

AGGIORNAMENTO PIANO AZIONI POSITIVE CUG 2021 approvato con D.D.G. n.1139 del 23/5/2018

Il CUG svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica riguardo le tematiche inerenti le pari opportunità, dove il termine “pari opportunità” è inteso in senso ampio, non solo legato alle differenze di genere ma anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alle disabilità e alla lingua.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le tematiche su cui il CUG può esprimere pareri sono:

- interventi di riorganizzazione avviati da parte dell’amministrazione;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- piani di formazione del personale;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa su temi attinenti.

La finalità delle azioni proposte è quella di sviluppare, a livello aziendale, “buone prassi” di politiche inerenti l’age management, il welfare aziendale, la flessibilità lavorativa, la valorizzazione delle risorse umane, la conciliazione vita/lavoro, il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata, la disabilità, all’interno di un progetto globale di Diversity Management.

La finalità di questa macrofase è quella di verificare e sistematizzare gli esiti delle azioni realizzate nelle precedenti fasi dell’intervento progettuale, al fine di favorire l’impatto e la diffusione dei risultati in una prospettiva di *mainstreaming*, riferito alle pari opportunità per tutti a prescindere dai singoli fattori di rischio di discriminazione quali il genere, la razza o l’origine etnica, la religione o le credenze, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale.

La direttiva n. 2/2019, che aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4.03.2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», al punto 3.2 recita “... **In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance**”.

Le risorse umane

Monitoraggio del personale dipendente distinto per genere al 31/12/2019

La popolazione dell’ASL è di 8.449 dipendenti, di cui 3.137 uomini e 4.429 donne a tempo indeterminato; 337 uomini e 546 a tempo determinato.

L’analisi dei dati evidenzia che rispetto al rapporto di lavoro a tempo indeterminato non si avvertono significative differenze rispetto al genere.

La tipologia del contratto di assunzione a tempo determinato, invece, evidenzia una differenza nella distribuzione sul genere, maggiore per le donne

L’età media dell’insieme dei dipendenti a tempo indeterminato è piuttosto alta.

Il gruppo tra i 50 - 60 è il gruppo che raccoglie più operatori.

Si abbassa notevolmente per quanto riguarda gli operatori a tempo determinato alla classe 31-40.

Il ricorso al part-time è richiesto quasi esclusivamente dalle donne a conferma del fatto che l’impegno nella cura della famiglia sia ancora prevalentemente a carico delle donne. Negli ultimi anni si registra un aumento delle richieste di part-time motivate da esigenze familiari legate alla cura degli anziani.

Non si evidenziano differenze sostanziali per ciò che riguarda la retribuzione.

Nella composizione delle Commissioni per i concorsi è prevalente il genere maschile.

Rapporto di lavoro convenzionato per genere

Totale personale n.13 di cui n. 903 uomini e n. 460 donne

L'età media dell'insieme dei dipendenti a tempo indeterminato è piuttosto alta.

Il gruppo tra i 50 - 60 è il gruppo che raccoglie più operatori.

Dalle pari opportunità alla gestione delle diversità

Le azioni positive inserite nel piano rappresentano un'ulteriore fase del processo intrapreso con l'adozione del piano, processo che sarà opportunamente monitorato, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

Leggere l'organizzazione

Obiettivo strategico	Mappatura del personale in riferimento al genere, fasce di età, congedi parentali, condizione di disabilità riferiti all'anno precedente.
Obiettivo operativo	Monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni in relazione al: genere, avanzamento di carriera, incarichi apicali con riguardo alle pari opportunità, accesso alla formazione

Tempi di realizzazione	Vigenza del Piano
Risorse necessarie	Interne
Indicatori	Report

Formazione /Cultura

Obiettivo strategico	Sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo Sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere e della valorizzazione della diversità
Obiettivo operativo	Evento ECM "IL DIVERSITY MANAGEMENT Il Valore delle differenze nell'organizzazione. Possibili piste di intervento" Inserire dei moduli formativi sulle pari opportunità nella formazione obbligatoria per i dipendenti e i dirigenti, come primo passo verso la consapevolezza dello sviluppo e valorizzazione delle differenze

Tempi di realizzazione	Vigenza del Piano
Risorse necessarie	Interne ed esterne
Indicatori	Numero corsisti effettivi/n. previsti (dirigenti/dipendenti) % di soddisfazione dei corsisti

Sportello CUG

Obiettivo strategico	Lo Sportello CUG offre supporto nelle problematiche riconducibili a fenomeni di discriminazione, violenza morale, psichica o disagio legato a fattori organizzativi a carico dei dipendenti. E' finalizzato a migliorare l'approccio alla soluzione dei problemi
Obiettivo operativo	Svolge le funzioni di ricezione e analisi delle segnalazioni, identificando lo specifico percorso in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo per la risoluzione della problematica esposta.

Tempi di realizzazione	Vigenza del Piano
Risorse necessarie	Equipe Sportello CUG/Consulente di Fiducia aziendale/Consigliera di Parità
Indicatori	n. di dipendenti che accedono/n. di iniziative intraprese livello di soddisfazione

Comunicazione/ Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

Obiettivo strategico	Potenziare la comunicazione interna sulle attività e iniziative del CUG Coinvolgimento del personale rispetto alle tematiche di interesse
Obiettivo operativo	Pubblicazione sulle pagine del sito aziendale, nella sezione dedicata al CUG, delle attività e del Piano delle Azioni Positive Apertura di una casella di posta elettronica istituzionale, alla quale tutti/e i/le dipendenti/e potranno segnalare eventuali discriminazioni, situazioni di mobbing o far pervenire osservazioni, opinioni e suggerimenti. Apertura di una o più bacheche su cui affiggere ogni informativa del CUG, da posizionare in postazioni di facile accesso da parte dei dipendenti.
Destinatari	Dipendenti
Tempi di realizzazione	Vigenza del Piano
Risorse necessarie	Interne

Diversity Management

Valorizzare le differenze (genere, etnia, religione, disabilità, età, orientamento sessuale) nelle politiche di sviluppo del personale

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata

Obiettivo strategico	Sviluppare, a livello aziendale, percorsi standardizzati al fine di agevolare il processo di reinserimento dei lavoratori/trici nel posto di lavoro dopo lunga assenza
Obiettivo operativo	<u>DG n. 1139 del 25/05/2019</u> <u>Mappatura dei percorsi adottati in azienda e delle eventuali criticità attraverso la somministrazione di un questionario (2019);</u> <u>Definizione di un progetto di tutoraggio;</u> <u>Predisposizione modulo formativo per dirigenti e responsabili delle risorse umane sul tema del reinserimento lavorativo e sui metodi di inclusione.</u>

Tempi di realizzazione	Vigenza del Piano
Risorse necessarie	Interne
Indicatori	Realizzazione di un kit informativo dedicato al tema della conciliazione fra famiglia e lavoro ed in particolare agli istituti relativi alla tutela della maternità e della paternità ed alle responsabilità familiari Statistiche annuali Numero moduli formativi realizzati per i responsabili/dipendenti/numero partecipanti numero dipendenti che hanno fruito degli strumenti di flessibilità Numero dei dipendenti per i quali è stato attivato un percorso di rientro numero collegamenti informatici attivati Questionario di customer satisfaction

Integrazione del dipendente con disabilità

Obiettivo strategico	Favorire l’inserimento e la piena integrazione delle persone con disabilità sul posto di lavoro riducendo le criticità, laddove possibile, al fine di realizzare una condizione di benessere organizzativo
Obiettivo operativo	DG n. 1139 del 25/05/2019 <u>Somministrazione del Questionario per la rilevazione dei bisogni ed aspettative dei collaboratori con disabilità (2019)</u> Proporre soluzioni organizzative di “accomodamento ragionevole” e “tecnologie assistive” (Circolare n. 2 del 23 settembre 2015 dell’Agenzia per l’Italia Digitale).

Tempi di realizzazione	Vigenza del Piano
Risorse necessarie	Interne
Indicatori	Statistiche annuali Numero moduli formativi realizzati per i responsabili/tutor Numero dipendenti che hanno fruito delle azioni proposte Numero dei dipendenti per i quali è stato attivato un percorso di tutoraggio Predisposizione di un vademecum su permessi e congedi per lavoratrici e lavoratori disabili e/o invalidi e lavoratrici e lavoratori che assistono familiari con disabilità

Misure di flessibilità e work life balance

Obiettivo strategico	Dare risposta a bisogni che cambiano nel ciclo di vita proprio e dei propri familiari Sperimentare i diversi strumenti contrattuali che interessano in maniera trasversale tutti i lavoratori, uomini e donne, in circostanze diverse e diverse fasi della vita (cura, studio, anzianità, malattia, disabilità) come azione di miglioramento e per la costruzione di un welfare contrattuale che possa rispondere sia alle esigenze dei lavoratori che alla mission dell'azienda (legge 124/2015 Madia, la legge 81/2017)
Obiettivo operativo	Rivisitare la normativa interna e gli accordi con OO.SS. che prevedono l'applicazione dei vari strumenti di flessibilità (orario di lavoro, telelavoro, part-time, assegnazioni temporanee, mobilità) Sperimentare progetti di conciliazione vita/lavoro (ad es. telelavoro, flessibilità dell’orario, <u>orario personalizzato, convenzioni con asili nido, smart working ecc.)</u> <u>Tavoli di lavoro con rappresentanze aziendali e sindacali (contrattazione territoriale e di secondo livello)</u>

Tempi di realizzazione	Vigenza del Piano
Risorse necessarie	Interne
Indicatori	Esito <u>contrattazione territoriale e di secondo livello: numero nuovi accordi sottoscritti</u> % di utilizzo degli strumenti della conciliazione e della flessibilità del lavoro Impatto sugli uomini e sulle donne (Aumento del numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari ...) Realizzazione di prototipi e/o modelli da fruire in maniera flessibile e personalizzata

Attività consultiva CUG

Obiettivo strategico	Promuovere l'attività consultiva del CUG
Obiettivo operativo	<u>Inserimento della formula “sentito il parere del CUG” negli atti interni, circolari, direttive, ecc. su temi che rientrano nelle competenze del CUG. Assicurare la partecipazione del CUG alle decisioni assunte ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa, attraverso l'acquisizione di pareri e/o proposte relativi alle materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale.</u>
Tempi di realizzazione	Vigenza del Piano
Risorse necessarie	Interne
Indicatori	<u>N. sedute cui partecipano componenti del CUG e/o numero pareri/proposte formulati</u>

Performance e Pari Opportunità

Obiettivo strategico	Rendere effettiva l'applicazione dell'art. 8 D.lgs. 150/2009, alla luce anche dei principi espressi nel D.P.R. 105/2016 e direttiva n.3/2017 del Presidente Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile ³ , secondo il quale, ossia il Sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa concerne anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
Obiettivo operativo	<u>Tra gli obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa inserire quello della promozione delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo</u>
Tempi di realizzazione	Vigenza del Piano
Risorse necessarie	Interne
Indicatori	<u>N. momenti di confronto tra gli organismi che si occupano della valutazione della performance e quelli che si occupano della promozione delle pari opportunità.</u>

Age Management

Obiettivo strategico	La finalità di tale azione è quella di sviluppare, a livello aziendale, “buone prassi” di politiche del personale basate sull'età anagrafica del lavoratore all'interno di un progetto globale di sviluppo del diversity management.
Obiettivo operativo	<u>Predisporre un pacchetto di misure previste per l'age management (miglioramento dell'organizzazione del lavoro, flessibilità oraria, piano rientro dopo lunga malattia, gestione turni/ruolo) con relativo Regolamento aziendale per stabilire regole a tutela del lavoratore e dell'Azienda; Valorizzazione delle esperienze e competenze/Valorizzazione delle differenze generazionali, promozione del dialogo intergenerazionale e transizione graduale dal lavoro alla pensione (Mentoring /Reverse mentoring) Iniziative rivolte alla promozione del benessere</u>

Tempi di realizzazione	Vigenza del Piano
Risorse necessarie	Interne
Indicatori	N. di programmi di benefit progettati/ n° di programmi di benefit eseguiti; <u>N. del personale che aderisce al programma di benefit/ n. del personale che non aderisce al programma di benefit >70%</u>

Molestie e Violenza nei luoghi di lavoro

Obiettivo strategico	Aumentare la consapevolezza dei lavoratori/trici sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro. Promozione della cultura del rispetto della dignità delle persone a tutti i livelli nell'organizzazione nel luogo di lavoro
Obiettivo operativo	Adesione del Comitato Unico di Garanzia ASL Lecce al Protocollo d'Intesa tra Rete Nazionale CUG, la Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, e la Ministra per la Pubblica Amministrazione e il Dipartimento per le Pari Opportunità, azioni condivise per il contrasto alla violenza di genere sul posto di lavoro;

Tempi di realizzazione	Vigenza del Piano
-------------------------------	-------------------