

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2021 - 2023**

Il presente Piano triennale delle azioni positive (P.A.P.) valido per il periodo 2021-2023 viene redatto in aggiornamento del precedente P.A.P. 2016-2018, approvato con decreto Commissario Straordinario n. 27 del 01.12.2016.

La normativa di riferimento è data dal D.Lgs n. 198/2006 e dalla Direttiva Presidenza Consiglio Ministri n. 2 del 26.06.2019 che richiamano il D.Lgs n. 165/2001 (artt. 7 e 57), la Legge n. 183/2010 (art. 2), la Legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori", il D.Lgs n. 150/2009 (art. 8), la Strategia Europea 2020 che punta a favorire l'occupazione femminile e l'introduzione di una più ampia flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

Il lavoro agile nella P.A. trova il suo avvio nella Legge n. 124/2015, che all'art.14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni adottano misure organizzative per l'attuazione del "telelavoro". Con Legge n. 81/2017 viene introdotto anche nel pubblico impiego il lavoro agile, sottolineandone la flessibilità organizzativa. Con Direttiva n. 3/2017 il Dipartimento della Funzione Pubblica fornisce le linee guida per la sua attuazione, attraverso una fase di sperimentazione.

Detto processo di riorganizzazione è stato accelerato in conseguenza della recente pandemia che, a partire da febbraio 2020, ha impegnato tutte le pubbliche amministrazioni a rivedere le modalità delle prestazioni lavorative in lavoro agile per affrontare l'emergenza sanitaria.

Con D.L. n. 9/2020, che modifica l'art. 14 della L. n. 124/2015, viene superata la previsione del regime sperimentale del lavoro agile per divenire modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella P.A., salvo particolari attività che richiedono la presenza sul luogo di lavoro, a prescindere dagli accordi individuali, obblighi informativi (L. n. 18/2017), anche utilizzando strumenti informatici del dipendente (D.L. n. 18/2020 art. 87 convertito in L. n. 24/2020 e s.mi.).

L'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance, unisce le esigenze del lavoratore con quelle dell'amministrazione definendo strumenti di rilevazione periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e della qualità dei servizi erogati.

Stanti le dimensioni ridotte dell'Azienda regionale per il DSU di Padova, le difficoltà legate alla carenza di personale, per i vincoli normativi che hanno a lungo impedito nuove assunzioni, non si è provveduto finora all'aggiornamento annuale del Piano delle Azioni Positive che, pertanto, viene ora rivisto e proposto anche in considerazione del piano di assunzioni in programma.

L'adozione del Piano Triennale delle azioni positive, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 48 comma 1 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", nel contesto dell'ESU di Padova vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne, avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Azienda.

Le azioni positive, consistenti in misure rivolte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, sono dirette a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno lo scopo di:

- eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Tra gli altri, i divieti di discriminazione (art. 27 D. Lgs. 168/2006) riguardano:

- discriminazione nell'accesso al lavoro;
- discriminazione retributiva;
- discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e il Ministro per i Diritti e le pari opportunità, avente ad oggetto *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea la funzione che le amministrazioni pubbliche debbono avere nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale quale fattore di qualità, che si concretizza anche in azioni volte a favorire politiche di conciliazione/armonizzazione tra lavoro professionale e familiare; a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile favorendone l'accesso mediante l'eliminazione degli ostacoli.

Nelle linee guida di cui alla Direttiva 4 marzo 2011, come confermata dalla Direttiva n. 2/2019, viene posta attenzione al rafforzamento della tutela delle persone per assicurare parità e pari opportunità, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale, la valorizzazione professionale ed il benessere organizzativo, che accrescono l'efficienza ed efficacia delle organizzazioni migliorando la qualità del lavoro e dei servizi.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, ESU di Padova armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

In particolare, si citano ad integrazione di quanto sopra i seguenti documenti:

- il Piano della Performance 2021-2023 integrato con la sezione dedicata al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), approvato con delibera del CDA n. 1 del 29.01.2021, che sarà oggetto di aggiornamento, anche in relazione all'evolversi della pandemia ed alle osservazioni pervenute dalle OO.SS.;
- il Codice di comportamento dei dipendenti ESU, aggiornato con decreto Commissario Straordinario n. 17 del 07.06.2018;
- il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), costituito con decreto Direttore n. 311 del 12.10.2017.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 dell'ESU di Padova si pone in continuità con il precedente P.A.P. in direzione di una sempre maggior attenzione alla prevenzione di situazioni di malessere e disagio nel contesto lavorativo.

La valorizzazione delle differenze e delle competenze e la promozione delle pari opportunità sono i temi centrali nelle politiche del personale, che si arricchiscono anche di pareri, osservazioni, suggerimenti da parte dei dipendenti per dare più efficacia e flessibilità alle azioni, e si pongono in linea con i contenuti del Piano della Performance ed il PTPCT e costituiscono un sistema integrato e sinergico di interventi strategici per lo sviluppo dinamico dell'organizzazione, in chiave di valorizzazione delle persone e delle competenze, in grado di coinvolgere i vari attori in gioco e dare risposte concrete alle nuove esigenze.

In base all'ultima rilevazione sul benessere organizzativo (anno 2019), che raggiunge -in via generale- una valutazione positiva da parte dei dipendenti e conferma l'assenza di discriminazioni di genere, si rileva che la valutazione più bassa riguarda la "carriera e sviluppo professionale". Rispetto alla precedente rilevazione (2016) emerge un lieve calo per tutte le dimensioni che caratterizzano il benessere organizzativo e, pertanto, dovranno essere tenute in considerazione.

L'analisi della situazione del personale dipendente, in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2020, presenta il seguente quadro di raffronto tra gli uomini e le donne lavoratrici:

#### ***Profilo Uomini Donne Totale***

| Profilo                 | Uomini    | Donne     | Totale    | % donne sul totale | Part time | % donne in part time |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|--------------------|-----------|----------------------|
| Dirigenti               | 2         | 0         | 2         | 0%                 | 0         | 0                    |
| Posizioni Organizzative | 5         | 2         | 7         | 28,5%              | 0         | 0                    |
| Categoria D             | 2         | 3         | 5         | 60%                | 1         | 100%                 |
| Categoria C             | 6         | 8         | 14        | 57%                | 2         | 100%                 |
| Categoria B             | 31        | 34        | 65        | 52%                | 8         | 100%                 |
| Categoria A             | 2         | 2         | 4         | 50%                | 0         | 0                    |
| <b>Totali</b>           | <b>48</b> | <b>49</b> | <b>97</b> | <b>51%</b>         | <b>11</b> | <b>100%</b>          |

Come emerge dalla tabella, Esu di Padova è caratterizzato da una presenza femminile che complessivamente copre metà dell'organico, ma si può anche notare come la presenza femminile sia esigua nelle posizioni gerarchiche di maggiore responsabilità (dirigenza e area delle posizioni organizzative), in particolare nell'ambito della dirigenza.

Il Piano delle Azioni Positive quindi, oltre che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Rispetto al precedente P.A.P., si rileva come il numero complessivo di dipendenti ha subito un forte ridimensionamento, passando da 153 unità (al 31.12.2015) a 97 (al 31.12.2020). L'invecchiamento del personale dipendente ha portato, infatti, ad un consistente numero di pensionamenti, non sostituiti, che risulta essere maggiore per il genere maschile e va ad equilibrare la presenza in organico Esu del genere femminile, che passa dal 44% al 51%.

Tuttavia, la forte diminuzione di personale in servizio, non rimpiazzato, ha comportato un aggravio dei carichi di lavoro (desumibile anche dalle ore di straordinario del personale di alcuni settori). Inoltre, la previsione di ulteriori pensionamenti e la necessità di trasferire competenze specifiche comporta l'esigenza di provvedere quanto prima al reclutamento di nuovo personale ed alla sua formazione, in ottica di prevenzione e rimozione delle discriminazioni nelle politiche di reclutamento e gestione delle risorse umane.

**Le azioni positive in programma**, nel rispetto degli artt. 7, comma 4, e 57, comma 1, lett. C) del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 01.04.1999, intendono:

- garantire la **formazione e l'aggiornamento** di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- adottare **modalità organizzative delle azioni formative** che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità, e non costituiscano ostacolo alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare;
- garantire **pari opportunità** fra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- assicurare **tempestività e rispetto della normativa** nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti;
- assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un **orario flessibile** in entrata ed in uscita, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, debitamente comprovate e documentate, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili;
- attivare **specifici percorsi di reinserimento operativo** nell'ambiente di lavoro attraverso l'introduzione di iniziative di accoglienza e ri-orientamento professionale del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità, o che sia stato assente per un lungo periodo, anche mediante opportune forme di affiancamento lavorativo e di aggiornamento e formazione, soprattutto in considerazione delle eventuali modifiche intervenute nel contesto normativo ed organizzativo;
- prevedere **opportuni periodi di affiancamento** al personale vicino alla pensione programmando per tempo nuovi ingressi e passaggi di consegne, promuovendo lo scambio reciproco di esperienze e competenze (buone pratiche), per migliorare il clima interno e le performance organizzative;
- **sviluppare le tematiche su pari opportunità**, mobbing, uguaglianza uomo/donna promuovendo, compatibilmente con le disponibilità di bilancio per la copertura delle spese conseguenti, la partecipazione a seminari od iniziative di formazione ed aggiornamento;
- utilizzare **sistemi premianti selettivi**, nel rispetto dei vincoli e dei limiti di legge e amministrativi cogenti per l'Azienda, secondo logiche meritocratiche che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- promuovere e sostenere l'attività del CUG valorizzandone il ruolo.

### **Obiettivi e Aree di Intervento**

L'ESU di Padova, nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;

c) salvaguardia del principio della dignità e inviolabilità della persona, in particolare per quanto attiene: molestie sessuali, morali e comportamenti indesiderati o discriminatori a connotazione sessuale, religiosa, politica o di qualunque genere esse siano.

In questa ottica, gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire nell'arco del triennio, con riferimento alle seguenti Aree di intervento, sono:

|                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PREVENZIONE E RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI NELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Osservanza di tutte le norme vigenti che vietano ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta, in ambito lavorativo, in particolare per quanto riguarda il genere, l'età, l'orientamento sessuale e la disabilità.**

OB 1.) Individuazione di eventuali discriminazioni e monitoraggio del rispetto delle disposizioni in tema di pari opportunità e divieto di discriminazione; rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Azioni:

- Osservare le disposizioni in materia di equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso;
- Monitorare procedure di reclutamento e incarichi conferiti al fine di individuare eventuali disequilibri e differenze che non tengano conto del principio di pari opportunità;
- Riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione di personale;
- Motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni.

Attori coinvolti:

- Direzione; Settore Organizzazione e Personale; CUG

Indicatori:

- n° concorsi banditi per anno
- n° componenti commissioni per genere (%)
- n° dirigenti/P.O. in servizio per genere (%)
- n° dipendenti in servizio per categoria e genere (%)

OB 2.) Prevenzione di eventuali discriminazioni nelle politiche di gestione del personale e assegnazione incarichi.

Azioni:

- Promozione di corsi di formazione e di aggiornamento professionale rivolti, in particolare, a chi ha compiti di responsabilità e gestione delle risorse umane, in materia di antidiscriminazione, pari opportunità e gestione del personale, prevenzione e gestione dei conflitti, management.

Attori coinvolti:

- Direzione; Settore Organizzazione e Personale; Dirigenza e P.O.

Indicatori:

- n° ore di formazione organizzate nell'anno per area tematica
- n° partecipanti ai corsi di formazione per categoria e genere

**PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO, DELLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.**

**Favorire la promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, in linea con la valutazione dei rischi, in particolare di rischio lavoro-correlato (D.Lgs n. 81/2008 e smi).**

OB 1.) Promozione del benessere lavorativo, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro; garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al pieno rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti; perseguire come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti.

Azioni:

- Aggiornamento della valutazione di tutti i rischi con riferimento al genere e all'età e, in particolare, valutazione del rischio da stress lavoro-correlato;
- Indagine per il rilevamento del benessere nell'ambiente di lavoro, i cui contenuti saranno oggetto di confronto anche con le OO.SS.

Attori coinvolti:

- Direzione; Settore Organizzazione e Personale; RSPP, ASPP, RLS; CUG

Indicatori: ON- OFF

**PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, SVILUPPO DI CARRIERA E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO.**

**Diffondere una cultura organizzativa orientata al rispetto della dignità della persona, orientata al lavoro di squadra, alla condivisione delle responsabilità tra generi, generazioni e categorie professionali. Attuare coerentemente e in maniera innovativa le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, promuovendone l'applicazione.**

OB 1.) Garantire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale favorendo l'equilibrio di genere; diffondere una cultura organizzativa improntata alla collaborazione e prevenzione dei conflitti, introducendo moduli formativi specifici in materia di normativa sull'antidiscriminazione e pari opportunità, sugli istituti di flessibilità e conciliazione dei tempi di vita-lavoro; offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali, significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative, soprattutto medio-alte.

Azioni:

- Promozione di corsi di formazione e aggiornamento rivolti a tutto il personale sul clima organizzativo e sulla normativa antidiscriminazione e pari opportunità;
- Avviare processi di inserimento/trasferimento competenze per i neoassunti o rientro di personale in maternità/paternità o lunghi periodi di assenza o, nel caso, di trasferimento ad altri settori.

Attori coinvolti:

- Direzione; Settore Organizzazione e Personale; CUG

Indicatori:

- n° corsi di formazione anno
- n° partecipanti, per area tematica, per genere (%)

OB 2.) Promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali e garantire l'equilibrio di genere nello sviluppo di carriera; intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane, perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne.

Azioni:

- Promozione e valorizzazione delle competenze professionali per lo sviluppo di carriera, che tenga conto dell'equilibrio di genere, dell'età all'interno dell'organizzazione.

Attori coinvolti:

- Direzione; Settore Organizzazione e Personale

Indicatori:

- monitoraggio progressioni di carriera per genere, per età

OB 3.) Predisposizione e avvio del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Azioni:

- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari; promozione e sviluppo del lavoro agile come modalità di esecuzione dell'attività lavorativa ordinaria, favorendone l'adesione da parte delle lavoratrici e lavoratori con opportuna informazione e formazione;
- Monitorare l'utilizzo del LA con riferimento alle domande presentate ed alla dotazione strumentale disponibile.

Attori coinvolti:

- Direzione; Settore Organizzazione e Personale; Sistemi Informativi

Indicatori:

- n° dipendenti in LA su totale, per genere

## PROMOZIONE DI INIZIATIVE DI PREVENZIONE IN MATERIA SANITARIA (buone pratiche)

Ob.1.) Valorizzazione delle esperienze presenti nel territorio per la promozione di iniziative a tutela della salute dei lavoratori.

### Azioni:

- Ricognizione delle esperienze presenti nel territorio e condivisione di *best practices* per la promozione di iniziative e accordi tra istituzioni finalizzate alla tutela e prevenzione della salute dei lavoratori.

### Attori coinvolti:

- Direzione; Settore Organizzazione e Personale; RSPP, Medico del lavoro; Istituzioni

### Indicatori:

- Monitoraggio circa le esperienze presenti c/o altre istituzioni; attivazione accordi.

## **Conclusioni**

L'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha costretto le amministrazioni a rivedere i loro processi organizzativi prevedendo misure per il contenimento della diffusione del virus ed accelerando sperimentazioni tecnologiche su larga scala.

Ne è un esempio concreto l'introduzione del Lavoro Agile in Emergenza (LAE), che ha modificato in breve tempo l'organizzazione del lavoro.

La necessità di adottare misure di sicurezza idonee a contrastare la pandemia negli ambienti di lavoro, tra cui il LAE, ha di fatto inciso nel migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle persone sia per quanto riguarda l'ambito personale che quello professionale, rafforzando le responsabilità da parte di coloro che ne usufruiscono.

Se, tuttavia, i risultati sono incoraggianti e positivi, i nuovi scenari aperti dallo *smart working* vanno maggiormente strutturati e rivisti in termini di miglioramento delle tecnologie a disposizione, definizione dei processi e delle procedure, in contesti ordinari (non di emergenza) per creare valore aggiunto alle prestazioni individuali e dell'organizzazione, ispirandosi a criteri di equità/imparzialità/pari opportunità, tenuto conto degli aspetti funzionali delle amministrazioni.

In questa ottica rivestono particolare attenzione la formazione e l'aggiornamento trasversali verso tutti i settori, necessari per operare in contesti complessi e sempre più digitali.

Risulta, inoltre, opportuno prevedere strumenti metodologici (quantitativi e qualitativi) per il rilevamento dei nuovi bisogni e sistemi di monitoraggio delle prestazioni in grado di dare feedback efficaci per costruire le nuove politiche del lavoro.

A tale scopo, l'aspetto della comunicazione interna va particolarmente curato e apprezzato nelle diverse sfaccettature per i suggerimenti che possono derivarne in termini di valorizzazione del capitale umano, di condivisione di obiettivi, di collaborazione e per le ricadute sul benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.