



REGIONE CALABRIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI CATANZARO
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via Acri n. 24 -88100 Catanzaro

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2016-2018

*“La continuità ci dà le radici, il cambiamento ci regala i rami,
lasciando a noi la volontà di estenderli e di farli
crescere fino a raggiungere nuove altezze”*

Pauline R. Kezer

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG), nell'ambito dei compiti propositivi, ha elaborato alcune linee di azione per la realizzazione del Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2016-2018.

Il presente documento (Piano) costituisce adempimento normativo e strumento operativo per garantire l'applicazione concreta delle pari opportunità. Costituisce, altresì, documento programmatico per introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo di azienda.

Il Piano è elaborato in conformità alla normativa comunitaria e nazionale promuovente l'uguaglianza e la parità di genere a tutti i livelli di governo.

Il CUG si impegna ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi e la realizzazione delle azioni parte del Piano anche attraverso, ove necessario, la promozione di cambiamenti a livello organizzativo.

Il Piano è stato presentato, attraverso informativa, alle OO.SS. Area Dirigenza ed Area Comparto.

La Presidente CUG

Maria Pia Masciari

REGIONE CALABRIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI CATANZARO
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via Acri n. 24 – 88100 Catanzaro

RIFERIMENTI NORMATIVI

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad elaborare, approvare ed attuare un proprio “Piano triennale per le azioni positive”, così come previsto dal Codice delle pari opportunità.

L’attuazione del suddetto Piano è richiesta dal D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (“*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246*”) e, più in particolare, dall’art. 48 (“*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*”) che impone alle amministrazioni dello Stato e alle province, ai comuni e gli altri enti pubblici non economici di predisporre simile documento.

Il testo legislativo prevede nei confronti delle amministrazioni inadempienti la sanzione del mancato adempimento, rinviando all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 che prevede il divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

La norma definisce, inoltre, quale sia la finalità del suddetto Piano, ovvero “*assicurare (...) la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*”.

Le “azioni positive” (la cui nozione giuridica viene specificata all’art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006) di cui si compone il Piano sono da intendere, quindi, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro.

Sul Piano triennale si è soffermata anche la direttiva del 23 maggio 2007 (“*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*”), documento che ulteriormente in tema dettaglia, specificando gli ambiti “speciali” di azione su cui intervenire:

- l’organizzazione del lavoro
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale
- la formazione e la cultura organizzativa.

Più di recente a tali “input” giuridici sono, per via interpretativa, da affiancare ulteriori contenuti normativi che, avendo arricchito i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro, debbono essere tenuti in considerazione in sede di stesura del Piano triennale.

In questo senso occorre evidenziare, in primo luogo, l’art.7, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 che “*teorizza*” proprio l’attuale concetto esteso, ricco e pervasivo, di uguaglianza sostanziale sul lavoro: “*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, alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.*”, mutuando, in sostanza, l’ispirazione dei padri costituzionalisti.

REGIONE CALABRIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI CATANZARO
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via Acri n. 24 –88100 Catanzaro

In tal modo la norma rende espliciti ulteriori forme di potenziale discriminazione, in aggiunta a quella di genere, mettendo in luce nuovi ambiti, meno immediati, in cui le stesse possono svilupparsi (ad esempio: la sicurezza sul lavoro).

Lo stesso art. 7, comma 1, ancora, al periodo finale, esige che le pubbliche amministrazioni garantiscano *“altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*, lasciando così aperto un campo immenso all’elaborazione di azioni positive (non più semplicemente difensive e passive) tese al raggiungimento del benessere di chi lavora, rinforzando la componente attiva e propositiva dei vari interventi.

Di ulteriore rilevanza, seppure ad impatto indiretto nella predisposizione ed attuazione dei Piani Triennali, è la disposizione di legge riportata all’art. 28, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui *“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.”*.

Risulta evidente in tale norma la “sottolineatura”, da rileggere anche alla luce del più volte citato art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, dell’ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro.

OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano è teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- promuovere condizioni di benessere organizzativo tali da garantire le corrette condizioni di lavoro per tutti i dipendenti dell’ASP di Catanzaro;
- favorire le politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, attraverso azioni che tengano in considerazione le differenze e le esigenze tra uomini e donne all’interno dell’organizzazione, ponendo attenzione ai bisogni della persona a fianco di quelle dell’Azienda;
- promuovere la cultura di genere attraverso il rafforzamento della comunicazione ed informazione sul tema delle pari opportunità;

PROGETTI

La realizzazione degli obiettivi del Piano si concretizza in progetti, articolati in una serie di AZIONI POSITIVE proposte dai gruppi di lavoro costituiti all’interno del CUG.

