

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni
(CUG)**

PROPOSTA di AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

Finalizzata alla stesura del
Piano Triennale delle Azioni Positive (2022 – 2024)
di ATS Bergamo

PREMESSA

Il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)” di ATS Bergamo, ricostituito con Delibera Direttore Generale n. 609 del 11 luglio 2022, propone le Azioni Positive da inserire nel Piano Triennale 2022-2024 e funge da garante, attraverso la funzione di verifica, istituzionalmente assegnata, circa l’applicazione concreta delle pari opportunità e delle Azioni Positive programmate all’interno del contesto organizzativo di Agenzia, garantendo altresì una fattiva collaborazione.

La presente proposta è finalizzata alla stesura del Piano di Azioni Positive, relativo al triennio 2022-2024, che l’ATS di Bergamo, in qualità di Amministrazione Pubblica è tenuta ad elaborare, approvare e attuare, secondo quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministero Funzione Pubblica n. 2/2019 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, alla sezione 3.2 – Piani triennali di azioni positive – che riporta “La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e di programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace”.

Al riguardo il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” in particolare all’art. 42, specifica che per “Azioni Positive” si intendono le misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro e all’art. 7, comma 1, dispone che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

Si richiama inoltre l'art. 28, comma 1, del Dlgs n. 81/2008 in tema di sicurezza sul lavoro, in quanto occorre considerare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui quelli connessi allo stress lavoro-correlato e a tutto quanto previsto dalla Direttiva Ministeriale n. 2/2019.

Il Piano triennale di Azioni Positive è pertanto da considerarsi allegato al Piano delle Performance (PTAP) di ATS, in quanto collegato al ciclo della performance.

Le azioni proposte dal Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) sono, come da mandato, finalizzate a contribuire alla stesura del Piano Triennale di Agenzia che dovrà essere elaborato in conformità con la normativa comunitaria e nazionale che promuove l'uguaglianza e la parità di genere a tutti i livelli di governo e si dovrà inserire nell'ambito delle iniziative promosse in ATS Bergamo al fine di promuovere una cultura del benessere organizzativo rafforzandone il principio delle pari opportunità.

AZIONI POSITIVE PROPOSTE

FINALITA'

Le Azioni Positive proposte dal CUG sono finalizzate alla stesura del Piano Azioni Positive, relativo al triennio 2022-2024 che l'ATS Bergamo, in qualità di Amministrazione Pubblica è tenuta ad elaborare, approvare e attuare, secondo quanto previsto dalle norme vigenti.

AREE DI INTERVENTO

Nella definizione delle proposte di Azioni Positive il CUG ha tenuto conto delle finalità proprie del Piano Triennale previste dalla normativa in materia.

Nel corso del triennio si intendono perseguire, consolidare e intraprendere le seguenti azioni positive che riguardano tre macroaree integrate di intervento:

Area 1. Pari opportunità, medicina di genere, formazione e aggiornamento

Obiettivo	Azioni	Responsabilità
<p>Offrire a tutti i dipendenti un Piano Formativo mirato alla crescita di tutte le professionalità presenti, garantendo l'equità nel riconoscimento dei crediti formativi, favorendo la partecipazione, promuovendo, in particolare eventi finalizzati alla crescita di una cultura dell'antiviolenza e di genere, delle pari opportunità e del benessere organizzativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definire annualmente un Piano Formativo Aziendale: <ul style="list-style-type: none"> ◦ rivolto a tutte le professionalità presenti in Agenzia, garantendo pari opportunità ◦ garante del conseguimento dei crediti formativi per tutte le professionalità che sono tenute all'obbligo della Formazione Continua (non solo profili sanitari) • Prevedere all'interno del piano formativo percorsi dedicati a tematiche connesse allo sviluppo delle competenze professionali, ai temi oggetto del Piano delle Azioni Positive e a temi inerenti l'area relazionale (es. la gestione dei conflitti, la comunicazione, la gestione delle relazioni, l'autostima) • Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, anche mediante il ricorso a modalità formative a distanza • Promuovere eventi di sensibilizzazione contro la violenza alle donne • Promuovere eventi formativi su tematiche inerenti la medicina di genere 	<p>Ufficio Formazione</p> <p><i>CUG</i></p>
<p>Garantire pari opportunità d'accesso fra uomini e donne e professionalità differenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile sia femminile, sia ai diversi profili professionali, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche • Progettare azioni per rendere trasparenti i procedimenti di assegnazione degli incarichi valorizzando le competenze del personale 	<p>Area Risorse Umane</p> <p><i>CUG</i></p>

Area 2. Conciliazione vita – lavoro

Obiettivo	Azioni	Responsabilità
<p>Promozione di strategie migliorative di conciliazione di vita – lavoro favorendo la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia (presenza di figli minori, familiari anziani o fragili, distanza dal luogo di lavoro) al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ridurre le assenze per motivi familiari ○ aumentare il benessere riducendo lo stress correlato alla difficoltà di conciliazione dei tempi di lavoro con le esigenze di cura della famiglia 	<p>Avvio di progetti volti a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia (presenza di figli minori, familiari anziani o fragili), promozione del <i>lavoro agile</i>, concessione di <i>benefit</i> quali la flessibilità di orario, possibilità di usufruire del parcheggio aziendale anche temporaneamente, favorire la mobilità interna del personale per l'avvicinamento al luogo di residenza, identificazione di luoghi/spazi dedicati al personale (consumo dei pasti) presso le sedi aziendali territoriali, punti di ascolto e altre agevolazioni utili al raggiungimento dell'obiettivo</p>	<p>Dipartimento PIPSS <i>Area Risorse Umane</i> CUG</p>

Area 3. Benessere organizzativo, promozione di stili di vita sani

Obiettivo	Azioni	Responsabilità
<p>Promozione del benessere organizzativo e sostegno alla diffusione della cultura aziendale orientata a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ la prevenzione e riduzione di fattori di stress lavoro correlato ○ la promozione di stili di vita sani secondo le linee guida accreditate scientificamente 	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgazione di un questionario sul benessere organizzativo • Implementare interventi di prevenzione dello stress lavoro correlato in collaborazione con il Medico Competente • Promozione di momenti di benessere legati all'attività fisica con l'attivazione di corsi di ginnastica posturale per la cura e prevenzione delle algie (postura da scrivania) • Promozione iniziative WHP 	<p>DIPS CUG</p>

CONCLUSIONI

Il CUG, come da mandato istituzionale, si impegna ad effettuare e sostenere il monitoraggio delle Azioni Positive previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive che l'ATS Bergamo adotterà, relazionando, entro il 30 marzo dell'anno successivo all'adozione dello stesso, alla Direzione dell'Agenzia, al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità (Presidenza del Consiglio dei Ministri) in ordine allo stato di attuazione del sopra citato Piano Triennale di Azioni Positive

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Contesto normativo europeo:

Direttiva 2000/43/CE - Nel giugno 2000, la Commissione Europea adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Contesto normativo nazionale:

Costituzione Italiana art. 3 "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

Legge n. 125 del 10/04/1991 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

Legge n. 53 del 08/03/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57) "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

D.lgs. n. 198 del 01/04/2006 "Codice delle pari opportunità".

Direttiva del 23/05/2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche".

D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 "Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21) "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro".

Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "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".

Legge n. 124 del 7/8/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" con riferimento specifico all'art 14 avente ad oggetto la promozione della conciliazione tempi di vita e lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni.

Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri (PCM) che reca "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, 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".

Direttiva Ministeriale n. 2/2019 del 26 giugno 2019 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che ha come obiettivo la promozione e la diffusione e la piena attuazione delle disposizioni sulle pari opportunità, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare una cultura organizzativa di qualità per promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche adottando il Piano triennale di Azioni Positive collegato con il ciclo della performance e allegato al Piano della Performance.

Bergamo, 24/10/2022