

Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2023-2025

Premessa e riferimenti normativi

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP) è disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019, emanata nel giugno 2019, dal Ministero della Funzione Pubblica e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*. La stessa ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*, con l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle Amministrazioni Pubbliche.

In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che *“la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.”*

Le recenti *“Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni”* (ottobre 2022), sottoscritte dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, mirano ad un'organizzazione del lavoro pubblico sempre più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

In linea con il PNRR, nel quale la parità di genere, insieme ai giovani e alla riduzione del divario di cittadinanza, costituisce una priorità trasversale, le linee guida rappresentano il superamento delle disparità e degli stereotipi culturali ed una guida verso l'eliminazione di *“politiche di genere”*, pensate in modo frammentario ed occasionale.

Le linee guida, prendendo le mosse dall'articolo 5 del *“PNRR 2”* (D.I. 36/2022), riportano gli obiettivi prioritari a cui le Amministrazioni devono mirare nell'individuazione di misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

Le indicazioni delle linee guida sono volutamente aperte e modulabili ai diversi contesti di applicazione, tuttavia l'invito che si evince con chiarezza è quello di puntare a obiettivi concreti e percorribili, lavorando con una nuova consapevolezza, identificando le criticità e affrontando gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un'attenzione costante all'equilibrio di genere.

Il documento di indirizzo si articola in due parti ed un'appendice con il glossario dei principali termini riferiti al tema dell'equilibrio di genere.

La prima parte individua lo scenario di contesto, con specifico riferimento all'ambito della Pubblica amministrazione, in cui si inseriscono le azioni promosse, con lo scopo di valorizzare le esperienze pregresse e di individuare i punti di sinergia e i comuni obiettivi con gli interventi a livello globale, europeo e nazionale.

La seconda parte si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, ed entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica amministrazione.

Il cuore delle indicazioni contenute nelle linee-guida è costituito da una check-list che ha lo scopo di guidare le scelte in merito agli strumenti operativi che quotidianamente interessano la gestione del capitale umano, in termini di accesso alle posizioni di maggiore responsabilità e di sviluppo dell'intera carriera lavorativa.

Altro punto chiave è quello inerente al valore delle esperienze nell'ambito delle opportunità di carriera, soprattutto dirigenziale. In questo senso, si suggeriscono misure per evitare che, tra concorrenti di diverso sesso, possa determinarsi una discriminazione indiretta per effetto di periodi di assenza legati a fenomeni come la maternità.

Le linee guida operano anche sul piano della cultura organizzativa, prevedendo per esempio che l'amministrazione si organizzi per svolgere riunioni non oltre un certo orario, più facilmente confliggente con la necessità di gestire carichi familiari, e che si preveda comunque una modalità di svolgimento ibrida, prevedendo di default un collegamento in videoconferenza, anche se vi sono partecipanti in presenza.

Un ruolo rilevante è rivestito anche dall'accountability dell'amministrazione, che deve abituarsi a esporre i dati che riguardano la propria organizzazione, offrendo sempre anche la chiave di lettura di "genere", a partire dagli obblighi di trasparenza, ad esempio sulle retribuzioni, dove si ritiene necessario far comparire anche i compensi connessi agli incarichi aggiuntivi, per non lasciare sottotraccia fenomeni di gender pay gap reali, ma striscianti, in quanto non legati agli stipendi contrattuali, che sono necessariamente gli stessi per uomini e donne, ma a opportunità di guadagni aggiuntivi che si riconducono alla maggiore disponibilità di tempo extra-lavoro.

Regione Lombardia, nella deliberazione XI/7758 del 28/12/2022 "*Determinazione in ordine agli indirizzi di programmazione per l'anno 2023*", sottolinea nell'Allegato 11 relativo al "Personale – Welfare Aziendale", l'importanza di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro "valorizzando sia il welfare istituzionale, che fa riferimento all'insieme di servizi che possono agevolare la vita del dipendente, sia il welfare per l'engagement ed il wellbeing organizzativo, che fa riferimento all'insieme degli interventi che possono impattare sul senso di appartenenza, sull'identità organizzativa e su un clima organizzativo motivante e gratificante".

Finalità del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

La Direttiva del 2019 intende rafforzare il ruolo del CUG, attraverso il quale la Pubblica Amministrazione intende:

- Superare, seppur in una logica di continuità, la frammentarietà dei precedenti due Comitati per le pari opportunità e per il contrasto del fenomeno del mobbing, attraverso una visione più organica;
- Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e discriminazione diretta e indiretta;
- Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, migliorando le singole prestazioni lavorative;
- Accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni.
- Diventare un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

Al CUG sono attribuiti compiti **propositivi, consultivi e di verifica**: nell'ambito dei suoi compiti propositivi deve indicare all'Amministrazione azioni positive, al fine della predisposizione del "Piano triennale di azioni positive", che l'amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*". La stessa norma prevede, in caso di mancata adozione del suddetto Piano, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

ATS della Montagna ha recentemente aggiornato la composizione del CUG, con Delibera n. 19 del 19/01/2023 "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ATS della Montagna, aggiornamento componenti".

ATS della Montagna ha già adottato il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 (PAP) con Delibera n. 69 del 27/01/2022 "*Decreto legislativo 11/04/2006 n.198: Adozione del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 a favore dei/delle dipendenti dell'ATS della Montagna*", di cui il documento presente

rappresenta l'aggiornamento 2023-2025, approvato dal CUG nella seduta del 31/01/2023, come da verbale conservato agli atti della Segreteria CUG.

Cronoprogramma

Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato e adottato come parte integrante del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Entro il 1° marzo di ciascun anno, l'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – i dati statistici (analisi quantitativa e qualitativa del personale, retribuzioni medie ecc.), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese e la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Le predette informazioni confluiscono integralmente nel format della relazione che il CUG predispone annualmente entro il 30 marzo e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato stesso. La relazione viene presentata formalmente, in un incontro dedicato, alla Direzione Generale ed è trasmessa anche al Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni (nominato con Delibera n. 575 del 30 luglio 2021) che, come da normativa vigente, ha tra le sue funzioni la valutazione della metodologia e la relativa applicazione delle rilevazioni aziendali in materia di benessere organizzativo.

PAP 2023-2025

Il CUG dell'ATS della Montagna ha elaborato la seguente proposta di Piano delle Azioni positive, da adottare per il triennio 2023 – 2025.

Target

Dipendenti e collaboratori dell'ATS della Montagna

Obiettivi del piano delle azioni positive

1. Far conoscere il ruolo del CUG ai/alle dipendenti;
2. Sensibilizzare l'Agenzia sull'uso di un linguaggio di genere;
3. Formare ed informare i/le dipendenti su tematiche di competenza del CUG;
4. Promuovere stili di vita sani nell'ambiente di lavoro per favorire il benessere fisico e psicologico dei/delle dipendenti;
5. Favorire la conciliazione dei tempi di vita, di cura (anziani, minori, disabili) e di lavoro;
6. Contrastare ogni forma di violenza contro le donne e promuovere cultura e azioni di pari opportunità.

Azioni

Al fine del raggiungimento degli obiettivi succitati, si propone innanzitutto di sondare, con un questionario anonimo ai/alle dipendenti, le attuali necessità relative alla conciliazione, al benessere organizzativo e alle pari opportunità, anche alla luce del periodo pandemico e post-pandemico.

In secondo luogo, si propone una programmazione delle seguenti azioni:

1. Aggiornamento ed implementazione del link "Comitato Unico di Garanzia" sul Sito dell'Agenzia, migliorandone l'accessibilità e la visibilità sulla Home Page.

2. Promozione dell'utilizzo sui documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di termini non discriminatori, come ad esempio uso di sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi.

3. Promozione della formazione su tematiche inerenti:

- stili comunicativi e capacità di ascolto
- pari opportunità, benessere organizzativo e medicina di genere
- tecniche di rianimazione e utilizzo del "defibrillatore"

4. Promozione nei/nelle dipendenti di:

4.a. Attività fisica:

- incentivare la ripresa dei gruppi di cammino aziendali;
- promuovere corsi teorico/pratici per la rieducazione posturale e visiva (visual training);
- incentivare l'utilizzo della bicicletta personale o comunale, in alternativa all'auto, per gli spostamenti casa-lavoro, con conseguente approntamento di uno spazio sicuro e riservato al posteggio delle biciclette del personale dipendente.

4.b. Alimentazione sana:

- sviluppo di progettualità per un'alimentazione salutare, predisponendo nelle sedi di lavoro, ove possibile, spazi per consumare i pasti in compagnia ed eventualmente all'aperto, per i mesi estivi e/o di percorsi di educazione alimentare, con coinvolgimento di personale specialistico;
- attenzione a favorire l'alimentazione di persone con intolleranze e allergie (al glutine, al lattosio ecc.) e al rispetto delle scelte alimentari (vegani, vegetariani...), sondando la possibilità di inserire nei distributori automatici cibi e bevande adatti alle problematiche di salute o alle scelte alimentari dei/delle dipendenti.

4.c. Prevenzione delle dipendenze da sostanze psicotrope e comportamentali:

- sensibilizzazione dei/delle dipendenti e promozione dell'accesso ai percorsi dedicati alle diverse dipendenze (tabagismo, gioco d'azzardo patologico, disturbo da uso da alcol ecc.).

4.d. Salute psicofisica:

- collaborazione con il Servizio sorveglianza sanitaria e benessere organizzativo per la rivalutazione del Piano di sorveglianza sanitaria e per porre attenzione alla salute sui luoghi di lavoro, alla luce del paradigma bio-psico-sociale, in particolar modo al rischio stress lavoro correlato;

5.a. Promozione di eventuale attività di ascolto delle necessità dei/delle dipendenti, al fine di conciliare tempi di vita, di cura e di lavoro;

5.b. Favorire all'interno dell'Agenzia l'applicazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), Delibera n.929 del 21/12/2022 "Adozione regolamento in materia di lavoro agile e lavoro da remoto dell'ATS della Montagna";

6.a Continua collaborazione con le Consigliere Provinciali di Parità, con i CUG delle ASST e la Rete regionale dei Presidenti CUG Sanità, per la promozione di iniziative di formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, del contrasto delle discriminazioni e della medicina di genere;

6.b. Sensibilizzazione del personale e della popolazione sul fenomeno del femminicidio e sulla violenza di genere: allestimento spazio "Sedia vuota/Posto occupato" per la Giornata mondiale contro la violenza sulle donne del 25 Novembre. L'obiettivo generale è quello di favorire la diffusione di una cultura contraria ad ogni forma di violenza di genere, anche con evidenziazione numero nazionale antiviolenza e stalking "1522";

6.c. Sensibilizzazione del personale sulla possibilità di riconoscere e prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro.

Verifica e Monitoraggio delle Azioni

Il monitoraggio dell'attuazione delle attività di cui al presente documento avviene almeno due volte all'anno internamente al CUG.

Conclusioni

Il PAP, seppur elaborato e proposto dal CUG, si sviluppa solo grazie ad una stretta collaborazione con le diverse articolazioni e con i vari servizi aziendali e, ove possibile, tende a promuovere sinergie con Enti esterni all'Agenzia, quali le Consigliere Provinciali di Parità, le Reti già presenti sul territorio (Reti Conciliazione Famiglia - Lavoro, Workplace Health Promotion -WHP- e Reti antiviolenza), le ASST del territorio e gli Ambiti.

Il suo aggiornamento annuale rimodula le azioni, mantenendo gli obiettivi, in un'ottica di continuità ed integrazione con i precedenti PAP.

Eventuali oneri finanziari, derivanti dalle azioni contenute nel PAP, rientrano nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, che prevede "nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lettera d), del d.lgs.165/2001".