



## FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AS\_BO66  
REGISTRO: Deliberazione  
NUMERO: 0000152  
DATA: 28/07/2021 16:53  
OGGETTO: OGGETTO: Approvazione "Piano delle Azioni Positive Ausl Imola per il triennio 2021 - 2023".

### SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Rossi Andrea in qualità di Direttore Generale  
Con il parere favorevole di Neri Andrea - Direttore Sanitario  
In assenza di Donattini Maria Teresa - Direttore Amministrativo

Su proposta di Claudio Mazzoni - PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DIREZIONALE che  
esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

### CLASSIFICAZIONI:

- [01]

### DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- ATTIVITA' AMMINISTRATIVE TRASVERSALI DAT/DIREZIONE GENERALE
- TECNOLOGIE SANITARIE E INFORMATICHE SANITARIE E DI RETE
- GOVERNO CLINICO
- PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DIREZIONALE
- DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO
- DIREZIONE INFERMIERISTICA E TECNICA
- DIPARTIMENTO EMERGENZA ACCETTAZIONE
- DIPARTIMENTO CHIRURGICO
- DIPARTIMENTO MEDICO-ONCOLOGICO
- DIPARTIMENTO CURE PRIMARIE
- DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE
- DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO E TECNICO
- DIPARTIMENTO DI SANITA' PUBBLICA
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- FORMAZIONE
- INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE



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.



- SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
- PROGRAMMA SISTEMA GESTIONE RISCHIO E SISTEMA QUALIT E ACCREDITAMENTO

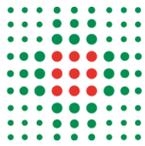
DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000152_2021_delibera_firmata.pdf	Mazzoni Claudio; Neri Andrea; Rossi Andrea	5DE7BFE67E70EDDF82AE8423A88C127D 31B94A662F266AA23700A6897B660711
DELI0000152_2021_Allegato1.pdf:		592AF3167D734877153D1ED3FEACAD91 4D50664E0A918B9DD9B1C8F8274085EC



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: OGGETTO: Approvazione "Piano delle Azioni Positive Ausl Imola per il triennio 2021 - 2023".

### **IL DIRETTORE GENERALE**

#### **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 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 n. 183/2010, che prevede la costituzione nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni del "Comitato Unico di Garanzia 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 del 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";

#### **Atteso che:**



- il Direttore Generale dell'Azienda Usl di Imola, con propria Deliberazione n. 93 del 11.05.2021, ha provveduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ai sensi della normativa sopra richiamata per il periodo 2021-2025;
- tra i compiti del Comitato Unico di Garanzia rientra quello propositivo, di predisposizione del Piano delle Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- in coerenza con quanto sopra indicato, il Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Usl di Imola ha trasmesso alla Direzione Aziendale la proposta di Piano delle Azioni Positive 2021-2023;
- in data 29.06.2021 a seguito di confronto la Direzione Aziendale ha condiviso la proposta di Piano delle Azioni Positive 2021-2023 nel testo allegato alla presente deliberazione;

**Considerato che:**

- l'Azienda Usl di Imola, in coerenza con la normativa sopra citata, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo, sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale e di prevenzione contro ogni forma di discriminazione sul lavoro;
- l'Azienda ha provveduto con nota prot. n. 22171 del 15.07.2021 a trasmettere il Piano delle Azioni Positive alla Consigliera di Parità regionale per l'espressione del parere di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198 /2006;

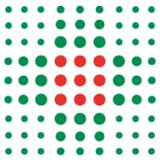
**Ritenuto:**

altresì doveroso provvedere a dare, a seguito dell'adozione, informazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive 2021-2023 all'interno dell'Azienda, oltre a provvedere alla sua pubblicazione in apposita sezione del proprio sito istituzionale sezione "Amministrazione trasparente", in quanto atto collegato al Piano Triennale della Performance 2021-2023;

Tutto ciò premesso

**Delibera**

1. di approvare il "Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2021- 2023" predisposto dal CUG e allegato, quale parte integrante e sostanziale, alla presente deliberazione (Allegato 1);
2. di dare mandato allo staff "Programmazione e Controllo Direzionale", in ragione del collegamento con il ciclo della performance del Piano triennale di Azioni Positive, di provvedere ad inserire tra gli obiettivi del processo di budget per i Centri di responsabilità e/o i dirigenti/operatori coinvolti (e quindi con un possibile rilievo nell'ambito performance organizzativa e/o individuale) le azioni "tendenti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro" secondo gli indirizzi dettati dal Piano in oggetto;
3. di dare mandato al presidente del CUG di provvedere alla diffusione del Piano delle Azioni Positive 2021-2023 all'interno dell'Azienda;
4. di affidare al CUG il monitoraggio e la verifica dello stato di attuazione delle azioni e l'aggiornamento del Piano stesso;



5. di dare atto che il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 costituisce atto collegato al Piano della Performance aziendale 2021-2023 e sarà pubblicato nel sito istituzionale aziendale nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" al fine di dare adeguata informazione ai diversi portatori di interessi interni all'Azienda ed agli stakeholder esterni;
6. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 18, comma 4, della L.R. n. 9 /2018;

# PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023

## Comitato Unico di Garanzia



## *In ricordo di Carlo Ciani*

*Il presente Piano è anche l'occasione per tributare un doveroso omaggio al collega Carlo Ciani, sindacalista e componente del CUG, recentemente prematuramente scomparso, ma ancora vivo nel ricordo dei tanti colleghi che l'hanno conosciuto ed apprezzato per le sue doti umane e l'impegno sindacale prodigato.*

# Indice

<b>PRESENTAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>LE AZIONI POSITIVE.....</b>	<b>5</b>
<b>LINEE DI INTERVENTO E AZIONI.....</b>	<b>6</b>
<b>AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE .....</b>	<b>7</b>
<i>Finanziamento Area 1 .....</i>	<i>8</i>
<b>AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO .....</b>	<b>9</b>
<i>Finanziamento Area 2.....</i>	<i>10</i>
<b>AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMILIARI .....</b>	<b>11</b>
<i>Finanziamento Area 3.....</i>	<i>11</i>
<b>AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO .....</b>	<b>12</b>
<i>Finanziamento Area 4.....</i>	<i>12</i>
<b>MONITORAGGIO E VERIFICA .....</b>	<b>13</b>
<b>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>14</b>

## 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 Imola.

La Direttiva n.2/2019<sup>1</sup>, 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 stabilendo che detto Piano venga aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

In osservanza di tale nuova disposizione il CUG dell'Azienda USL di Imola, sulla base di quanto definito nella relazione annuale 2020, 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 delle azioni che, a causa della pandemia COVID 19, non sono state realizzate, 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.

---

<sup>1</sup> Direttiva n. 2 del 26/06/2019 recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

## 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<sup>2</sup> 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.

La citata Direttiva 2/2019 ha stabilito che il Piano triennale di Azioni Positive sia aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance, stabilendo un diretto collegamento con il ciclo della performance aziendale.

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.

<sup>2</sup> Decreto Legislativo n. 198 del 2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

## LINEE DI INTERVENTO E AZIONI

---

Il Piano Triennale delle azioni Positive 2021-2023 è stato redatto tenendo conto di quanto emerso:

- dall'analisi dei dati sulla popolazione aziendale,
- dalle proposte provenienti dai diversi attori
- dalle relazioni annuali dei CUG circa la situazione del personale e l'attuazione della pianificazione precedente,

ed è articolato in quattro 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 crono programma che detaglierà 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.

Attraverso il Piano delle Azioni Positive l'Azienda UsI di Imola amplia l'ambito delle finalità e degli interventi rivolte alla promozione del benessere lavorativo di tutti coloro che operano al proprio interno.

## AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE

Obiettivi	Azioni	Attori	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1.1 Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale	<p>Rilevazione comparata relativa agli anni e del fenomeno della discriminazione attraverso l'analisi dei seguenti dati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>numero assoluto dipendenti divisi per genere e per fascia di età.</li> <li>numero dipendenti diviso per genere a seconda della funzione svolta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- dirigenza medica (Direzione, Dipartimenti, UOC, UOS, altri dirigenti)</li> <li>- professioni sanitarie (dirigenti e comparto)</li> <li>- PTA (dirigenti e comparto)</li> </ul> </li> <li>approfondimento su NUOVI ASSUNTI nel mantenere le stesse suddivisioni di cui ai punti 1) e 2)</li> </ol>	SUMAGP e SUMAEP Controllo di Gestione / Flussi Informativi Formazione RSP ICT CUG	X	X	X
1.2 Conoscere i rischi e gli eventi riconducibili a forme di violenza e discriminazione	<p>Ad integrazione di quanto rilevato dall'analisi statistica di cui sopra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>analisi delle segnalazioni di episodi di violenza verso operatore pervenute con scheda regionale</li> <li>analisi degli ISL e correlati a episodi di violenza</li> <li>analisi del numero di procedimenti disciplinari attivati e conclusi negli anni 2021 - 2022 - 2023 correlabili a fenomeni di discriminazione</li> </ul>	SUMAGP e SUMAEP Controllo di Gestione / Flussi Informativi Risk manager RSP ICT CUG	X	X	X

Obiettivi	Azioni	Attori	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
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 contrattuali	Monitoraggio in ordine del raggiungimento della percentuale di raggiungimento della performance individuale	Controllo di gestione OAS CUG	X	X	X
	Valutazione sui sistemi meritocratici nell'attribuzione degli incarichi e delle responsabilità ai professionisti aziendali	Controllo di gestione OAS CUG	X	X	X

### Finanziamento Area 1

L'area 1, riguardante l'analisi delle caratteristiche e dei bisogni del personale dell'AUSL è realizzato con risorse interne, grazie alla collaborazione tra i servizi, quindi non necessita di specifici finanziamenti.

## AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivi	Azioni	Attori	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
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 Comunicazione Sist. Inf.vo Metrop.	X	X	X
	Divulgazione degli eventi promossi dal CUG	CUG - RSPP Comunicazione		X	X
2.2 Promozione del Piano di Azioni positive	Elaborazione del Piano delle azioni positive	CUG	X	X	X
	Contribuire per quanto di competenza alla divulgazione del piano incontri dipartimentali per promozione del Piano delle Azioni positive quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di conciliazione tempi di vita e lavoro e benessere organizzativo	Staff Comunicazione, Formazione, Ricerca e innovazione, RSPP, Mobility Manager. CUG	X	X	X
	Monitoraggio stato di avanzamento delle azioni previste	CUG	X	X	X
2.3 Sostenere la collaborazione con i CUG Circondario Imolese presenti nel territorio per conoscere e favorire le politiche parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici	Censire i CUG presenti nel territorio	Staff Comunicazione Informazione CUG	X	X	
	Ricerca la possibilità di fare momenti di formazione/incontri congiunti	Staff Comunicazione Informazione CUG		X	X
	Condividere strumenti di lavoro comuni	Staff Comunicazione Informazione CUG Staff Formazione			X
2.4 Promuovere l'adesione alla rete nazionale CUG e Ricercare la Collaborazione con i CUG di Area Metropolitana	Condividere l'adesione alla rete nazionale CUG	CUG	X	X	
	Partecipare alle iniziative/formazione CUG Nazionale e CUG Area Metropolitana	CUG	X	X	X
	Condividere strumenti e/o obiettivi formativi CUG Area Metropolitana	CUG	X	X	X

Obiettivi	Azioni	Attori	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
2.5 Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Censimento delle 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... attive in azienda	Staff Comunicazione Informazione CUG RSPP Formazione DSP Diversity Manager	X	X	X
	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...	Staff Comunicazione Informazione CUG RSPP Formazione DSP Diversity Manager		X	X
	Collaborazione alla implementazione dell'Progettazione integrazione attività Gruppo Benessere Lavorativo per contrastare disagio e discriminazioni ad operatori	CUG Gruppo Benessere Diversity Manager		X	X
	Studio di fattibilità su percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening	CUG Servizi diagnostici	X		
	Sperimentazione di percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening	CUG Servizi diagnostici		X	X
	Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi all'auto nei percorsi casa-lavoro, anche al fine di ridurre infortuni in itinere	SPP - DSP Mobility Manager	X	X	X

## Finanziamento Area 2

L'area 2, riguardante promuovere salute, sicurezza e benessere lavorativo è realizzato con risorse interne, grazie alla collaborazione tra i servizi, quindi non necessita di specifici finanziamenti.

## AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMILIARI

Obiettivi	Azioni	Attori	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
3.1 Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	Proposta di formazione per il management sui temi della conciliazione lavoro famiglia e inclusione lavorativa	DIT Dip. Amministrativo Direzione Sanitaria CUG RSPP	X	X	X
	Formazione del management sui temi della conciliazione lavoro famiglia	CUG SUMAP Formazione		X	X
	Individuazione e verifica di fattibilità sperimentazioni di servizi di facilitazione quali, ad es. convenzioni per Nidi, assistenza familiari ad anziani o disabili, ecc. in collaborazione con CRAL	DIT Dip. Amministrativo Direzione Sanitaria CUG RSPP CRAL		X	X
	Sperimentazioni di servizi di facilitazione quali, ad es. convenzioni per Nidi, assistenza familiari ad anziani o disabili, ecc.				X
	Collaborazione allo sviluppo del Piano di lavoro agile (POLA)	DIT Dip. Amministrativo Direzione Sanitaria CUG RSPP	X	X	X
	Collaborazione alla diffusione del POLA		X	X	X

### Finanziamento Area 3

Per quanto riguarda l'Area 3, relativa a favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari, si prevedono costi connessi alla Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e formazione/training rivolto a tutto il personale delle aziende.

Le restanti azioni sono realizzate con risorse interne o non prevedono oneri a carico delle aziende.

## AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

Obiettivi	Azioni	Attori	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
4.1 Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze	Attività di proselitismo all'interno dell'azienda rivolta all'acquisizione di disponibilità alla formazione del Consigliere di Fiducia	Direzione Generale, SUMAP, Consigliera di Fiducia, CUG, Formazione, Comunicazione,	X		
	Comunicare e informare le articolazioni aziendali sulla funzione del Consigliere di Fiducia	Direttore di Distretto, Direttore di PO, Direttori di		X	X
	Diffusione e sviluppo e della Funzione del Consigliere di Fiducia	Dipartimento.		X	X
	Conoscere le politiche aziendali del Diversity Manager	Direzioni aziendali CUG	X	X	X
	Contribuire per quanto di competenza alla implementazione della funzione di diversity manager			X	X
	Strutturare eventi formativi a PAF su tematiche delle pari opportunità, sulle differenze di genere, sul ciclo della violenza, sulla prevenzione della discriminazione	Formazione CUG	X		
	Promuovere il Training del personale su prevenzione delle molestie sessuali	Formazione CUG		X	X
	Monitorare la realizzazione, la partecipazione ed il gradimento degli eventi attivare le	Formazione CUG		X	X

### Finanziamento Area 4

Per quanto riguarda l'Area 4, relativa alla prevenzione e contrasto delle discriminazioni e delle molestie sul lavoro, si prevedono costi connessi alla formazione/training rivolto a tutto il personale della azienda.

## 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.

## 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”;
- 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;
- D. lgs. n. 198 dell'11/4/2006 - *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna* anorma 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;
- 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*”;
- 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. 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”;
- 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;
- Legge Regionale n.6/2014 “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”;
- 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”;
- 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 elinee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi

di vita e di lavoro dei dipendenti”;

- 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”.

Delibere della CIVIT (ora ANAC) emanate in materia di pari opportunità, performance e di qualità dell'azione amministrativa:

- Delibera n. 22/2011 “Indicazioni – sottoposte a consultazioni – relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo della gestione delle performance”;
- Delibera n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell'art.13 comma 6 lettera b del d.lgs. 150/2009 relative alla struttura e modalità di redazione della “Relazione sulla performance”
- Delibera n. 6/2012 “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance”.