



## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021 – 2023

(art. 48 decreto legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246”)

- STRUMENTO PROGRAMMATICO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' -

\*\*\*\*\*

### **Normativa di riferimento**

Il Decreto legislativo 11 aprile, 2006 n. 198 e s.m.i. recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (ai sensi dell'articolo 6 della Legge. 28 novembre 2005, n. 246), prevede all’art. 48 che “ ... le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni [...] predispongano 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, a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto-rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.”

I principali obiettivi di tale norma sono pertanto:

1. Eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
2. Individuare condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.
3. Favorire (anche mediante una diversa divisione ed organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro) l’equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi.



L'art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246 prevede la *individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione, in particolare per cause direttamente o indirettamente fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche al fine di realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità previsti in sede di Unione europea e nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione;*

L'art. 7 comma 5 del Dlgs 196/2000 *Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità' e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144* prevede la predisposizione di *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.*

### **Obiettivi generali del Piano**

Le vigenti normative prevedono dunque che gli Enti pubblici predispongano un Piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e, contro ogni discriminazione, la valorizzazione del benessere di chi lavora.

Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Il PTAP intende pertanto adottare misure volte al miglioramento sia della condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, sia clima lavorativo e l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa in generale.

Il presente Piano di Azioni Positive, con durata triennale, si pone dunque come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Azienda.



## **Il percorso fino ad oggi in materia di benessere organizzativo e pari opportunità**

Le risorse umane da sempre rivestono un ruolo centrale per l'ASP Città di Siena, che eroga servizi alla persona.

Da tempo l'ASP ha deciso di dedicare un'attenzione particolare alla cura degli aspetti relazionali. Ciò al fine di migliorare sia il clima lavorativo sia i vari ambiti della relazione. L'attuazione di tale progetto, curato da una Psicoterapeuta, si è sviluppato nel corso degli anni attraverso vari step.

Inoltre l'Asp Città di Siena ha adottato anche politiche di prevenzione. A tale proposito, in collaborazione con il Centro di Prevenzione Oncologica LILT di Siena, è stata attivata una Convenzione per agevolazioni sulle prestazioni ambulatoriali ai dipendenti ASP. Oltre a questo la collaborazione con la LILT si è sviluppata attraverso l'effettuazione, nel corso degli ultimi anni, a titolo gratuito, sia di visite dermatologiche, sia di visite ecografiche ambulatoriali per la prevenzione dei tumori al seno.

Sono state attuate inoltre alcune iniziative in collaborazione con l'Associazione "Europa Donna", nell'ambito del Progetto "PRENDERSI CURA" con l'obiettivo di diffondere la cultura della prevenzione del tumore al seno.

Nel corso del 2020 l'ASP ha aderito, altresì, in collaborazione con il Dipartimento di Salute Mentale dell'Azienda USL Toscana sud est - servizio di psicologia al progetto "INSIEME PER CONDIVIDERE" finalizzato ad offrire un servizio di ascolto e di supporto psicologico ai dipendenti durante il periodo dell'emergenza sanitaria.

## **Analisi delle risorse umane**

Punto di avvio della presente pianificazione è l'analisi della situazione del personale, effettuata sulla base dei dati riportati nel Conto Annuale (Maggio 2020), di seguito riportati

nella tabella che evidenzia la suddivisione per fasce d'età e per sesso dei dipendenti a tempo indeterminato.

	25 - 29 anni	30 - 34 anni	35 - 39 anni	40 - 44 anni	45 - 49 anni	50 - 54 anni	55 - 59 anni	60 - 64 anni	65 - 67 anni	totale
Uomini	1	7	8	5	6	5	9	3	2	46
Donne	2	11	7	3	16	20	25	12	1	97

### **Obiettivi**

Nella definizione degli obiettivi che ASP si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Azienda si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale;
- 5) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

### **Le azioni positive proposte**

#### **PROGETTO 1**



Informare il personale dipendente in materia di costituzione e funzionamento del “Comitato Unico di Garanzia” (CUG) per la valorizzazione delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

#### AZIONE POSITIVA

Comunicare la predisposizione di una casella di posta dedicata al CUG fruibile da tutti i dipendenti che possono così raggiungere in tempi brevi i componenti del Comitato sottoponendo allo stesso eventuali situazioni problematiche, proporre idee ed azioni future.

#### **PROGETTO 2**

Monitoraggio ambito Benessere Organizzativo.

#### AZIONE POSITIVA

Programmazione incontro tra CUG e SPP, anche al fine di verificare proposte ed aree di miglioramento.

#### **PROGETTO 3**

Valutazione coerenza Codice di Comportamento dei Dipendenti di ASP con le recenti normative e con il nuovo CCNL.

#### AZIONE POSITIVA

Coinvolgimento fattivo dei componenti del CUG nella valutazione

#### **PROGETTO 4**

Promozione della salute e degli stili di vita

#### AZIONE POSITIVA

Predisposizione di un percorso informativo, anche attraverso la partecipazione agli eventi su specifiche tematiche (es. corretta alimentazione, contrasto al fumo ecc.) organizzati presso le Farmacie Comunali, che consenta la diffusione di un modello di vita improntato al benessere globale della persona.

#### **PROGETTO 5**



Promozione e sostegno alla flessibilità oraria.

#### AZIONE POSITIVA

Consentire al personale amministrativo la fruizione di un regime di flessibilità oraria in entrata e/o uscita, al fine di una efficace conciliazione dei tempi di lavoro con le condizioni di vita del dipendente.