

 A.S.L. VC Azienda Sanitaria Locale di Vercelli	PIANO	PAP 2012-2014 (CUG.PN.1175.00).doc
		pag1/7

Piano Azioni Positive 2012-2014

	<i>Nominativo</i>	<i>Funzione</i>	<i>Data</i>	<i>Firma/ evidenza di approvazione</i>
Stesura	Dr.ssa F. Germinetti	Direttore SC-AST, Dirigente Responsabile SSD UVOS - Presidente CUG	01/09/12	Approvato con delibera 417 del 13/11/2012
	Dr.ssa A. Barbieri	Dirigente Farmacista SC Qualità e Appropriately Prescrittiva		Approvato con delibera 417 del 13/11/2012
	Dr.ssa G. Lo Brutto	Collaboratore Amministrativo Ds SC AST - e SSD UVOS - Segretario CUG		Approvato con delibera 417 del 13/11/2012
	Dr.ssa M. Vallero	Dirigente Responsabile SS Ufficio di Vigilanza e verifica strutture private		Approvato con delibera 417 del 13/11/2012
	Dr.ssa D. Villa	Dirigente Responsabile SC Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane		Approvato con delibera 417 del 13/11/2012
	Dr.ssa M.G. Zarino	Dirigente SC Amministrazione del Personale		Approvato con delibera 417 del 13/11/2012
Verifica	Avv. F. Gallo	Direttore Generale ASL VC	13/11/2012	Approvato con delibera 417 del 13/11/2012
Autorizzazione	Avv. F. Gallo	Direttore Generale ASL VC	13/11/2012	Approvato con delibera 417 del 13/11/2012
Emissione	Dr.ssa F. Germinetti	Direttore SC AST, Dirigente Responsabile SSD UVOS e Presidente CUG	13/11/2012	Approvato con delibera 417 del 13/11/2012

Data di applicazione	13/11/2012
REV.	00

 A.S.L. VC <i>Azienda Sanitaria Locale di Vercelli</i>	PIANO	PAP 2012-2014 (CUG.PN.1175.00).doc pag2/7
--	--------------	---

1. PREMESSA	3
2. SCOPO	4
3. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
4. DURATA	4
5. OBIETTIVI E AZIONI.....	4
6. RIFERIMENTI	6

1. PREMESSA

La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro), il Decreto Legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 (Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di Azioni positive), il Decreto Interministeriale del 15 marzo 2001 (Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla Legge 10 aprile 1991 n. 125) ed il Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge n. 246 del 28 Novembre 2005) prevedono che le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di predisporre un Piano triennale di Azioni Positive, (tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne) che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- conciliazione tra vita lavorativa ed extra-lavorativa;
- eliminazione di ogni discriminazione e affermazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dipendente;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere, favorendo la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili ovunque siano sotto rappresentate.

Da considerare inoltre che nella strategia europea per l'occupazione uno dei pilastri è dedicato specificamente alle pari opportunità. Ciò presuppone e sollecita l'adozione di misure per colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, agevolare per donne e uomini il reinserimento nel mercato del lavoro, la permanenza e gli sviluppi di carriera, il superamento dei differenziali salariali.

Nel contesto nazionale, la strategia comunitaria è stata raccolta dalla legislazione vigente con gli obiettivi di:

- eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa divisione ed organizzazione del lavoro, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi;
- individuare, evidenziare e correggere, nel rispetto e nella valorizzazione delle diversità, condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera e nel trattamento economico e retributivo.

Infine, il 4 marzo 2011 è stata emanata la Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione e l'Innovazione ed il Ministro per le Pari Opportunità contenente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21 – legge 4 novembre 2010, n. 183).

Nell'ASL VC è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia con delibera del Direttore Generale n. 190 del 23 marzo 2011 e seguenti: n. 288 del 29.04.2011, n. 274/C del 06.12.2011, n. 350/C del 20.04.2012. Tra i compiti del CUG, come previsto dal punto 3.2 della Direttiva del 04.03.2011, risulta quello, tra gli altri, relativo alla predisposizione del Piano di Azioni Positive (PAP) per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

2. SCOPO

Quanto contenuto nel presente documento ha lo scopo di presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e di promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Quanto contenuto in questo documento si applica a tutto il personale dell'ASL VC.

4. DURATA

Il presente PAP ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale, in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

5. OBIETTIVI E AZIONI

Il PAP 2012-2014 non può prescindere dalla constatazione che l'organico dell'ASL VC non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalle tabelle 1 e 2.

Tabella 1. Consistenza organica per tipologia di funzione al 31/12/2011.

Funzione	Donne		Uomini		Totale
	VA	%	VA	%	VA
Dirigenti	36	36,0%	64	64,0%	100
Altri Dirigenti	169	53,3%	148	46,7%	317
Quadri	74	87,1%	11	12,9%	85
Impiegati	197	65,0%	106	35,0%	303
Operai	55	65,5%	29	34,5%	84
Collaboratori Professionali Sanitari	800	83,7%	156	16,3%	956
Ausiliari	222	84,4%	41	15,6%	263
Totale	1553	73,7%	555	26,3%	2108

Tabella 2. Consistenza organica per tipologia di contratto al 31/12/2011.

Tipologia contrattuale	Donne		Uomini		Totale
	VA	%	VA	%	VA
Tempo indeterminato	1361	71,5%	542	28,5%	1903
Tempo indeterminato part-time	187	95,4%	9	4,6%	196
Tempo determinato	5	55,6%	4	44,4%	9
Totale	1553	73,7%	555	26,3%	2108

Il PAP si articola in obiettivi, cui sono collegate le azioni positive necessarie per il loro raggiungimento.

Obiettivo 1

Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Azioni

L'ASL VC si impegna a:

- garantire che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da: pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente (anche in forma velata ed indiretta), atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- assicurare la diffusione e l'applicazione del "Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ASL VC, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 627 del 15 luglio 2009;
- nominare un/una Consulente di Fiducia, le cui funzioni sono descritte dall'articolo 6 del "Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'ASL VC".

Obiettivo 2

Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Azioni

L'Azienda procede alle assunzioni di personale secondo le disposizioni della normativa vigente in materia, in linea con il Decreto Legislativo n. 198/2006.

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Azienda valorizza attitudini e capacità personali.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Azienda si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Obiettivo 3

Accrescere le competenze del CUG sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo ed individuale.

Azioni

L'ASL VC si impegna a:

- garantire la partecipazione dei componenti del CUG ad attività formative esterne, sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo ed individuale;
- assicurare il supporto a regime dell'attività del CUG attraverso la fornitura, al citato organismo, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

Obiettivo 4

Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Azioni

L'ASL VC si impegna a:

- promuovere le attività del CUG all'interno dell'Azienda mediante l'apertura del link sul sito aziendale;
- formare e sensibilizzare i Direttori/Dirigenti responsabili di Struttura/Servizio sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo ed individuale;
- informare i cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente PAP sul sito internet dell'ASL VC e sull'intranet.

Obiettivo 5

Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Azioni

L'ASL VC si impegna a:

- favorire l'adozione di politiche finalizzate a garantire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali;
- promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità (Legge 53/2000).

6. RIFERIMENTI

- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).
- Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge n. 246 del 28 Novembre 2005)
- Legge 4 novembre 2010, n. 183: 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.

- D.Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- DM 15 marzo 2001: Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125.
- Legge 8 marzo 2000, n. 53: 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.
- D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali”.
- D.Lgs. 23 Maggio 2000 n. 196: Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di Azioni positive”, a norma dell’articolo 47 della Legge 17 Maggio 1999, n. 144 (art. 7).
- Legge 10 Aprile 1991, n. 125: Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro.
- Legge 903/77: Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.