

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022





INDICE

A. Presentazione del Piano

B. Dati sul personale ARPAC - Rinvio

C. Obiettivi ed azioni

Obiettivo 1: Conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere

Obiettivo 2: Benessere organizzativo e Welfare

Obiettivo 3: Cultura di genere, della parità, delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze

Obiettivo 4: Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

D. Riepilogo della normativa in materia



A. Presentazione del Piano

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, approvato con decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, prescrive l'obbligo a tutte le Pubbliche Amministrazioni di predisporre il Piano di Azioni Positive (di seguito PAP o Piano), di diffonderne i contenuti a tutto il personale e di attuarlo.

Con il termine "azione positiva" s'intende un'azione concreta finalizzata a favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne ed a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione e più in generale di malessere nel contesto lavorativo. Esse non sono solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno tra l'altro la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, di favorire l'inclusione lavorativa e sociale, le politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare e di formare una cultura della differenza di genere.

Sono misure "*speciali*" – in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "*temporanee*", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla presente gestione commissariale per dare attuazione agli obiettivi di cultura di genere, della parità, della valorizzazione delle differenze, di prevenzione di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro.

Gli interventi del Piano sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione triennale (Piano delle Performance), anche il presente Piano è "a scorrimento" (in relazione alla realizzazione delle azioni ivi previste) e, pertanto, ogni anno è aggiornato ed approvato per il triennio successivo. L'andamento a slittamento della programmazione triennale comporta che, di anno in anno, alcuni obiettivi non siano riproposti, atteso il loro raggiungimento, altri costituiscano una tappa intermedia di avvicinamento ai risultati attesi al termine di un triennio, altri aprano un nuovo ciclo.

Pertanto, attesa l'adozione del primo Piano Triennale di Azioni positive nel mese di giugno/luglio dell'anno 2018 (triennio 2018-2020), si è ritenuto, in sede di allineamento al ciclo della performance, di non considerare l'anno 2020 come l'anno conclusivo del primo triennio, stante la necessità di arrivare comunque all'anno 2021 per il completamento delle azioni inizialmente programmate con termine entro il 2021 appunto.

L'aggiornamento del vigente Piano è stato realizzato alla luce degli elementi emersi dal monitoraggio e la revisione delle azioni positive, per il triennio 2020-2022, è stata definita in un'ottica di coerenza e continuità con il Piano precedente.

Attesa, poi, la natura dinamica del Piano, resta ferma la possibilità di una progressiva revisione, per effetto di possibile evoluzione del contesto interno o esterno.



Con la Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* sono state dettate *“Linee di indirizzo”* di orientamento per le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, di valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

In particolare, ai paragrafi da 3.1 a 3.5 sono indicate le concrete linee di azione alle quali, a partire dal 2020, si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone e alle quali, pertanto, anche l’Agenzia intende conformarsi.

L’aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive al 2020, già articolato in obiettivi, declinati successivamente in azioni positive correlate agli attori e alla tempistica stimata, ha, pertanto, tenuto conto della citata direttiva e degli indirizzi strategici impartiti dal Commissario Straordinario, tra i quali trova espressa previsione quello di *“... migliorare il benessere organizzativo e l’ambiente di lavoro, coinvolgendo i dipendenti e accrescendone il senso di appartenenza, anche sviluppando un modello di “cultura” dell’ARPAC basato su valori etici e sociali”*.

Il presente Piano ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, ponendosi in linea con quest’ultimo, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi specifici e operativi ivi previsti.

La realizzazione delle azioni positive nell’arco dell’anno concorrerà alla valutazione della *performance* dell’Amministrazione nel suo complesso nonché del individuale/organizzativa dei soggetti attuatori delle stesse.

Nella redazione della versione aggiornata del Piano, si è tenuto in debito conto degli allegati alla Direttiva stessa nonché del format cui dovrà essere impostata la Relazione annuale da predisporre, a cura del CUG, entro il 30 marzo dell’anno successivo, quale rendicontazione, analisi e valutazione, della realizzazione delle *“azioni positive”* previste e, pertanto, per ogni singola *“azione”* sono stati enucleati espressamente l’indicatore di conseguimento e il target atteso, al fine di rendere immediata la misurabilità e verificabilità dell’attuazione del Piano.

In relazione alle forme di finanziamento del Piano, l’art.57 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra donne e uomini possono finanziare la realizzazione di azioni positive e l’attività dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

A tal fine l’Agenzia ha destinato un apposito capitolo di bilancio all’attuazione delle azioni positive.

Nel merito sostanziale dell’aggiornamento del Piano, il CUG, con la sua proposta, ha rinnovato la richiesta dei dati sul personale al fine dell’analisi del contesto lavorativo, importante per promuovere e



migliorare il benessere organizzativo, la conciliazione di vita/lavoro e per introdurre la cultura del *cd. age management*.

Nell'ottica della promozione di politiche per la conciliazione, tese a rendere compatibili la sfera lavorativa con quella familiare, il CUG promuove la realizzazione di diverse tipologie di interventi che possono sintetizzarsi in:

- *strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro* (es. *part-time* nelle sue diverse articolazioni; banche delle ore, flessibilità in entrata e uscita, etc.);
- *strumenti che migliorano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro* (congedi parentali, congedi di paternità, nidi aziendali, colonie estive, telelavoro, *smart working*, etc.).

L'Amministrazione intende, a tal fine, promuovere un maggiore dialogo interno sulle politiche di conciliazione con il CUG, le rappresentanze sindacali e l'Organismo per l'Innovazione previsto dal CCNL 2016-2018 del Comparto Sanità del 21/5/2018; ciò nella convinzione che occorra un'azione sinergica a sostegno di tali politiche, al fine di ricercare ed implementare soluzioni condivise innovative, tanto di tipo regolamentare che organizzativo, funzionali alla realizzazione di un contesto lavorativo tale da agevolare una flessibilità *family-friendly*, come elemento organizzativo positivo, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'Amministrazione.

L'Amministrazione intende, altresì, avviare la sperimentazione di modalità di lavoro agile, coerentemente con le recenti normative e senza trascurare il necessario investimento per colmare il *digital gap* tra i dipendenti. È ormai convinzione diffusa, difatti, che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari, produca maggiore responsabilità e produttività. Le organizzazioni non possono ignorare l'esistenza di situazioni personali e familiari, ormai molto diffuse, che possono interferire in modo considerevole nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone.

La formazione e l'informazione giocano un ruolo cardine, sia per la conoscenza degli istituti che il contratto mette a disposizione dei lavoratori e delle lavoratrici per meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro, sia per fornire strumenti operativi per la gestione di situazioni fonte di malessere lavorativo.

L'Agenzia, al fine di diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, intende promuovere percorsi formativi ed informativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, a partire dai dirigenti, che devono assumere sempre più il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita lavoro.

Per consentire una maggiore partecipazione di lavoratrici e lavoratori alle iniziative formative e informative, l'Agenzia, ove possibile, implementerà i sistemi di videoconferenza e di formazione e-



learning consentendo, così, una ampia partecipazione e tutelando il principio di pari opportunità di accesso alla formazione e all'informazione.

Infine, nell'ottica della prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, si ritiene che l'effettiva operatività del CUG, l'adozione del codice di condotta, l'operatività del Consigliere di Fiducia, la formazione e l'informazione, il clima organizzativo, possano favorire condizioni di benessere lavorativo.

Le misure proposte, in sintesi, hanno lo scopo di:

- ◆ approfondire e promuovere la conoscenza dei dati organizzativi e gestionali agenziali, anche in ottica di genere ed impostarne il monitoraggio per il futuro;
- ◆ promuovere la cultura di genere e delle pari opportunità;
- ◆ favorire, mediante la promozione di una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e lavorative;
- ◆ promuovere il *gender mainstreaming* nelle politiche dell'Agenzia ovvero la segnalazione di atti e decisioni che potrebbero avere impatto sull'equità di genere;
- ◆ prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nel luogo di lavoro.

Il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 di ARPAC si articola in 4 obiettivi, declinati in azioni positive unitamente agli attori, alla tempistica stimata nonché indicatori di conseguimento e valori attesi:

1. conoscenza e monitoraggio delle risorse umane all'interno dell'organizzazione anche in ottica di genere;
2. benessere organizzativo, *welfare*;
3. cultura di genere, della parità, delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze;
4. prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Il Piano triennale 2020-2022 sarà sottoposto al monitoraggio del CUG, che, ai sensi della citata Direttiva, curerà, entro il 30 marzo, la redazione di una Relazione annuale nell'ambito della quale si procederà ad una valutazione dei risultati delle azioni positive individuate, cui seguirà la comunicazione e la diffusione sia internamente che esternamente all'Agenzia.

I termini relativi a persone sono rispettosi dell'identità di genere, quelli che compaiono solo al maschile, si riferiscono indistintamente a uomini e donne.



B. Dati sul personale dell'ARPAC - Rinvio.

Attesa la determinazione dell'Amministrazione di allegare il Piano Triennale di Azioni positive al Piano della Performance 2020-2022, si rinvia allo stesso per la lettura dell'analisi del contesto interno e per la rappresentazione dei dati sul personale, fermo restando che, con la implementazione interna delle indicazioni di cui alla Direttiva n.2/2019, dal prossimo anno tale sezione sarà elaborata in piena aderenza a tali indicazioni.



C. Obiettivi ed azioni

OBIETTIVO 1

CONOSCENZA E MONITORAGGIO DELLE RISORSE UMANE ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE ANCHE IN OTTICA DI GENERE

Azione 1.1

Effettuare, nel triennio di vigenza del Piano, indagini (attraverso questionari, incontri, ...) sul benessere organizzativo e su fenomeni di discriminazione e *mobbing* e analisi di genere.

Target : Somministrazione del questionario sul benessere organizzativo, avente a riferimento il format ANAC, con approfondimento sui temi di conciliazione vita-lavoro, e analisi dei dati.

Indicatore : realizzato/non realizzato

Tempi: 2020

Strutture coinvolte: UDAL con il supporto del SINF e GDL TLV/SMW

Costi: Nessuno

Destinatari: Tutto il personale

Azione 1.2

Formare i componenti del CUG in particolare su temi quali rischio da stress lavoro-correlato e conciliazione lavoro-famiglia.

Target : Realizzazione iniziativa formativa per i componenti del CUG, anche in collaborazione con la rete CUG Ambiente, in particolare su temi quali rischio da stress lavoro-correlato e conciliazione lavoro-famiglia.

Indicatore : realizzato/non realizzato

Tempi: 2020

Strutture coinvolte: UDAL con il supporto FORM e GDL TLV/SMW

Costi: A carico capitolo UDAL

Destinatari: CUG

Azione 1.3

Realizzare attività di rete e *benchmarking* condividendo azioni di buone pratiche nel SNPA al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione per pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e



informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni per potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza.

Target : Ricognizione attuazione dei principali strumenti di conciliazione vita/lavoro in relazione agli aspetti operativi, gestionali e procedurali all'interno del SNPA.

Indicatore : realizzato/non realizzato

Tempi: 2020 - 2021

Strutture coinvolte: GERI e SINP con il supporto del GDL TLV/SMW

Costi: Nessuno

Destinatari: Tutto il personale

Azione 1.4

Creare sinergie con le figure istituzionali di riferimento, quali la Consigliera di Parità regionale, e favorire la partecipazione a iniziative ed eventi che promuovano la diffusione della cultura di parità e delle buone prassi in tema di lotta alle discriminazioni.

Target : Realizzazione materiale informativo, in collaborazione con la Consigliera di Parità Regionale, al fine di promuovere la diffusione della cultura di parità e delle buone prassi in tema di lotta alle discriminazioni.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi: 2020

Strutture coinvolte: COMU

Costi: Nessuno

Destinatari: Tutto il personale

Azione 1.5

Adottare il "bilancio di genere", quale strumento per promuovere la consapevolezza sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse; di contribuire a ridurre le diseguaglianze di genere attraverso una più equa distribuzione delle risorse finanziarie; di far emergere le esigenze dei lavoratori; di verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'ARPAC in termini di programmi e servizi; di verificare il perseguimento delle pari opportunità da parte dell'Agenzia.

Target : Predisposizione di un'analisi di fattibilità propedeutica all'adozione del "bilancio di genere", quale strumento di analisi delle proprie scelte gestionali.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi: 2020



Strutture coinvolte: GERI

Costi: Nessuno

Destinatari: Tutto il personale.

Azione 1.6

Attuare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso un'analisi del contesto interno per individuare gli ambiti in cui è possibile sperimentare il lavoro agile, *smart working*, la strumentazione tecnologica necessaria, le condizioni organizzative ed i processi di lavoro che rendono possibile l'introduzione di tali modalità di lavoro, nell'ottica del confronto con le *best practices* del SNPA, degli enti pubblici e delle imprese.

Target : Avvio progetto sperimentale di lavoro agile.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2020

Strutture coinvolte : Gruppo Permanente Telelavoro/SMW

Costi : a carico capitoli su cui è il TLV

Destinatari : in fase di avvio, strutture organizzative con specificità di mansioni che si prestano alla sperimentazione, tenendo conto delle priorità imposte dal comma 486 della l.145/2018 (che modifica l'art.18 della l.87/2017) e ribadite dalla Direttiva n.2/2019.

Azione 1.7

Promuovere il *welfare* integrativo (art. 94 del CCNL 2016-2018), mediante la concessione di benefici di natura sociale in favore dei propri dipendenti.

Target : Predisposizione studio di fattibilità

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2021

Strutture coinvolte : GERI

Costi: Nessuno

Destinatari : Tutto il personale

Azione 1.8

Promuovere convenzioni con asili nido, scuole materne e centri estivi vicini alle sedi di lavoro.

Target: Predisposizione studio di fattibilità



Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2021

Strutture coinvolte : GERI

Costi: Nessuno

Destinatari : Tutto il personale

OBIETTIVO 2

BENESSERE ORGANIZZATIVO E WELFARE

Azione 2.1

Mettere a punto un piano di informazione e formazione riguardante i temi del benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato.

Target: Presentazione esiti Azione 1.1

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2020

Strutture coinvolte : UDAL – COMU - FORM

Costi : A carico capitolo UDAL/FORM

Destinatari : Tutto il personale.

Azione 2.2

Promuovere l'adozione di un accordo sull'orario di lavoro.

Target: Definizione proposta di accordo sull'orario di lavoro

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2020 - 2021

Strutture coinvolte : GERI

Costi : Nessuno

Destinatari : tutto il personale

Azione 2.3

Regolamentare l'istituto delle "Ferie solidali" (art. 34 del CCNL 2016-2018)



Target: Approvazione regolamento.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2021

Strutture coinvolte : SEGE con il supporto di GERI

Costi : Nessuno

Destinatari : tutto il personale

Azione 2.4

Attuare, consolidare e arricchire gli *screening* prevenzione (visite mammografiche, analisi prostata, melanoma, pap-test, ecodoppler venoso ...).

Target : Attuazione degli *screening* annuali di prevenzione e verifica della fattibilità dell'ampliamento dell'offerta.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2020 e 2021

Strutture coinvolte : GERI e UDAL

Costi: A carico capitolo CUG

Destinatari : Tutto il personale

Azione 2.5

Pianificare interventi di formazione rivolti a dirigenti e titolari di incarico di funzione sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.

Target : Programmazione e realizzazione in un arco di tempo biennale di una iniziativa formativa sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo che coinvolga tutto il personale titolare di incarico dirigenziale o di funzione nonché i componenti del CUG.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2020 - 2021

Strutture coinvolte : FORM e UDAL

Costi: A carico capitolo FORM

Destinatari : Dirigenti e titolari di incarico di funzione, CUG



Azione 2.6

Aggiornare la sezione sul sito *web* istituzionale dedicata al CUG. Curare la redazione di materiale informativo periodico *on line* relativo all'attività del CUG e implementare la rubrica mensile sul *magazine* istituzionale dell'Agenzia.

Target: Aggiornamento della sezione sul sito *web* istituzionale dedicata al CUG e redazione di una rubrica mensile sul *magazine* istituzionale dedicata al Comitato stesso.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2020 e 2021

Strutture coinvolte : COMU e SINP

Costi : Nessuno

Destinatari : Tutto il personale

Azione 2.7

Predisporre momenti informativi per i Dirigenti dell'Agenzia volti alla diffusione della conoscenza dell'istituto del telelavoro.

Target: Redazione di una relazione informativa sull'istituto del telelavoro e sugli esiti del primo triennio di avvio dei progetti in Agenzia.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2021

Strutture coinvolte : Gruppo Permanente Telelavoro/SMW

Costi: Nessuno

Destinatari : Tutto il personale dirigente

Azione 2.8

Predisporre momenti formativi per i Dirigenti dell'Agenzia volti alla conoscenza dello *smart-working*.

Target: Redazione di una relazione informativa sull'istituto e divulgativa degli esiti dello studio di fattibilità di cui all'Azione 1.6 e presentazione interna.

Indicatore : realizzato/non realizzato

Tempi : 2020 - 2021

Strutture coinvolte : Gruppo Permanente Telelavoro/SMW e FORM

Costi: Nessuno



Destinatari : Tutto il personale dirigente

Azione 2.9

Garantire puntuale informazione sulle opportunità già in essere per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attraverso la predisposizione di materiale informativo (es. su tipi di permessi e di congedo per neo genitori o lavoratori disabili, invalidi, lavoratori che assistono familiari con disabilità e disagio sociale, etc.) e/o newsletter periodica indirizzata a tutti i dipendenti.

Target : Redazione circolare informativa sull'istituto del congedo parentale alla luce delle ultime modifiche legislative.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2020

Strutture coinvolte : GERI

Costi : Nessuno

Destinatari : Tutto il personale

Azione 2.10

Garantire l'omogenea applicazione degli istituti contrattuali nelle diverse sedi dell'Agenzia.

Target: Indagine interna sull'omogenea applicazione degli istituti contrattuali nelle diverse sedi dell'Agenzia.

Indicatore : realizzato/non realizzato

Tempi : 2021

Strutture coinvolte : GERI con il supporto dei Dipartimenti Provinciali

Costi: Nessuno

Destinatari : Tutto il personale

Azione 2.11

Promuovere procedure, modulistica, regolamenti e linee guida sull'applicazione degli istituti contrattuali (es. banca ore, diritto allo studio ...).

Target: Aggiornamento procedure in SGQ.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2020 - 2021



Strutture coinvolte : GERI con il supporto SGQ

Costi: Nessuno

Destinatari : Tutto il personale

OBIETTIVO 3

CULTURA DI GENERE, DELLA PARITÀ, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE

Azione 3.1

Adeguare i principali atti e documenti dell'Agenzia, le comunicazioni informali e le pagine *web* al linguaggio di genere. Utilizzare un linguaggio rispettoso dell'identità di genere nella redazione dei modelli dei principali atti/documenti dell'Agenzia,.

Target: Predisposizione linee guida interne al fine di rispettare l'ottica di genere nella formulazione degli atti amministrativi e nelle varie forme di comunicazioni (note, *e-mail*, ecc.).

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi: 2020

Strutture coinvolte: SEGE con il supporto di COMU

Costi: Nessuno

Destinatari : Tutto il personale

OBIETTIVO 4

PREVENZIONE E CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

Azione 4.1

Promuovere momenti di formazione–informazione della comunità agenziale sul codice di condotta.

Target: Realizzazione di una iniziativa formativa a favore di tutto il personale sul codice di condotta ed il ruolo del Consigliere di Fiducia

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi: 2020-2021

Strutture coinvolte: FORM



Costi: a carico capitolo FORM

Destinatari : Tutto il personale

Azione 4.2

Promuovere attività di sensibilizzazione verso l'importanza dell'accoglienza e il rispetto della diversità nei diversi ambiti, attraverso l'informazione e/o la formazione del personale.

Target: Redazione di un opuscolo informativo.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2021

Strutture coinvolte : COMU

Costi: A carico capitolo COMU

Destinatari : Tutto il personale

Azione 4.3

Garantire l'aggiornamento del lavoratore, che rientra a seguito di un prolungato periodo di assenza, sulle evoluzioni della struttura di appartenenza.

Target: Studio delle modalità di attuazione di attività finalizzate all'aggiornamento del lavoratore, che rientra a seguito di un prolungato periodo di assenza.

Indicatore : Realizzato/non realizzato

Tempi : 2021

Strutture coinvolte : GERI

Costi: Nessuno

Destinatari : Tutti i dirigenti



D. Riepilogo della normativa in materia

Normativa internazionale e comunitaria.

- **Direttiva 75/117/CEE** del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- **Direttiva 76/207/CEE** del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- **Raccomandazione 84/635/CEE** del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- **Direttiva 86/613/CEE** del Consiglio dell'11 dicembre 1986, concernente l'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- **Raccomandazione 87/567/CEE** della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne.
- **Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (e delle lavoratrici) 09 dicembre 1989:** Nella Carta si afferma esplicitamente la necessità di adottare azioni destinate a sviluppare la parità tra uomo e donna e le misure che permettano di sviluppare più facilmente un equilibrio tra lavoro e famiglia.
- **Risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990** sulla tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro.
- **Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991**, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- **Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991**, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali.
- **Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992**, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- **Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996**, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- **Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996**, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.
- **Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997**, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- **Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997**, sulla Comunicazione della Commissione n. 336 del 17 luglio 1996, relativa al "Codice di condotta concernente l'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- **Consiglio Europeo Straordinario di Lisbona (23-24 marzo 2000):** tra gli obiettivi che riguardano più direttamente la conciliazione sono da ricordare il raggiungimento del 30% di posti di asilo nido, percentuale



riferita al numero delle nascite, e il favorire tutti gli aspetti della parità di opportunità, con riduzione della segregazione occupazionale e promozione della conciliazione.

- **Risoluzione del Consiglio e dei Ministri** incaricati dell'occupazione e della politica sociale riuniti in sede di consiglio del **29 giugno 2000** (risoluzione 218/2000), concernente la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all'attività professionale e alla vita familiare.

- **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000**, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

- Nel dicembre del 2000 è adottata la **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea** (o Carta di Nizza) nella quale è riconosciuta la parità tra uomini e donne (art.23) ed il principio del riconoscimento del diritto al congedo genitoriale (art.33).

- **Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002**, che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

- **Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004**, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

- **Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006**, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

- Tabella di marcia per la parità tra donne e uomini (**road map**) **2006-2010 COM 2006/92/def**: la tabella si compone di sei obiettivi da raggiungere nell'arco dei cinque anni, con la proposta anche di azioni per ognuno degli stessi: pari indipendenza economica per le donne e gli uomini; equilibrio tra attività professionale e vita privata; pari rappresentanza nel processo decisionale; sradicamento di tutte le forme di violenza fondate sul genere; eliminazione di tutti gli stereotipi sessisti; promozione della parità tra i generi nelle politiche esterne e di sviluppo.

- **Direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010**: tramite questa direttiva l'Unione Europea aumenta i mesi di congedo parentale e riconosce dopo il congedo diverse forme di adattamento e integrazione all'interno dell'azienda.

- **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Istanbul, 11 maggio 2011)**

- **Roadmap 2015** *New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*

- Direttiva UE del 4 aprile 2019 **sul work-life balance**. La direttiva introduce misure che, coerentemente con la **Strategia europea per l'occupazione** prima ed **Europa 2020** poi, puntano a promuovere interventi che incidano sull'occupabilità dei soggetti, in particolare per quelli che hanno sulle spalle oneri di cura. Tra le misure introdotte spicca certamente il congedo di paternità di durata pari a dieci giorni, la non trasferibilità di due mesi di congedo parentale, i 5 giorni di congedo per la cura di anziani e non autosufficienti e la possibilità di soluzioni di lavoro flessibile per genitori con figli piccoli.

- **Convenzione ILO 190 del luglio 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro e normativa.**



Principali norme nazionali

• **Costituzione italiana art.37**, secondo cui *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.”*

• **Legge 1204/1971** *“Tutela delle lavoratrici madri”*. Tale legge ha introdotto fondamentali disposizioni sulla tutela della maternità finalizzate a proteggere la salute della donna e a difenderla da possibili discriminazioni.

• **Legge 903/1977** *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*. Le madri naturali sono poste sullo stesso livello delle madri adottive e affidatarie, e anche ai padri è dato il diritto di assentarsi dal lavoro per l'accudimento della prole. In particolare l'art. 7 di tale legge ha riconosciuto al padre il diritto di effettuare assenze con lo stesso trattamento economico previsto dalla legge n.1.204 del 1971 per la donna: solo però in caso di affidamento esclusivo o rinuncia da parte della madre a esercitare il suo diritto all'astensione facoltativa.

• **Legge 125/1991** *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, si cerca di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in ambito lavorativo, anche mediante l'adozione di misure al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità. Istituisce le figure di Consigliera di Parità Nazionale, Regionale e Provinciale attribuendo il compito di vigilare e perseguire le discriminazioni sul lavoro e promuovere le politiche di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

• **Legge 285/1997** *“Disposizione per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza”* è il principale strumento di attuazione in Italia della Convenzione Internazionale sui Diritti dell'Infanzia stipulata a New York nel 1989 e ratificata in quasi tutti i paesi del mondo, che prevede interventi a livello centrale e decentrato al fine di promuovere i diritti, la qualità della vita, lo sviluppo, la realizzazione individuale e la socializzazione dell'infanzia e dell'adolescenza, privilegiando l'ambiente a esse più confacente, vale a dire, la famiglia. Sono i primi passi importanti della conciliazione tra lavoro e famiglia relativamente alla cura dei minori in Italia.

• **D. lgs. 286/1998** recante il *Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero*.

• **Legge 53/2000** *“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”*, attua la direttiva comunitaria del 1996 (96/34/CEE); presenta 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. La legge istituisce i congedi parentali, l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di *handicap*, l'istituzione di misure a sostegno della flessibilità di orario e di norme che dispongono il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città, richiamando gli enti locali ad esercitare funzioni essenziali per il bilanciamento dei tempi e la qualità della vita delle persone e delle famiglie. Si riconosce il diritto soggettivo ai congedi parentali anche agli uomini, rafforzando inoltre la promozione della paternità e riconoscendo dunque formalmente la rilevanza del ruolo familiare di entrambi i genitori. Il lavoratore padre ha diritto autonomo di astensione dal lavoro per attività di cura o assistenza alla prole: tale diritto non è più sussidiario o derivato rispetto alla lavoratrice madre. Confluita nel decreto legislativo n. 151 del 2001.

• **D. lgs. 151/2001**, recante il *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*.



- **D. lgs. 165/2001** recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, che all’art. 7 *“Gestione delle risorse umane”* espressamente prevede 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 e nella 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.”*
- **D. lgs. 215/2003** *“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”*
- **D. lgs. 216/2003** *“Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*
- **Direttiva della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica - del 24 marzo 2004** recante *“Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni”* (c.d. **“direttiva benessere”**).
- **D. lgs. 198/2006** *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.*
- **Direttiva 23 maggio 2007** *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”* attuazione dell’art. 19 della Direttiva 2006/54/CE: si prevede l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, basate su sesso, matrimonio, maternità o domanda di fruizione dei congedi parentali o per malattia del figlio, l’adozione di Piani Triennali di Azioni Positive per favorire l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate, l’incentivazione ad attuare contratti e normative che agevolino la flessibilità oraria a la diffusione del telelavoro, e favoriscano il reinserimento e l’accesso alla formazione e alla carriera del personale rientrato da lunga assenza, l’istituzione di comitati di pari Opportunità come strumenti di attuazione dell’istituto contrattuale, concepiti come organismi paritetici di confronto e promozione di iniziative.
- **D. lgs. 81/2008** *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”* con particolare riferimento all’art.28 *Oggetto della valutazione dei rischi”*
- **Legge 133/2008** *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”*, non esiste più un diritto ma la mera facoltà di avanzare la domanda di riduzione di orario, il cui accoglimento è subordinato all’assenso del dirigente dell’ufficio, che può negarlo se sussistono apprezzabili ragioni organizzative dell’art. 9 della legge n. 53, realizzata nel 2009 pur contenendo disposizioni condivisibili, come quelle che includono il part-time reversibile tra le misure finalizzate alla flessibilità per la conciliazione (le pubbliche amministrazioni sono destinatarie dei finanziamenti ai progetti solo in modo residuale rispetto alle imprese private).
- **Legge 69/2009** *“Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”*, con particolare riferimento all’articolo 38.
- **D. lgs. 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”*, che ha obbligato le amministrazioni ed i dirigenti ad essere anche valutati sull’attuazione dei principi di parità e pari opportunità.



• **D. lgs. 5/2010** *“Attuazione dell’adozione 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”.*

• **Legge 183/2010** *“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 misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”,* con particolare riferimento all’art. 21, con il quale vengono istituiti i Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che hanno sostituito, unificandone le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva.

• **D. Lgs. 5/2010** *“Attuazione della Direttiva 2006/54/CE “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”.* Il testo di recepimento ha inasprito ogni tipo di sanzione nei confronti delle discriminazioni dirette, indirette e occulte in particolare nei confronti delle donne.

• **Decreto del Presidente della Repubblica 62/2013** *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”,* che all’art.13, comma 5, indica che il dirigente *“cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l’instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all’aggiornamento del personale, all’inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali”.*

• **Legge 77/2013** *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, fatta a Istanbul l’11 maggio 2011”.*

• **Piano Italia 2020** - Programma di azioni per l’inclusione delle donne nel mercato del lavoro

• **Legge 124/2015** *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”,* che all’art.14 prevede che le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L’adozione delle predette misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi indicati costituiscono oggetto di valutazione nell’ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all’interno delle amministrazioni pubbliche. Inoltre, anche alla luce della riorganizzazione della pubblica amministrazione e delle esigenze di contenimento dei costi delle strutture pubbliche, le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare possono incrementare la produttività individuale e organizzativa. Le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad adeguare i propri sistemi di misurazione e valutazione della performance, per verificare l’impatto sull’efficacia e sull’efficienza dell’azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

• **Legge 81/2017,** recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.*

• **Direttiva 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** *Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.*



• CCNL Comparto Sanità 2016 - 2018

• **Legge 145/2018**, recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*” prevede il cd. “*Pacchetto famiglia*”: all'art.1, comma 278, ha prorogato per il 2019 l'astensione obbligatoria per i lavoratori padri, prevedendo 5 giorni di congedo continuativi, da fruirsi entro i primi cinque mesi di vita del bambino (o di adozione/affidamento); al comma 485) modifica l'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, inserendo il comma « *1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro* »; al comma 486 modifica l'art.18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, inserendo il comma « *3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della l.n.104 del 5 febbraio 1992*».

• **Legge 69/2019** recante “*Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere*”, denominata “Codice Rosso”.

• **Direttiva 1/2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente “*Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25*”.

• **Direttiva 2/2019** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*”.