

Oggetto: Richiesta di deliberazione del
Piano delle Azioni Positive 2012-2014

Prot. n. 69014 / 5 novembre '12

Al Direttore Generale
Dott. Paolo Saltari
Alla Direttrice Amministrativa
Dott.ssa Paola Bardasi
Al Direttore Sanitario
Dott. Mauro Marabini

Da una ventina d'anni diverse norme indicano alle Amministrazioni Pubbliche di predisporre un Piano di Azioni Positive. Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-13 dell'Azienda USL di Ferrara, allegato alla presente, è il naturale proseguo del precedente (08-10), con alcune modifiche dettate dalle esperienze sul campo.

Il testo, nel citare l'impegno a garantire il rispetto delle pari opportunità, intende prestare attenzione ai fattori che possono causare discriminazioni, così da perseguire un principio di equità di trattamento e riconoscimento delle competenze.

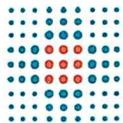
Si converrà che il rispetto e la valorizzazione delle persone che lavorano, assieme alla tutela delle differenze, si confermano al giorno d'oggi fondamentali strumenti di gestione, in particolare per un'Azienda come la nostra dove, l'orientamento manageriale di *diversity management*, rappresenta un elemento fondamentale per la realizzazione della qualità sostanziale del servizio.

Si coglie l'occasione per ricordare che il Piano viene così denominato in quanto le 'azioni positive', rappresentano un istituto giuridicamente riconosciuto che si esplica in misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere impedimenti alle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive va inteso come documento/programma utile alle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane, coerenti al rispetto del benessere del/la lavoratore/rice e agli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini/pazienti. Esso va interpretato come tentativo di rendere la valorizzazione della persona e l'attenzione al contrasto alle discriminazioni, strumenti sistematici di governo delle risorse umane, superandone la sporadicità di applicazione.

In questa sede si chiede che il documento, che ha avuto l'approvazione dei membri del Comitato Unico di Garanzia Aziendale CUG nella riunione del 26 settembre 2012, nonché la supervisione della Consigliera di Parità Provinciale Dott.ssa Donatella Orioli, venga vagliato e deliberato da codesta Direzione. A disposizione per eventuali chiarimenti, invio cordiali saluti.

Dott.ssa Fulvia Signani



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2012-2014

in ottemperanza dell' Art. 7 D.Lgs 23 maggio 2000, n.196 e della Direttiva Ministeriale Pollastrini-Nicolais 23 maggio 2007

Ferrara, 31 ottobre 2012

Il rispetto e la valorizzazione delle persone che lavorano, assieme alla tutela delle differenze si confermano al giorno d'oggi fondamentali strumenti di gestione di qualunque Azienda. In particolare un'Azienda di servizi, quale è l'Azienda sanitaria, trova in questo nuovo orientamento manageriale, denominato diversity management, un elemento fondamentale per la realizzazione della qualità sostanziale del servizio stesso.

Nella gestione del personale si possono riscontrare ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. A questo proposito risultano utili le 'azioni positive', istituto giuridicamente riconosciuto che si esplica in misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere impedimenti alle pari opportunità. Da una ventina d'anni diverse norme¹ indicano alle Amministrazioni Pubbliche di predisporre un Piano di Azioni Positive.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-13 dell'Azienda USL di Ferrara si presenta come il naturale proseguo del precedente, con alcune modifiche dettate dalle esperienze sul campo. Il testo, laddove si impegna a garantire il rispetto delle pari opportunità, va inteso mirato ai fattori che possono causare discriminazioni, quali : genere ed orientamento sessuale, etnia, età, salute/malattia, abilità/disabilità, conciliazione tra responsabilità di vita e lavoro, in questo perseguendo un principio di equità di trattamento e riconoscimento delle competenze.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive va inteso come documento/programma utile alle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane, coerenti al rispetto del benessere del/la lavoratore/rice e agli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini/pazienti. Esso va interpretato come tentativo di rendere la valorizzazione della persona e l'attenzione al contrasto alle discriminazioni, strumenti sistematici di governo, superandone la sporadicità di applicazione.

OBIETTIVI

Le linee di intervento del Piano Triennale di Azioni Positive 2012-14, si riferiscono ad obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente e dai CCNL. Tali obiettivi possono essere ricondotti a:

1. Sviluppo della cultura di genere: informazione e formazione
2. Produzione di statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali
3. Promozione di strumenti e/o buone pratiche della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
4. Promozione di attività in merito al benessere organizzativo

¹ Legge 125/1991, i Decreti Legislativi 196/2000 e 165/2001; "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità, la cosiddetta Pollastrini - Nicholais del 23 maggio 2007

1. Sviluppo della cultura di genere: informazione e formazione

a. Favorire la pubblicizzazione dell'attività del CUG nell'ambito lavorativo, nelle pubbliche iniziative pubbliche riferite all'attività istituzionale dell'AUSL di Ferrara.
b. Collaborare con altre istituzioni per l'organizzazione di seminari formativi, la partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio, in materia di pari opportunità.
c. Inserire la cultura di genere ed il rispetto delle pari opportunità nei programmi di formazione aziendale.
d. Facilitare l'accesso ai corsi di formazione, congressi e convegni anche attraverso iniziative che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
e. Promuovere un " Osservatorio curricula e competenze " dei dipendenti sanitari, tecnici ed amministrativi, atto a valorizzare competenze, professionalità e sviluppo di carriera.

Per meglio rappresentare l'utilità di sviluppo delle azioni sopra riportate, si fa riferimento ai dati del personale dipendente maschile e femminile del triennio 2009-2011 meglio specificata dalle seguenti tabelle, utile riferimento anche per i punti successivi:

<i>Totale personale in servizio alla data del 31-12</i>			
Anno	2009	2010	2011
Maschi	890	869	839
Femmine	2300	2289	2220
Totale	3190	3158	3059
% Maschi	27,8	27,5	27,4
% Femminile	72,2	72,5	72,6

<i>Posizioni dirigenziali: strutture complesse, strutture semplici e posizioni organizzative</i>	Anno 2010		Anno 2011		% Donne	
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>
Strutture complesse						
medici	38	7	35	9	D 15,5%	D 20,4%
veterinari	-	1	-	1	D 100,0%	D 100,0%
farmacisti	-	1	-	1	D 100,0%	D 100,0%
psicologi	-	-	-	1	-	D 100,0%
ingegneri	5	-	4	-	D 0,0%	D 0,0%
sociologi	1	-	1	-	D 0,0%	D 0,0%
Direttori amministrativi	10	3	10	3	D 23,7%	D 23,7%
Totale	66		65		D 18,0%	D 23,0%
Strutture semplici						
medici	78	56	74	52	D 41,7%	D 41,2%
veterinari	8	2	7	2	D 20,0%	D 22,0%
farmacisti	1	1	1	1	D 50,0 %	D 50,0 %
biologi	1	3	1	3	D 75,0%	D 75,0%
chimici	2	-	2	-	D 0,0%	D 0,0%
psicologi	1	9	1	8	D 90,0%	D 88,0%
ingegneri	2	-	2	-	D 0,0%	D 0,0%
sociologi		1		1	D 0,0%	D 0,0%
Direttori amministrativi	2	5	1	5	D 71,4%	D 83,3%
Totale	172		161		D 44,7%	D 43,4%
Posizioni Organizzative (di tutti i contratti)	<i>Anno 2012</i>		<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>	D 75,9%
			19	60	79	

2. Produzione di statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

a. Censire i flussi informativi esistenti, sui dati del personale, e caratterizzarli distinti per sesso/genere
b. Partecipare alla redazione annuale del Bilancio di Missione aziendale con dati ascrivibili al Bilancio di genere
c. Adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali
d. Divulgare la composizione delle commissioni di concorso e le procedure di reclutamento in ottica di genere
e. Monitorare gli incarichi, le indennità e le posizioni organizzative al fine di valutare la coerente parità di sviluppo di carriera donne/uomini

3. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile , attribuendo criteri di priorità a coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 del decreto legislativo n. 165 del 2001)
Consolidare e monitorare iniziative di telelavoro sia per ben definite esigenze personali e familiari, che per innovazione organizzativa
Progettare e realizzare supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati, attraverso forme idonee di affiancamento ed azioni di recupero formativo.
Sensibilizzare alla necessità di servizi di assistenza all'infanzia aziendale in sinergia con altre Amministrazioni, con provvedimenti specifici per titolari di contratti anche non riferiti al rapporto di lavoro dipendente
Studiare la fattibilità di servizi di aiuto a domicilio per la cura di figli, disabili e persone anziane, con provvedimenti specifici per titolari di contratti anche non riferiti al rapporto di lavoro dipendente
Studiare provvedimenti, compatibili con la normativa vigente, per il sostegno alla maternità e alla paternità, di titolari di contratti anche non riferiti al rapporto di lavoro dipendente

4. Promozione di attività in merito al benessere organizzativo

a. Individuare eventuali discriminazioni dirette e indirette, molestie sessuali e morali, da rimuovere con azioni positive, anche attraverso l'organizzazione di sportelli di ascolto, indagini, studi e attività di monitoraggio e in collaborazione con il/la consigliere/a di fiducia.
b. Azioni di prevenzione al verificarsi delle discriminazioni e molestie, come al punto a.
c. Individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione e di attribuzione di incarichi
d. Aggiornare periodicamente i Codici Aziendali Etici di Condotta.

