuti del Piano della Performance e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell’organizzazione, dirette a garantire l’efficacia delle azioni, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Rilevata la necessità di realizzare il Piano della Azioni Positive per il triennio 2021-2023 da allegare al Piano della Performance aziendale.

Dato atto che il “Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023” si pone in continuità con il precedente Piano 2018-2020 e rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, inclusivo e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Dato atto che la proposta degli obiettivi del Piano è stata condivisa con il CUG che ha espresso parere favorevole sul "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023" nella riunione del giorno 03/03/2022.



Verificato che il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, proposto dal CUG tramite la sua Presidente ed allegato alla presente deliberazione, è stato inviato alla Consigliera Regionale di Parità della Regione Emilia-Romagna.

Ritenuto infine di precisare che l'allegato Piano sarà monitorato ed aggiornato di anno in anno a cura della Presidente del CUG Aziendale, anche nelle more del rinnovo del CUG aziendale.

Dato atto che eventuali iniziative formative saranno evidenziate in sede di budget.

Ritenuto pertanto opportuno provvedere all'approvazione del "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023", allegato quale parte integrante e sostanziale alla presente deliberazione.

Atteso che il Direttore proponente dichiara di non trovarsi in situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi.

Dato atto che il presente provvedimento risponde ai principi della legittimità, opportunità e convenienza.

Attesa la rappresentazione dei fatti e degli atti riportati dal Direttore U.O. Qualità, Accreditamento e Ricerca Organizzativa proponente.

Delibera

1. di approvare il "Piano delle Azioni Positive predisposto dal CUG per il Triennio 2021- 2023" allegato, quale parte integrante e sostanziale, alla presente deliberazione;
2. di dare atto che il Piano delle Azioni Positive costituisce allegato al Piano della Performance aziendale;
3. di dare mandato alle strutture aziendali individuate per l'attuazione delle azioni previste, previa predisposizione di specifici piani e quantificazione di eventuali oneri economici;
4. di disporre che tutte le strutture aziendali competenti siano chiamate a collaborare per la realizzazione delle azioni previste;
5. di affidare alla Presidente del CUG il monitoraggio e la verifica dello stato di attuazione delle azioni e l'aggiornamento del Piano stesso;
6. di specificare che eventuali iniziative formative saranno evidenziate in sede di budget;
7. di dare atto che il presente provvedimento non dà luogo ad oneri di Bilancio.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Cinzia Pizzardo

Comitato Unico di Garanzia AUSL Ferrara

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023



INDICE

PRESENTAZIONE	3
1. LE AZIONI POSITIVE.....	4
2. LINEE DI INTERVENTO ED AZIONI	5
2.1 - AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELL’AZIENDA.....	6
2.2 - AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO.....	7
2.3. – AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA’ FAMILIARI	8
2. 4. - AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO	9
3. MONITORAGGIO E VERIFICA	11
4. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	12

PRESENTAZIONE

Il presente documento è il frutto del lavoro dei Componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (di seguito CUG) dell’Azienda USL di Ferrara.

La Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con la quale vengono indicate le nuove linee di indirizzo definite “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” definisce uno stretto collegamento tra Piano triennale delle Azioni Positive e il ciclo della performance. Il CUG dell’Azienda USL di Ferrara, sulla base di quanto realizzato fino ad ora in materia di azioni positive e delle proposte emerse nel confronto interno dei componenti CUG e con la Direzione Generale, propone il presente Piano delle Azioni Positive 2021-2023.

Questa pianificazione tiene conto sia della nuova nomina della Presidente del CUG, avvenuta nel corso dell’anno 2020, sia delle azioni che, a causa della pandemia COVID 19, non sono state realizzate e che sono riproposte con una differente tempistica. Allo stesso tempo il Piano considera e capitalizza quanto, invece, proprio come risposta alle mutate esigenze che la pandemia ha generato, è stato realizzato in modo non previsto ma dettato dalle necessità contingenti.

Il Piano, sulla scorta delle informazioni sopra definite, declina le aree di intervento all’interno delle quali sono identificate le azioni, gli obiettivi, gli attori coinvolti e la tempistica prevista per il loro raggiungimento.

Per ogni area si indicano gli eventuali necessari finanziamenti.

1. LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive, come definito dalla Decreto Legislativo n. 198 del 2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, sono misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- 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;
- 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;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Come stabilito dal d.lgs. n. 198/2006 e ribadito dalla Direttiva 2/2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle pari opportunità, le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il presente Piano triennale di Azioni Positive definisce il programma degli interventi che l'Azienda intende attuare per garantire un'effettiva parità tra lavoratori e lavoratrici, un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie e rispettoso della dignità di ognuno.

2. LINEE DI INTERVENTO ED AZIONI

Il Piano Triennale delle azioni Positive 2021-2023 aggiorna la precedente pianificazione triennale redatta dal CUG dell'AUSL di Ferrara per il triennio 2018-2020 ed è stato redatto tenendo conto di quanto emerso:

- dall'analisi dei dati sulla popolazione aziendale;
- dagli obiettivi strategici aziendali in materia di pari opportunità e valorizzazione delle diversità;
- dalle relazioni annuali dei CUG circa la situazione del personale e l'attuazione della pianificazione precedente.

Il Piano è articolato in 4 principali Aree di intervento:

Area 1: Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale delle aziende.

Area 2: Stare bene: promuovere salute, sicurezza e benessere lavorativo.

Area 3: Favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari.

Area 4: Prevenire e contrastare discriminazioni e molestie sul lavoro.

Per ogni area identificata sono previsti obiettivi, azioni specifiche, attori principali e/o coinvolti e tempi di attuazione.

Per ogni obiettivo sarà realizzato, nella annualità di riferimento, uno specifico cronoprogramma che dettaglierà fasi, tempi, risorse destinate e responsabilità dei diversi attori aziendali ed extra aziendali coinvolti.

La Direzione Generale si impegna a garantire le risorse umane e finanziarie necessarie alla realizzazione degli obiettivi di cui al presente piano.

2.1 - AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELL'AZIENDA

La conoscenza della caratteristiche e dei bisogni del personale dell'Azienda è necessaria per comprendere le esigenze dei lavoratori al fine di intraprendere azioni volte al miglioramento della qualità della vita lavorativa.

Obiettivi	Azioni	Attori
1. Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale	Rilevazione comparata relativa agli anni e al fenomeno della discriminazione attraverso l'analisi dei seguenti dati: 1. numero assoluto dipendenti divisi per genere e per fascia di età. 2. Numero dipendenti diviso per genere a seconda della funzione svolta: - dirigenza medica (Direzione, Dipartimenti, UOC, UOS, altri dirigenti) - professioni sanitarie (dirigenti e comparto) - PTA (dirigenti e comparto) 3. Approfondimento su NUOVI ASSUNTI mantenendo le stesse suddivisioni di cui ai punti 1) e 2)	- Servizio Comune Gestione Personale - Servizio Interaziendale Formazione e Aggiornamento - CUG
2. Conoscere i rischi e gli eventi riconducibili a forme di violenza e discriminazione	Ad integrazione di quanto rilevato dall'analisi statistica di cui sopra: - analisi delle segnalazioni di episodi di violenza verso operatore pervenute con scheda regionale - analisi del numero di Procedimenti disciplinari attivati e conclusi negli anni 2021 - 2022 - 2023 correlabili a fenomeni di discriminazione	- Servizio Comune Gestione Personale - Risk manager - RSPP - Medicina Legale - CUG
	Progettazione di un sistema per la raccolta delle denunce per discriminazioni, di qualsiasi tipo e gravità, legate al genere, all'età, all'etnia, alla fede religiosa o all'orientamento sessuale.	- CUG Knowledge Center aziendale
1.3 Monitorare l'andamento dei sistemi di valutazione al fine della rilevazione di eventuali discriminazioni per quanto riguarda ad esempio il genere, la qualifica, il tempo di lavoro, la tipologia contrattuale	Monitoraggio in ordine alla percentuale di raggiungimento della performance individuale	- Knowledge Center aziendale - OAS - CUG
	Valutazione sui sistemi meritocratici nell'attribuzione degli incarichi e delle responsabilità ai professionisti aziendali	- Knowledge Center aziendale - OAS - CUG

2.2 - AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

Il CUG ha la necessità di munirsi di strumenti di comunicazione per informare i lavoratori sulla propria attività, per mantenere un rapporto di prossimità con tutti i dipendenti e promuovere una cultura improntata al superamento delle discriminazioni e per il benessere lavorativo.

Obiettivi	Azioni	Attori
2.1 Sviluppo della comunicazione/ diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG	Aggiornamento dello spazio intranet dedicato al CUG ai temi ed alle iniziative del CUG	- CUG - Area Comunicazione - Servizio Interaziendale Formazione e Aggiornamento
	Divulgazione delle attività e delle funzioni del CUG attraverso percorsi formativi dedicati	
	Divulgazione degli eventi promossi dal CUG attraverso il sito web aziendale, la intranet aziendale, i social network, la newsletter aziendale	
2.2 Adozione e promozione del Piano di Azioni Positive	Elaborazione del Piano delle azioni positive	CUG
	Monitoraggio stato di avanzamento delle azioni previste	CUG
	Divulgazione sullo stato di attuazione dei progetti relativi al Piano delle Azioni Positive attraverso il sito web aziendale, la intranet aziendale.	- CUG - Area Comunicazione
	Aggiornamento delle Pagine di "Amministrazione Trasparente"	CUG
2.3. Promuovere l'adesione alla rete nazionale CUG e collaborare con i CUG delle Aziende Sanitarie dalla Regione	Condivisione dell'adesione alla rete nazionale CUG	CUG
	Partecipazione alle iniziative/formazione CUG Nazionale e CUG Area Metropolitana	CUG
	Partecipazione ai momento di incontro/ confronto con i CUG della Aziende del Sanitarie della Regione	CUG
2.4. Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Censimento delle iniziative volte all'adozione di stili di vita corretti quali, ad es. gruppi di cammino aziendali, progetti di educazione alla salute, lotta al tabagismo, ecc... attive in azienda	- Area Comunicazione - CUG - Servizio Interaziendale Formazione e Aggiornamento - Dipartimento Sanità Pubblica
	Promozione e diffusione di iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti quali, ad es.: gruppi di cammino aziendali, progetti di educazione alla salute, lotta al tabagismo, ecc...	
	Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi all'auto nei percorsi casa-lavoro. Promozione di comportamenti, approcci e abitudini ecosostenibili.	- CUG - Mobility Manger - Servizio Comune Tecnico e Patrimonio

2.3. – AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMILIARI

La promozione della conciliazione tra i tempi di vita e tempi di lavoro richiede lo sviluppo di azioni in materia tese a implementare modalità di lavoro flessibili e servizi alla famiglia e alle persone.

Obiettivi	Azioni	Attori
3.1. Analisi dei bisogni dei lavoratori/lavoratrici ai fini di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa/familiare	Effettuazione di focus group suddivisi per contesti lavorati.	- CUG
3.1 Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	Collaborazione allo sviluppo del Piano di lavoro agile (POLA)	- CUG - Servizio Comune Personale - Qualità, Accreditamento, Ricerca Organizzativa
	Monitoraggio dell'implementazione del POLA	- CUG - Servizio Comune Personale
	Monitoraggio dei lavoratori/lavoratrice che usufruiscono modalità di lavoro agile	- CUG - Servizio Comune Personale
	Promozione a livello aziendale di iniziative volte alla conoscenza degli strumenti per il lavoro agile	- CUG - Servizio Formazione

2. 4. - AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

La Direttiva n. 2 del 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”. In particolare è stata posta enfasi sul fatto che il CUG deve esercitare le proprie competenze al fine di assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l’assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Inoltre, la legge 162 del 5 novembre 2021 modifica l’art. 20 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui sopra e introduce altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

La UE attraverso “La strategia per la parità di genere” 2020-2025 presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere. Gli obiettivi principali sono: porre fine alla violenza di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

Anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) 2021 (Next Generation EU) del Governo Italiano – Presidenza del Consiglio dei Ministri rappresenta un vero e proprio promotore delle pari opportunità, alla luce del fatto che il contesto politico-legislativo europeo ha ormai consolidato questo tema come una delle priorità politiche. La Missione 5 - Inclusione e Coesione - del PNRR sostiene infatti il superamento delle rilevanti differenze di genere presenti in Italia in molteplici ambiti del vivere quotidiano: mercato del lavoro, partecipazione a processi decisionali, istruzione e accesso alla salute, che la crisi Covid-19 ha contribuito a esacerbare ancora di più colpendo in maniera negativa l’occupazione femminile e aumentando ancora le disparità già esistenti tra le Regioni di Nord e Sud dell’Italia.

Obiettivi	Azioni	Attori
4.1 Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze	Comunicazione e informazione alle articolazioni aziendali sulla funzione del Consigliere di Fiducia	- CUG - Consigliere di Fiducia
	Monitoraggio delle attività della Consigliera di Fiducia attraverso relazioni semestrali in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con le modalità previste dal codice di condotta	- CUG - Consigliere di Fiducia
	Strutturazione di eventi formativi a PAF su tematiche delle pari opportunità, sulle differenze di genere, sul ciclo della violenza, sulla prevenzione della discriminazione di donne, giovani, senior, disabili, minoranze etniche, minoranze religiose, LGBT	- CUG - Servizio Interaziendale Formazione e Aggiornamento

Obiettivi	Azioni	Attori
4.2. Valorizzazione e promozione delle pari opportunità	Adozione del Bilancio di genere	Staff Direzione generale
	Certificazione del percorso sulla parità di genere	Staff Direzione generale
4.3. Contrasto molestie sul lavoro	Promozione del Training del personale su prevenzione delle molestie sessuali	- CUG -Servizio Interaziendale Formazione
	Sostegno alla campagna regionale per promuovere il numero 1522 attivato dal Dipartimento per le Pari Opportunità con l'obiettivo di sviluppare un'ampia azione di sistema per l'emersione e il contrasto del fenomeno della violenza danno delle donne, nonché sostegno anche nei confronti delle vittime di stalking.	- CUG - Area Comunicazione

3. MONITORAGGIO E VERIFICA

Il monitoraggio dello stato di avanzamento nella realizzazione del Piano delle Azioni è semestrale e curato dal Comitato Unico di Garanzia che segnala, tempestivamente, alle Direzioni preposte eventuali ritardi o scostamenti.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti per l'annualità di riferimento è operata dal Comitato Unico di Garanzia e contenuta nella Relazione Annuale, redatta e presentata dai CUG, entro il 30 marzo, alle Direzioni Aziendali ed all'Organismo Aziendale di Supporto.

Come previsto dalla Direttiva 2/2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle pari opportunità, l'attuazione del Piano delle Azioni Positive rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.

4. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Costituzione art. 3, comma 2: “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”;
- Costituzione art. 37, comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”;
- Legge 162 del 5 novembre 2021 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”.
- Direttiva del 26.06.2019 n.2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.
- Legge Regionale n.6/2014 “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”;
- D.P.C.M. n. 3/2017 “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- L. 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”;
- L. 183 del 4/11/2010, art.21 (c.d. Collegato Lavoro) di modifica dell'art. 7 comma 1 lett. c) del d.lgs 165 del 30/3/2001 dove si richiede, tra l'altro, alle PP.AA. di adoperarsi attivamente per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nelle fasi del lavoro pubblico quali l'accesso, il trattamento economico, le condizioni di lavoro, la formazione, le promozioni e la sicurezza sul lavoro;
- D.lgs n. 150 /2009 “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”; sicurezza sul lavoro;
- D. lgs. n. 198 dell'11/4/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 - che prevede l'obbligo dell'adozione del “Piano Triennale di Azioni positive” per le PP. AA. e sanzioni per l'amministrazione inadempiente;
- Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/5/2007 nella quale si specificano, tra l'altro, i campi di intervento delle Azioni Positive fra cui l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento, la gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa
- D. lgs. n. 198 dell'11/4/2006, Art. 48, comma 1, da cui emerge che il Piano di Azioni Positive debba assicurare “la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità” nonché “realizzi la migliore utilizzazione delle risorse umane nella P.A.” aggiungendo che i Piani devono promuovere l'inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate;
- D.lgs. n. 198 dell'11/4/2006, art.42 che esplicita il significato del termine “azione positiva”;

- D. lgs n. 165 del 30/3/2001, art. 57 comma 1 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” con cui sono stati imposti dal legislatore alcuni tipi di azioni positive.
- PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza 2021
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza Missione Salute, Monitor 45, 2021