



**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
TRIENNIO 2017 - 2019**

**PREMESSA**

In data 1° gennaio 2016 la Giunta di Regione Lombardia con D.G.R. del 10 dicembre 2015, n. X/4465 avente ad oggetto “Attuazione L.R. 23/2015: costituzione Agenzia di Tutela della Salute (ATS) dell’Insubria” ha disposto di costituire a partire dal 1° gennaio 2016 l’Agenzia di Tutela della Salute dell’Insubria, con sede legale in Varese, Via Ottorino Rossi n. 9 – 21100 Varese e con sedi territoriali corrispondenti alle ex ASL della Provincia di Varese e ASL della Provincia di Como.

La Direzione Strategica dell’Agenzia, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006, predispone il Piano di Azioni Positive previa consultazione del Comitato Unico di Garanzia, delle RSU e OOSS e contestualmente lo stesso deve essere presentato alla Consigliera di Parità della Provincia di Varese competente territorialmente al fine di acquisirne il parere.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono speciali poiché non generali, ma specifiche e ben definite e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Sono temporanee in quanto necessarie per il limitato periodo di tempo utile alla rimozione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano di Azioni Positive, di durata triennale, si pone come strumento diretto a superare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, a rimuovere gli ostacoli di piena ed effettiva parità di opportunità tra lavoratori e lavoratrici e come strumento indispensabile nell’ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il Piano di Azioni Positive costituisce pertanto un’importante risorsa per l’Agenzia che, attraverso l’attività propria del Comitato Unico di Garanzia, può riuscire a supportare il personale nel processo di integrazione e nella messa in atto di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni ed a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione e sul benessere.



## FONTI NORMATIVE

**Legge n. 125 del 10 aprile 1991** *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*, provvedimento normativo che ha introdotto e regolato l’attuazione delle azioni positive;

**D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001** *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”* che all’art. 7 comma 1 prevede che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* così delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Inoltre, le integrazioni all’art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall’art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, hanno previsto l’istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

**D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006** *“Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”*, modificato dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*, che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all’art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* prevedendo inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale;

**Direttiva del Ministero per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007** *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”* emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione;

**D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** *“Attuazione dell’art. 21 della L. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”* che all’art. 28 comma 1 ha reso esplicito l’obbligo di valutare in un’ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che *“La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve 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”;

**D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** “Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”;

**L. 4 novembre 2010, n. 183** “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile nonché di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. La questione della parità e delle pari opportunità entra, per la prima volta, a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

E' notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

**Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011** concernente le 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” che ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.;

**D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015** “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, comma 8 e 9, della L. 10 dicembre 2014, n. 183”.



## PIANO AZIONI POSITIVE

Al fine di perseguire la promozione e l'attuazione delle pari opportunità si predispone il seguente Piano di Azioni Positive da attuare nel corso del triennio 2016-2018 con i seguenti obiettivi:

### **1. Pari opportunità e cultura di genere**

Il concetto di pari opportunità riassume l'intento di garantire uguali condizioni e prospettive di vita a tutti i dipendenti, attraverso la definizione di politiche e iniziative finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono un'effettiva parità.

Obiettivi:

- favorire la cultura di genere attraverso il rafforzamento della comunicazione e dell'informazione sul tema delle pari opportunità e della cultura di genere;
- proporre la completa realizzazione delle pari opportunità **di** lavoro **nel** lavoro.

### **2. Benessere organizzativo**

Il "benessere organizzativo" riguarda la qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro.

Produrre benessere organizzativo significa, per una organizzazione, promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ciascun lavoratore in ogni tipo di occupazione.

E' dimostrata, infatti, la correlazione fra questi ambiti ed un più elevato livello di salute e di minor stress, da cui conseguono minori assenteismo e malattia.

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

In particolare non si può evitare di porre particolare attenzione su situazioni oggettive che possono interferire pesantemente nell'organizzazione della vita quotidiana di ciascuno: quale, ad esempio, l'invecchiamento dell'età dei lavoratori per lo slittamento dell'età pensionabile.

L'Agenzia si impegnerà nell'applicare i vari istituti relativi all'organizzazione del lavoro e alla flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti di tutti i lavoratori, ispirandosi a criteri di massima equità e imparzialità, in un quadro che contemperi, in maniera circostanziata e puntuale, le esigenze del dipendente con le necessità di funzionalità organizzativa dell'Agenzia.

Obiettivo:

- promuovere e garantire le corrette condizioni lavorative per **tutti** i dipendenti dell'ATS Insubria;

### **3. Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza**

Al fine di evitare situazioni conflittuali determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma indiretta, nonché atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, si rende opportuno individuare azioni specifiche con l'obiettivo di tutelare il/la dipendente nell'ambiente di lavoro.

A questo scopo è necessario:

- ridefinire un Codice di condotta che integri e ricomprenda “Buone Prassi” da osservare per la prevenzione o la rimozione di situazioni di discriminazione, violenza sessuale, morale e/o psicologica;
- nominare il/la Consigliere/a di Fiducia prevista dal Codice di Condotta allo scopo di garantire ai dipendenti un adeguato supporto nei casi di segnalazione di situazioni di disagio.

#### **4. Conciliazione famiglia e lavoro**

Favorire politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro tramite azioni che tengano in considerazione le diverse identità e le differenti esigenze tra donne e uomini, e non solo, all'interno dell'organizzazione, con riguardo ai bisogni della persona, del dipendente e dell'Agenzia.



## AZIONI POSITIVE

**1 AREA: PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E DELLA CULTURA DI GENERE**➤ **Azione positiva n.1**

<b>AZIONE POSITIVA</b>	Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del C.U.G.
<b>OBIETTIVO</b>	Facilitare l'accessibilità e la diffusione delle informazioni. Diffondere il ruolo e l'attività del C.U.G. e le sue finalità, valorizzando il ruolo e l'attività dello stesso. A tal fine risulta prioritario: - l'aggiornamento della pagina internet - sezione dedicata; - l'implementazione della sezione C.U.G. sulla intranet dell'Agenzia; - studio di fattibilità per implementare i sistemi di comunicazione, con utilizzo degli strumenti informatici, al fine di consentire una interazione più veloce tra i dipendenti delle varie sedi (riduzione dei tempi e dei costi di trasferimento, attenzione per l'ambiente).
<b>TARGET</b>	Lavoratrici e lavoratori dell'A.T.S. dell'Insubria
<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>	C.U.G., U.O.S. Comunicazione
<b>TEMPISTICA</b>	Triennale
<b>COSTI</b>	Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Agenzia

➤ **Azione positiva n.2**

<b>AZIONE POSITIVA</b>	Formazione specifica dei membri componenti il C.U.G.
<b>OBIETTIVO</b>	Consolidare le competenze dei componenti del C.U.G. tramite la partecipazione ad eventi formativi sulle tematiche di: benessere organizzativo, mobbing e pari opportunità.
<b>TARGET</b>	Componenti del C.U.G.
<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>	Direzione Generale, U.O. Formazione, C.U.G.
<b>TEMPISTICA</b>	annuale
<b>COSTI</b>	oneri a carico del fondo di formazione aziendale stimato in € 2.000 annuali



## ➤ Azione positiva n.3

<b>AZIONE POSITIVA</b>	Partecipazione al gruppo regionale di Coordinamento dei C.U.G. della Sanità e collaborazione all'interno "dell'Asse del Sempione" - rete interaziendale di promozione delle reti C.U.G. e di sviluppo di relazioni per potenziare ruoli e capacità progettuali condivise - che coinvolge ATS Insubria, ASST Sette Laghi, ASST Valle Olona, ASST Lariana, ASST Rhodense, ASST Milano Ovest.
<b>OBIETTIVO</b>	Realizzare progetti ed avviare percorsi condivisi con i C.U.G. degli Enti ubicati nelle aree territoriali di pertinenza dell'Agenzia
<b>TARGET</b>	Presidente C.U.G. o suo delegato
<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>	Direzione Generale, C.U.G., Consigliera di Parità Provinciale, Consigliera di Parità Regionale.
<b>TEMPISTICA</b>	Con cadenza annuale
<b>COSTI</b>	Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Agenzia

## ➤ Azione positiva n.4

<b>AZIONE POSITIVA</b>	Realizzazione di iniziative di formazione su aspetti della medicina di genere, per la valorizzazione delle specificità delle problematiche di salute dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Agenzia.
<b>OBIETTIVO</b>	Sensibilizzare e approfondire temi socio-sanitari in un'ottica di genere. Si intende promuovere la cultura della tutela della salute e la diffusione del principio di protezione della salute individuale e collettiva nei luoghi di lavoro, promuovendo ulteriori iniziative di formazione rivolte ai dipendenti. Promuovere azioni volte alla prevenzione della violenza di genere (corso autodifesa).
<b>TARGET</b>	Lavoratrici e lavoratori dell'A.T.S. dell'Insubria
<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>	Direzione Generale, UO Formazione, C.U.G., U.O.C. Risorse Umane.
<b>TEMPISTICA</b>	triennale
<b>COSTI</b>	Oneri a carico del fondo di formazione aziendale – stimato in €2.000 annuali.

**2 AREA: BENESSERE ORGANIZZATIVO**➤ **Azione positiva n.5**

<b>AZIONE POSITIVA</b>	Realizzazione di un'indagine per la rilevazione del livello di benessere organizzativo, rivolta ad acquisire ogni informazione utile sullo stato di salute dell'Agenzia, al fine di individuare soluzioni per la rimozione di eventuali criticità emerse.
<b>OBIETTIVO</b>	Valorizzare percorsi di crescita organizzativa ed effettuare valutazioni su eventuali criticità. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività. Sulla base di tale presupposto, l'Agenzia intende avviare indagini di clima per acquisire ogni utile informazione sullo stato di salute dell'organizzazione, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità che emergeranno. A partire dall'analisi dei dati emersi dalle precedenti esperienze attuate dalle ex A.S.L. di Como e Varese (ed in particolare dalla valutazione delle criticità emerse – in collaborazione con i soggetti coinvolti in precedenza) si procederà alla formulazione di un nuovo strumento da somministrare a tutti i dipendenti.
<b>TARGET</b>	Lavoratori e lavoratrici dell'A.T.S. dell'Insubria
<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>	Direzione Generale, Servizio Prevenzione e Protezione, Servizio Sorveglianza Sanitaria, R.L.S., U.O.C. Risorse Umane, C.U.G.
<b>TEMPISTICA</b>	Triennale
<b>COSTI</b>	Da quantificare. Saranno valutate le seguenti alternative: a) accedere a piattaforme istituzionali gratuite (es. magellanopa); b) inserimento di apposita sezione sul benessere organizzativo nella prossima rilevazione "stress lavoro correlato".

**3 AREA: CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA**➤ **Azione positiva n.6**

<b>AZIONE POSITIVA</b>	Predisposizione e adozione del Codice di Condotta dell'ATS dell'Insubria: contro le molestie sessuali e morali per la tutela della dignità delle persone
<b>OBIETTIVO</b>	Il Codice orienta al corretto comportamento, segnalando i casi in cui è necessaria assistenza, al fine di evitare situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali e morali e casi di mobbing.
<b>TARGET</b>	Lavoratrici e lavoratori dell'A.T.S. dell'Insubria
<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>	C.U.G., Direzione Generale, Servizio Prevenzione e Protezione, Servizio Sorveglianza Sanitaria, R.L.S., U.O.C. Risorse Umane
<b>TEMPISTICA</b>	Triennale
<b>COSTI</b>	Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Agenzia.



**4 AREA: CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO**➤ **Azione positiva n.7**

<b>AZIONE POSITIVA</b>	Individuazione ed attuazione, compatibilmente con le disponibilità economiche ed organizzative, di progetti per il telelavoro.
<b>OBIETTIVO</b>	Garantire la funzionalità degli uffici favorendo la conciliazione e l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata. L'utilizzo del telelavoro domiciliare, tramite la tecnologia dell'informazione (I.C.T.), potrebbe consentire alla Amministrazione di continuare ad avvalersi della prestazione dei lavoratori e delle lavoratrici che, per ragioni personali e/o familiari, abbiano difficoltà a raggiungere la propria sede di servizio, con il vantaggio di garantire da un lato la continuità dell'azione amministrativa e, dall'altro, consentire al lavoratore/lavoratrice di non subire il pregiudizio economico della decurtazione stipendiale. (Si veda anche il progetto già a suo tempo avviato presso la ex A.S.L. della Provincia di Como).
<b>TARGET</b>	Si rivolge ai lavoratori e alle lavoratrici con esigenze di cura personali/ familiari.
<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>	Direzione Generale, Dipartimenti Aziendali, U.O.C. Risorse Umane, C.U.G.
<b>TEMPISTICA</b>	Triennale
<b>COSTI</b>	oneri a carico del Bilancio Aziendale – Personale – stimato un costo per postazione di circa € 1.500

➤ **Azione positiva n.8**

<b>AZIONE POSITIVA</b>	Famiglia e lavoro: ricerca di modalità che consentano di meglio conciliare i due ambiti.
<b>OBIETTIVO</b>	Favorire politiche di conciliazione per il raggiungimento del benessere degli operatori e per il miglioramento della qualità della vita. Predisposizione di opportuno strumento di indagine per la rilevazione dei bisogni dei dipendenti dell'ATS Insubria ai fini della individuazione delle priorità su cui intervenire. Temi da indagare (elenco indicativo non esaustivo): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Part-time</li> <li>2. Telelavoro</li> <li>3. Flessibilità dell'orario di lavoro</li> <li>4. Banca del tempo</li> <li>5. Centri estivi per i figli dei dipendenti, eventuali convenzioni</li> <li>6. Servizi bambini e/o anziani</li> <li>7. Maggiordomo aziendale</li> <li>8. Offerta corsi ginnastica/corsi yoga interni</li> </ol>
<b>TARGET</b>	Lavoratrici e lavoratori dell'A.T.S. dell'Insubria
<b>SOGGETTI COINVOLTI</b>	C.U.G., "Piano territoriale sulla conciliazione", U.O.C. Welfare, Direzione Generale, Dipartimenti aziendali, U.O.C. Risorse umane.
<b>TEMPISTICA</b>	Triennale
<b>COSTI</b>	senza oneri aggiuntivi a carico dell'Agenzia.

## MONITORAGGIO

L’Agenzia ed il Comitato Unico di Garanzia si adopereranno per garantire la realizzazione delle Azioni relative agli obiettivi di cui al presente Piano.

Con cadenza annuale è prevista la stesura di una Relazione sullo Stato di Attuazione dei Progetti a cura del C.U.G.

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell’Agenzia nell’apposita sezione relativa alle attività del C.U.G.

Come dichiarato in premessa, le azioni positive sono *temporanee* e *speciali* in quanto sono indirizzate alla risoluzione di problematiche ben identificate e si esauriscono nel raggiungimento dello scopo prefisso. Il C.U.G. si impegna a prevedere e sostenere il monitoraggio delle azioni positive che hanno completato il loro percorso o a rimodularne l’iter nel momento in cui si proponesse l’impossibilità di conquistare l’obiettivo stabilito.