

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELL'ASST SPEDALI CIVILI

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2020 – 2022

Aggiornamento gennaio 2022



Azienda Socio Sanitaria Territoriale degli Spedali Civili di Brescia

Piazzale Spedali Civili, 1 25123 (Brescia) P.IVA 03775110988 C.F. 03775110988 IBAN: IT 52 1 03111 11224 00000 0015169 Telefono 030 39951

posta certificata: protocollo.spedalicivilibrescia@legalmail.it

comitato.unico.garanzia@asst-spedalicivili.it

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) dell'ASST Spedali Civili è stato istituito con provvedimento deliberativo n.264 del 23/03/2011 e rinnovato con decreto n.72 del 24/01/2020. Il CUG si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Al CUG sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche di specifica competenza.

Uno dei principi cardine del nostro ordinamento è il divieto di discriminazioni e la parità di trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori in relazione all'accesso e all'occupazione. Ciò si ritrova anche tra i valori fondamentali dell'Unione Europea, come ribadito nel Trattato sull'Unione Europea (TUE), nel Trattato sul funzionamento dell'Unione (TFUE) e nella Carta europea dei diritti fondamentali. Ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, le amministrazioni pubbliche, ASST comprese, svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro. Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) è intendimento dell'ASST indicare gli obiettivi da perseguire e le azioni positive da attuare per il raggiungimento di questi obiettivi.

La Direttiva 2/2019 "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 - prevede che "la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace".

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano PTAP tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Il PTAP deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive, con il coinvolgimento attivo dei CUG.

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della **performance** organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Il Piano triennale di azioni positive, previsto dalla Legge n.125/1991, dal Decreto legislativo n.196/2000, art.7, c.5 e dai CCNL, è nato dall'esigenza di contribuire alla ridefinizione del ruolo della gestione del personale, al fine di rafforzare il senso di identità e appartenenza all'organizzazione, per migliorare il clima lavorativo, per favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità.

La valorizzazione del personale, attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse, tende ad un miglioramento della qualità del lavoro ed alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la promozione delle pari opportunità. Attuare

entrambi questi principi significa anche migliorare la qualità dell'azione amministrativa, del livello dei servizi resi all'utenza e quindi una più efficace ed efficiente gestione dell'attività verso il pubblico.

Il PTAP rappresenta uno strumento programmatico per introdurre "Azioni Positive" all'interno del contesto organizzativo aziendale per diffondere un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo. L'obiettivo è promuovere la piena attuazione delle disposizioni sulle pari opportunità nelle politiche di reclutamento e gestione del personale, nell'organizzazione del lavoro, nella formazione, attuare strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali E sviluppare una cultura organizzativa di qualità per promuovere il rispetto della dignità di tutte/i le/i dipendenti, la valorizzazione delle differenze e l'inclusione di tutte e tutti all'interno dell'Azienda. Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle aziende, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e rappresenta un indice di capacità innovativa.

Al fine di dare attuazione alla Direttiva 2/2019, il presente PTAP, che per la prima volta l'ASST Spedali Civili redige, oltre a configurarsi come adempimento a un obbligo di legge, vuole porsi come strumento concreto di attuazione di specifiche azioni orientate alla promozione del benessere delle e dei dipendenti e di contrasto a tutte le discriminazioni, quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, in coerenza con i principi della Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro sottoscritta nel 2009.

Il PTAP 2020-2022 conferma l'attenzione ai temi delle pari opportunità, della conciliazione, della promozione della cultura di genere, del contrasto alle discriminazioni ed alla violenza, della valorizzazione delle differenze, del benessere lavorativo nella sua accezione più ampia. Viene elaborato in coerenza con la normativa nazionale e comunitaria. L'attenzione per le differenze, non solo di genere, trova compiutezza nell'adozione di diverse misure, tra le quali, a titolo esemplificativo, politiche di conciliazione famiglia-lavoro ed azioni di contrasto ad ogni forma di violenza.

I destinatari delle azioni contenute nel PTAP sono tutte le dipendenti e tutti i dipendenti dell'ASST.

Attraverso l'approvazione del PTAP, CUG e ASST si impegnano favorire le azioni positive che di seguito verranno descritte, anche attraverso la collaborazione degli Uffici/Servizi/U.O. aziendali coinvolti nell'attuazione concreta delle azioni positive proposte, che verranno di volta in volta individuati a seconda dell'azione positiva presa in esame.

L'attività del CUG non si esaurisce tuttavia nei contenuti approvati nel Piano, che comunque potrà essere aggiornato, per esigenze nuove o maturate nel tempo, per perfezionare alcuni contenuti o per esigenze nate e condivise all'interno del CUG successivamente all'approvazione del presente documento, ma prosegue negli altri compiti assegnati dalla legge.

Le azioni si svilupperanno nel triennio partendo da indagini e analisi del contesto, progettazione di interventi di miglioramento, loro realizzazione e monitoraggio.



Dati di contesto interno: le risorse umane

Le Statistiche relative al personale di seguito riportate sono aggiornate al 31.12.2021.

Il numero totale dei/delle dipendenti è 6.971, di cui 1.667 uomini e 5.304 donne che rappresentano il 76,1% del personale.

Qualifica	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>61	<30	31-40	41-50	51-60	>61
Dir. T. determ.	1	1	1			5	1	2	1	
Dir. T. indeter.		4	9	11	6	18	17	33	19	
Dir. SC T. indeterm.			3	5				3	1	
Dir SS T. ind					1			4		
Quadri DS			3	8	2		2	19	2	
Impiegati A					1		2	9		
Impiegati B	1		1	4	2	2	1	4	40	15
Impiegati Bs				2	2		3	9	47	5
Impiegati C	10	11	20	39	9	35	33	71	134	17
Impiegati D	23	44	40	49	13	102	166	158	289	18
Operai B		2	13	36	4	1	2	12	65	28
Operai Bs	23	59	95	97	12	59	113	233	330	40
SSN Med. T. determ.	2	22	1		1	2	34	1		
SSN Med.T. indeterm.	4	101	99	118	67		158	161	1150	35
SSN Med. SC T. indeterm.			3	9	13			1		3
SSN Med. SS T. indeterm.			2	5	6				6	1
Infermieri C								3	3	2
Infermieri D	77	124	121	131	17	443	429	665	608	32
Infermieri Ds			3	7	3			19	55	6
Ausiliari A		4	12	35	13		3	56	207	51
Totale personale	141	372	426	557	171	644	965	1415	2004	276
% su totale personale	2,02	5,33	6,11	7,99	2,45	9,23	13,84	20,29	28,74	3,75

PTAP 2020-2022: LE AZIONI

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"*, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali. L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione.

Come ribadito nella Direttiva 2/19 le PA sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti. A questo scopo le PA, in particolare, devono:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;

e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;

f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

Le PA agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. A tal fine, devono:

- a. attuare le previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
- b. garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- c. favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- d. promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

Le PA per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono 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 e di lavoro.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. A tale scopo le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono tra l'altro:

- a. garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la

partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);

- b. curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008). Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità;
- c. avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- d. produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali). Le statistiche devono essere declinate, pertanto, su tre componenti: uomini, donne e totale;
- e. utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. *persone* anziché *uomini*);
- f. promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-*septies* della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza. A tal fine utilizzano anche gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio- Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Le PA, inoltre, devono promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eventualmente adottando anche apposite "Carte della conciliazione", attraverso:

- la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro;

- l’istituzione e l’organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere; tali sistemi rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell’ambito della valorizzazione delle risorse umane in un’ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

Di seguito sono descritte le azioni positive che si intendono attuare nel triennio 2020-2022, suddivise per macroaree integrate.

Anche nel 2021 la realizzazione dei progetti predisposti nel 2020 è stata limitata a causa della pandemia da COVID-19. Non è stato inoltre possibile realizzare due progetti: il questionario sul benessere organizzativo e il bilancio di genere per la mancata autorizzazione delle relative spese da parte del Direttore Generale.

L’implementazione del lavoro agile è rimasta ferma per la mancata approvazione di un regolamento ad hoc e dalla modifica della normative nazionale di riferimento.

Nel 2021 si è conclusa la convenzione con l’asilo nido, in essere da 20 anni, e si è in fase di studio di un sistema di welfare aziendale per la conciliazione e il benessere dei/delle dipendenti. È stata portata avanti la formazione sulle tematiche della parità e della medicina di genere.

Per **azioni positive** si intendono misure concrete specifiche, ben definite e non generali, calate nella realtà aziendale, per creare quelle condizioni di valorizzazione professionale e di benessere, elementi fondamentali anche per l’attuazione delle pari opportunità, azioni che sono "temporanee", in quanto necessarie finché si rilevi una disparità di trattamento tra i dipendenti.



AZIONE 1: BENESSERE LAVORATIVO, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, PARI OPPORTUNITÀ

OBIETTIVI: PROMOZIONE DEL BENESSERE FISICO, PSICOLOGICO E SOCIALE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI, CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA, PROMOZIONE DI UN AMBIENTE INCLUSIVO

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO:

- Collaborazione con le strutture aziendali, in particolare con l'UO Medicina del lavoro e SS Psicologia clinica e del benessere psicologico, al fine di promuovere e realizzare azioni atte a favorire il benessere organizzativo; indagini di clima e sullo stress lavoro correlato, con particolare attenzione alle sindromi post traumatiche da emergenza Covid19.
- Contrasto ad ogni tipo di violenza, compresa quella contro il personale sanitario, alle molestie sessuali, morali e psicologiche, al mobbing, a discriminazioni di ogni tipo: identificazione di strategie di prevenzione, anche attraverso la programmazione di corsi e seminari specifici, con l'obiettivo di anticipare l'insorgere delle problematiche e saperle gestire e con lo scopo di creare un ambiente di lavoro disteso, svincolato da tensioni e conflitti.
- Analisi e superamento dei differenziali retributivi uomo/donna ed azioni per il riequilibrio di genere nelle posizioni apicali
- Stesura del bilancio di genere
- Aggiornamento continuo del link in INTRANET e del sito WEB del CUG, al fine di promuovere la conoscenza delle attività del Comitato e la partecipazione attiva dei dipendenti, anche attraverso la presentazione di proposte e suggerimenti
- Comunicazione interna: azioni volte a favorire la comunicazione interna, la trasparenza e la condivisione delle decisioni. Aumentare la conoscenza della propria Azienda.

Azione 1 Benessere lavorativo, contrasto alle discriminazioni, pari opportunità	
<i>Obiettivi</i>	Promozione benessere organizzativo e ambiente sicuro e inclusivo
<i>Soggetto promotore/attuatore</i>	Direzione strategica, CUG
<i>Strutture aziendali coinvolte</i>	Direzione strategica, CUG, Risorse umane, SITRA, SSPP, Medicina del lavoro, Psicologia clinica e del benessere psicologico, Affari Istituzionali, Qualità, Formazione, Comunicazione, ICT (Information and Communication Technology), Bilancio e Risorse, Consigliera provincial di parità, Consigliera di fiducia, WHP, RLS Università.
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi di realizzazione</i>	Triennio 2020-2022
<i>Costi operativi</i>	Euro 10.000,00 nel triennio
<i>Indicatori di esito</i>	1 indagine di clima, questionario stress lavoro correlato ogni anno, riduzione gap salariale, bilancio di genere



AZIONE 2: CONCILIAZIONE VITA LAVORO

OBIETTIVI: INDIVIDUAZIONE DI SOLUZIONI CHE CONCILINO L'IMPEGNO LAVORATIVO CON I TEMPI DI VITA FAMILIARE

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO:

- proseguimento ed implementazione attività relative a nuove modalità di lavoro quali smart working e lavoro agile, avviato in via sperimentale in coincidenza dell'emergenza Covid19 ed approvazione del Regolamento per la fase non emergenziale
- proposte in merito all'attivazione di servizi dedicati ai/alle dipendenti, al fine di poter conciliare vita professionale e vita personale e migliorare il benessere attraverso l'implementazione di un Sistema di welfare aziendale.
- gestione dei tempi: orario di lavoro flessibile e part-time, sincronizzazione orari della città.

Azione 2 Conciliazione vita lavoro	
<i>Obiettivi</i>	Individuazione soluzioni che concilino lavoro e vita familiare
<i>Soggetto promotore/ Attuatore</i>	Direzione strategica, CUG
<i>Strutture aziendali Coinvolte</i>	Direzione strategica, CUG, Risorse Umane, Affari Istituzionali, SITRA, Approvvigionamenti, Direzioni territoriali, ICT
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi di realizzazione</i>	Triennio 2020-22
<i>Costi operativi</i>	Euro 2.500,00 nel triennio
<i>Indicatori di esito</i>	Questionario di gradimento dei/delle dipendenti



AZIONE 3: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO OBIETTIVI: DIFFUSIONE A TUTTI I LIVELLI, ANCHE APICALI, DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL CONTRASTO A TUTTE LE FORME DI VIOLENZA PER MIGLIORARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO:

- Attività di formazione per i componenti del CUG.
- Organizzazione di eventi informativi e formativi per far conoscere le attività del CUG e le tematiche di competenza, percorsi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i/le dirigenti, per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale sui temi delle politiche di parità, sul benessere organizzativo e sulla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e violenza, sulla medicina di genere.
- Partecipazione alle attività della rete dei CUG della Provincia di Brescia, di Regione Lombardia e della Rete nazionale.

Azione 3 Formazione e aggiornamento	
<i>Obiettivi</i>	Creare cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza
<i>Soggetto promotore/ attuatore</i>	Direzione strategica, CUG
<i>Strutture aziendali coinvolte</i>	Direzione strategica, CUG, Formazione, Consigliera di parità, SITRA, ICT
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi di realizzazione</i>	Triennio 2020-2022
<i>Costi operativi</i>	Euro 2.500,00 nel triennio
<i>Indicatori di esito</i>	Realizzazione di almeno 2 corsi/anno

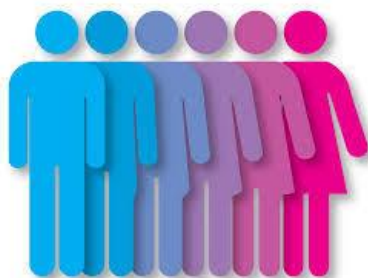


OBIETTIVO: APPLICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA MEDICINA DI GENERE

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO:

Collaborazione con il “gruppo di ricerca e studio per la promozione della Medicina di Genere” aziendale e con l'Università al fine di diffondere la cultura della Medicina di genere e creare un contesto orientato ad essa.

Azione 4 Medicina di genere	
<i>Obiettivo</i>	Applicazione e diffusione della medicina di genere
<i>Soggetto promotore/attuatore</i>	Direzione strategica, gruppo di ricerca e studio per la promozione della medicina di genere
<i>Strutture aziendali coinvolte</i>	Direzione strategica, CUG, gruppo di ricerca e studio per la promozione della medicina di genere, Università
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi di realizzazione</i>	Triennio 2020-2022
<i>Costi operativi</i>	Euro 2.500,00 nel triennio
<i>Indicatori di esito</i>	Creazione di almeno 2 PDTA gender oriented/anno e 1 corso/convegno/anno



Nell'ultimo anno del triennio, sperando che la pandemia da COVID-19 si concluda e si riduca lo stress e l'impegno lavorativo di tutto il personale, soprattutto sanitario, messo a dura prova dai carichi di lavoro e dalla malattia stessa che ha colpito numerosi dipendenti, ci auguriamo di poter realizzare le azioni ed i progetti previsti per poter raggiungere gli obiettivi del Piano e poter realizzare il superamento di tutte le forme di discriminazione che minano il benessere dei/delle dipendenti e migliorare la performance attraverso la parità di opportunità per tutti e tutte, la valorizzazione di tutti i talenti e l'inclusione.

FONTI NORMATIVE

- Art. 3 della Costituzione che enuncia il principio di uguaglianza riconoscendo a tutti i cittadini pari dignità sociale e dichiarandone l'uguaglianza *"davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinione politiche, di condizioni personali e sociali"*.
- Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) che all'art. 15 comma 2 stabilisce che è nullo qualsiasi patto o atto diretto a *"fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso"*.
- Legge n. 125 del 10 aprile 1991 aventi ad oggetto le azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro così come modificata dal Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 che prevede la predisposizione di Piani di Azioni Positive di durata triennale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nell'ambito lavorativo ad ogni livello, ad ogni settore e di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono le pari opportunità.
- Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 (cd. Testo unico sul pubblico impiego) recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alla dipendenza delle amministrazioni pubbliche"* e specificatamente in tema di pari opportunità.
- Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (attuazione mediante D.L. 9 luglio 2003 n. 215).
- Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (attuazione mediante D.L. 9 luglio 2003 n. 216).
- 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 tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego.
- Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 avente ad oggetto il *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* a norma della legge 28/11/2005 n. 246 che introduce una normativa ad ampio raggio la cui *ratio* è quella di prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso.
- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. Collegato al lavoro) che prevede la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 avente ad oggetto le *"Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia"*.
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 80 avente ad oggetto *"misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"*.
- Legge 7 agosto 2015 n. 124 avente ad oggetto *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* ed in particolare l'art. 14 concernente *"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"*.
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo avente ad oggetto *"Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale"*.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1 giugno 2017 avente ad oggetto gli *"Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 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 della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019 avente ad oggetto le *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*.
- Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 3/2018) adottato il 13/6/2019