



Piano Azioni Positive (CUG) – 2017 - 2019

PREMESSE

L'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana sostiene il principio delle pari opportunità quale criterio fondamentale per la costruzione di un ambiente di lavoro improntato al massimo rispetto della libertà e della dignità personale, a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro, e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza) degli uomini e delle donne.

L'ASST Lariana adotta per il triennio 2017-2019 il presente Piano di Azioni Positive, come stabilito dall'art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n.198, al fine di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione di tutte/i le/i cittadine/i all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, in linea con quanto previsto dall'art. 3 della Costituzione.

È adottato in considerazione del fatto che gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, incluse le molestie sessuali, sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Azienda; possono inoltre produrre effetti deleteri sulla salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che ne sono oggetto e anche di coloro che ne sono a conoscenza.

Come dichiarato nel "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano nell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale Lariana", approvato con Deliberazione n.759 del 14 dicembre 2011, e aggiornato con Deliberazione n.1009 del 22 dicembre 2016 "L'Azienda si impegna a tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici" e di "tutte le persone che a qualsiasi titolo lavorano, operano o utilizzano i servizi all'interno dell'Azienda" a vivere in un ambiente di lavoro sicuro, sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati a uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona."

"A tal fine l'Azienda s'impegna:

- a) a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona umana;
- b) a garantire a tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o delle tendenze sessuali."

Ai fini sopra indicati viene sviluppata la programmazione del presente Piano Triennale.

Quadro legislativo

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle Pari Opportunità), ha per oggetto "le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo" (art. 1), e, al Capo II, stabilisce il divieto di discriminazioni fondate sul sesso.

Al Capo IV promuove le pari opportunità e impone alla Pubblica Amministrazione di adottare Piani triennali di Azioni Positive (art. 48, comma 1).

Il Codice delle Pari Opportunità definisce le azioni positive "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità" e "dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (art. 42).

Le azioni positive hanno lo scopo di (art. 42, comma 2):

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione ...

d) 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

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Piano di Azioni Positive, sottoposto preventivamente al parere della Consigliera di Parità competente per territorio, deve essere obbligatoriamente deliberato dalle Pubbliche Amministrazioni come prescritto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, al fine di non incorrere nella sanzione espressamente prevista per i soggetti inadempienti dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 (non poter assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette).

La Direttiva del 23.5.2007 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica è finalizzata alla promozione e realizzazione della parità tra uomini e donne nella Pubblica Amministrazione.

Altri provvedimenti hanno arricchito i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro.

L'art.21 della Legge 4 novembre 2010, n.183 prevede l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

L'art.7 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art.21 della Legge 4 novembre 2010 n.183, prevedendo che le Pubbliche Amministrazioni "garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo", delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive, volte non solo alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, ma finalizzate anche ad accrescere il benessere lavorativo. La garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori migliora l'efficienza delle prestazioni e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico.

Il D.Lgs. 9 luglio 2003, n.216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" all'Art.2, comma 1 ("Nozione di discriminazione") definisce che "per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale" e al comma 3 che "Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo."

In tal modo la norma, rendendo espliciti ulteriori profili di potenziali discriminazioni, in aggiunta a quelle di genere, apre nuovi campi per le azioni positive.

Altra rilevante disposizione di legge ad impatto sul Piano triennale di azioni positive, è il D.Lgs. n.81/08 sulla sicurezza sul lavoro, che all'art.2 definisce la salute come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità", e all'art.25, tra gli obblighi del medico competente, prevede che egli collabori "alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale".

Dispone inoltre all'art.28, che la valutazione dei rischi debba "riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ... tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ... quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ... nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro."

Gli interventi indicati nel Piano devono basarsi su attività di analisi o autovalutazione, finalizzate innanzi tutto all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle eventuali discriminazioni dirette e indirette da rimuovere con azioni positive.

ITER AMMINISTRATIVO

Il Piano Azioni Positive redatto dal CUG, proposto al Direttore Generale, prosegue il suo corso, con la comunicazione alle OO.SS. e la presentazione alla Consigliera di Parità territorialmente competente.

Piano triennale di azioni positive

Il piano triennale proposto dall'ASST Lariana per il triennio 2017 – 2019 prevede azioni nei seguenti cinque ambiti di intervento:

Piano triennale di azioni positive

Azione 1	<p>Conoscere per agire: <u>Razionalizzazione e trasparenza dei dati.</u></p> <p>Lo scopo dell'intervento è di rendere il monitoraggio delle condizioni di lavoro sistematico, intervenendo sul sistema di raccolta dati da parte degli uffici competenti, per tener conto della ripartizione per genere e per età di tutto il personale.</p> <p>La raccolta di questi dati promuove la trasparenza, migliora il clima organizzativo e le condizioni di equità tra donne e uomini a tutti i livelli.</p> <p>Il monitoraggio continuo permetterà di istituire un osservatorio che ha come obiettivo quello di approfondire problematiche o aspetti specifici secondo la dimensione di genere e categorie, onde poter formulare proposte di interventi volti a riequilibrare eventuali situazioni di svantaggio, distinto per genere e categorie, in particolare riferiti a condizioni di lavoro, e conciliazione tra lavoro e famiglia.</p> <p>I dati e le informazioni da acquisire sono necessari a garantire l'effettiva operatività del CUG e l'appropriatezza degli interventi proposti.</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none">➤ Acquisire dati di carattere lavorativo/organizzativo in ottica di genere e per età➤ Rilevare criticità ed esigenze del personale relativamente alle condizioni lavorative nelle diverse articolazioni territoriali
Descrizione	<ul style="list-style-type: none">➤ Identificazione dei dati necessari e delle loro fonti➤ Costruzione di una reportistica adeguata➤ Pianificazione dei flussi informativi➤ Individuazione dei temi e degli strumenti idonei alla rilevazione➤ Rilevazione delle informazioni mediante l'attuazione di indagini conoscitive ed elaborazione dei dati➤ Fornire ai diversi organi aziendali elementi conoscitivi essenziali per formulare proposte di intervento al fine di garantire il benessere organizzativo e riequilibrare eventuali squilibri di genere e per età
Attori coinvolti	<ul style="list-style-type: none">➤ Direzione Aziendale➤ CUG➤ U.O. Gestione Risorse Umane➤ Servizio Prevenzione e Protezione➤ Medicina Preventiva➤ DAPS➤ Ambulatorio per lo Stress Lavoro Correlato
Tempi	<ul style="list-style-type: none">➤ 2017 - stesura progetto➤ 2018 - implementazione raccolta dati➤ 2019 - analisi report e formulazione ipotesi d'intervento

Azione 2	<p>Rendere visibile e valorizzare: Promuovere la diffusione di una cultura aziendale orientata alla promozione del benessere organizzativo e della salute, come stato di completo benessere fisico, psichico e sociale (D.Lgs.81/08).</p> <p>La realizzazione di una attività di formazione per le donne e gli uomini che lavorano nella nostra Azienda per la promozione di una cultura che valorizzi le differenze di genere presuppone un percorso formativo orientato alla promozione delle politiche di genere e di pari opportunità attraverso gli strumenti necessari alla progettazione, gestione e valutazione di azioni che tengano conto dell'impatto di genere.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Visibilità, valorizzazione e riequilibrio <p>Le tematiche di genere (gender issues) sono ormai centrali nella ricerca internazionale tanto che l'Unione Europea li ha inseriti fra gli elementi qualificanti nella valutazione dei progetti. Diventa così strategico promuovere la visibilità e lo</p>
-----------------	---

	<p>sviluppo della sicurezza e della medicina di genere, e la diffusione della conoscenza delle attività già in essere in azienda.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Informazione e formazione Si propone di sviluppare percorsi di informazione/formazione del personale rispetto alle possibilità e alle tutele offerte dalla normativa, (tutela della maternità e paternità, cure parentali, diritto antidiscriminatorio, violenza di genere...), con particolare attenzione alla suddivisione dei carichi familiari tradizionalmente attribuiti alle donne. <p>Si propone inoltre la diffusione delle iniziative aziendali (Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano nell'ASST Lariana, Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, Consigliera di Fiducia, Ambulatorio per lo stress lavoro correlato, prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne, ambulatorio "Facile per te"...))</p> ▪ Comunicazione Potenziamento del sito WEB del CUG al fine di rendere immediatamente disponibili le informazioni all'utenza e consentire di interagire direttamente con il CUG. <p>Il CUG intende anche aprire non solo a tutti i dipendenti, ma anche al territorio, le eventuali iniziative culturali realizzate sulle tematiche della cultura di genere, della medicina di genere e della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.</p> <p>Il CUG intende promuovere incontri con soggetti, uomini e donne, che abbiano svolto attività inerenti le tematiche della promozione della cultura e della medicina di genere, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.</p> <p>Ci si prefigge inoltre di individuare possibili sponsor per le iniziative culturali e di formazione.</p>
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sviluppare la comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza (promozione della salute, benessere organizzativo, conciliazione lavoro/famiglia, pari opportunità, medicina e sicurezza di genere, ...)
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organizzare e arricchire lo spazio web del CUG ➤ Fornire link ad altri siti rilevanti ➤ Rendere facilmente individuabile e consultabile la documentazione d'interesse ➤ Diffondere le informazioni sulle iniziative aziendali volte alla promozione del benessere organizzativo (Codice di Comportamento, Consigliera di Fiducia, ambulatorio per lo stress lavoro correlato, formazione, promozione della salute ...) ➤ Organizzare eventi volti ad approfondire e diffondere specifiche tematiche ➤ Predisporre e diffondere materiale informativo
Attori coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Direzione Aziendale ➤ Direzione Medica P.O. Cantù ➤ CUG ➤ U.O. Gestione Risorse Umane ➤ Servizio Prevenzione e Protezione ➤ Medicina Preventiva ➤ Consigliera di Fiducia ➤ Ambulatorio per lo Stress Lavoro Correlato ➤ Staff Formazione ➤ Area Comunicazione
Tempi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2017 – mappatura delle attività in essere a livello aziendale/territoriale ➤ 2018 - analisi report e formulazione ipotesi d'intervento ➤ 2019 – progettazione interventi

Azione 3	<p>Migliorare l'efficacia del CUG tramite il confronto e lo scambio di esperienze con altri CUG, altre Aziende e altri soggetti presenti sul territorio.</p> <p>In particolare, il CUG dell'ASST Lariana partecipa al Coordinamento dei CUG della sanità della regione Lombardia per contribuire attivamente allo sviluppo di un coerente sistema regionale per la promozione della cultura di genere e della medicina di genere, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le</p>
-----------------	---

	discriminazioni all'interno dei luoghi di lavoro e sul territorio.
Obiettivi	Favorire lo scambio di buone prassi tra CUG del territorio provinciale e regionale, con la Consigliera di Parità, e tra aziende Arricchire le competenze/conoscenze del CUG sui temi di pertinenza
Descrizione	Partecipare alla rete regionale CUG Sanità Lombardia Partecipare alla rete welfare territoriale Condividere e promuovere lo scambio di esperienze Promuovere/partecipare ad azioni di cooperazione su specifiche tematiche
Attori coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Direzione Aziendale ➤ CUG ➤ Staff Formazione/Comunicazione ➤ Consultori ➤ Consigliera di parità provinciale e regionale ➤ rete regionale CUG Sanità Lombardia ➤ ATS ➤ Università dell'Insubria ➤ Provincia ➤ Comuni ➤ Associazioni ➤ Sindacati ➤ CRAL
Tempi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2017 – partecipazione rete regionale CUG Sanità Lombardia, rete welfare territoriale e presa di contatto con altri soggetti istituzionali ➤ 2018 – progettazione interventi congiunti ➤ 2019 – implementazione progetti

Azione 4	Benessere organizzativo: promuovere e diffondere iniziative finalizzate al benessere organizzativo e alla promozione della salute come stato di completo benessere fisico, psichico e sociale(D.Lgs.81/08).
Obiettivi	Stimolare la cura di sé, la promozione e la tutela della salute, la difesa da mobbing e molestie. Sviluppare una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze
Descrizione	Organizzare workshop esperienziali che offrano occasioni di cura di sé, occasioni di crescita e rafforzamento delle proprie capacità di autonomia e responsabilità (empowerment) per migliorare le condizioni di lavoro e i rapporti interpersonali Educazione alla legalità Sostegno ad attività finalizzate al mantenimento della forma psicofisica Promozione della maternità/paternità consapevole per sostenere la genitorialità e la condivisione dei compiti di cura all'interno della coppia. Approfondimento problematiche dell'attività di cura familiare
Attori coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Direzione Aziendale ➤ U.O. Gestione Risorse Umane ➤ Servizio Prevenzione e Protezione ➤ Medicina Preventiva ➤ DAPS ➤ Staff Formazione/Comunicazione ➤ Consultori ➤ Consigliera di parità ➤ Università dell'Insubria ➤ RSA del territorio ➤ CUG del territorio ➤ Area Welfare ATS ➤ UU.OO.: Geriatria, Riabilitazione, Ostetricia e Ginecologia, ...
Tempi	➤ 2017 – predisposizione Piano Formativo Aziendale 2018 – costruzione rete

	<p>territoriale</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 2018 – progettazione nuovi interventi, revisione e ripristino attività precedenti (corso “Diamoci una mossa”, “Ben-essere sul luogo di lavoro”, “Autodifesa per le donne”...) ➤ 2019 – valutazione interventi effettuati e continuazione dell'attività
--	---

Azione 5	<p>Conciliazione lavoro-famiglia: favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conciliazione lavoro-famiglia <p>Il Comitato intende sostenere le richieste di maggiore flessibilità delle condizioni di lavoro, in particolare in materia di orari, da parte delle/dei dipendenti con carichi di responsabilità familiari particolarmente gravosi (figli piccoli, familiari malati/non autosufficienti), e vigilare affinché non si determinino effetti di segregazione o comunque di penalizzazione delle carriere lavorative.</p> <p>In tale prospettiva il Comitato ritiene utile integrare le modalità di orario con il ricorso, anche temporaneo, a part-time e congedi con garanzie per il rientro nel full-time e di progressione di carriera - nonché la sperimentazione del telelavoro, con l'obiettivo del mantenimento dell'occupazione a tempo pieno e dell'intera retribuzione da parte di soggetti (uomini e donne) che usufruiscono di congedi parentali o che abbiano richiesto il part-time per esigenze legate al lavoro di cura (ad esempio nei periodi di chiusura degli asili e delle scuole o in caso di malattia dei figli), o in situazioni di disabilità, di lontananza dell'abitazione dal luogo di lavoro, di grave carico di cura familiare o in altre situazioni di disagio.</p> <p>Asilo Nido/Scuola dell'infanzia</p> <p>Al fine di favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro, oltre la continuazione del servizio di asilo nido in cui i/le dipendenti (o comunque afferenti, studenti/e, borsisti/e, ecc...) possono portare i/le propri/e figli/e, ci si propone di attivare un servizio di BabyParking in cui i/le dipendenti possano portare i/le propri/e figli/e nei periodi in cui non sono previste attività scolastiche, ad esempio per il mese di agosto e per le prime due settimane di settembre.</p> <p>Il progetto dovrà essere preceduto da una indagine preliminare sul fabbisogno, anche per un'attenta valutazione delle fasce d'età dei minori interessati.</p> <p>Altra attenta valutazione dovrà riguardare la cura alle altre fragilità, tradizionalmente affidate alle cure femminili, e sulle quali sino ad ora il mondo del lavoro non ha concentrato la propria attenzione, ovvero le cure agli anziani e ai disabili.</p>
Obiettivi	<p>Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro</p> <p>Promozione di azioni per sostenere i dipendenti nel lavoro di cura familiare (anziani, minori...)</p>
Descrizione	<p>Formazione del management sulle tematiche della conciliazione</p> <p>Ricognizione/individuazione/analisi di fattibilità/individuazione di possibili forme di finanziamento per sperimentazioni di forme di conciliazione</p> <p>Ricognizione/individuazione/analisi di fattibilità/individuazione di possibili servizi per lavoratrici/lavoratori (es.: maggiordomo aziendale, servizio market, lavanderia, baby sitting, scuola estiva/invernale, banca del tempo ...)</p> <p>Prime valutazioni di strumenti più adeguati per favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare dei dipendenti, sempre più numerosi, che si occupano attivamente della cura di familiari anziani non autosufficienti</p>
Attori coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Direzione Aziendale ➤ CUG ➤ U.O. Gestione Risorse Umane ➤ Staff Formazione/Comunicazione ➤ Concessionario ➤ Economato/logistica ➤ Affari generali e Legali ➤ Consigliera di parità ➤ ATS

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rete Welfare territoriale ➤ Provincia ➤ Comuni ➤ Associazioni ➤ Sindacati ➤ CRAL ➤ Aziende del territorio
Tempi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2017 – raccolta dati per analisi dei bisogni, mappatura delle risorse territoriali ➤ 2018 – analisi di fattibilità e definizione del progetto ➤ 2019 implementazione dei progetti