

DECRETO DEL DIRETTORE

n. 40

del 25/07/2014

Oggetto: **Piano delle azioni positive dell'Agenzia Regionale di Sanità 2014-2016 - Approvazione**

IL DIRETTORE

Vista la legge regionale 24 febbraio 2005, n. 40 (*Disciplina del servizio sanitario regionale*) e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 167 del 12 ottobre 2011, con il quale il sottoscritto è stato nominato Direttore dell'ARS;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e ss. mm.;
- la legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 avente ad oggetto "*Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale*" e ss.mm.;

Visto il Regolamento generale di organizzazione dell'ARS, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 29 del 21.01.2008;

Premesso che:

- l'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto nazionale e comunitario;
- la lotta contro le disuguaglianze persistenti tra le donne e gli uomini in tutte le sfere della società rappresenta una sfida che richiede cambiamenti strutturali e comportamentali nonché una ridefinizione dei ruoli delle donne e degli uomini;
- le disparità di genere si manifestano a livello più generale nell'occupazione, nella retribuzione, dell'orario di lavoro, nell'accesso a posti di responsabilità e nella condivisione delle responsabilità in materia di impegni familiari e domestici;
- è necessario assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento e la lotta contro ogni discriminazione basata sul genere attivando tutte le misure necessarie per rimuovere gli ostacoli alla piena parità di opportunità tra uomini e donne;

Dato atto che il d.lgs 11 aprile 2006, n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28/11/2005, n. 246*", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani delle Azioni Positive;

Precisato che la Direttiva 23/5/2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

Dato atto che con proprio decreto n. 32 del 03/07/2012 sono stati nominati i componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) di questo ente;

Vista la proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2014/2016 predisposto dal C.U.G., allegato alla presente e i cui contenuti vengono fatti propri con alcune modifiche ed integrazioni;

Accertato che tale proposta, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d.lgs n. 198/2006 è stata trasmessa anche alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.);

Preso atto che:

- il piano summenzionato rappresenta un importante progetto in quanto trattasi di un documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e che lo stesso è finalizzato all'attuazione delle leggi sulle pari opportunità;
- con il piano suddetto ARS armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento;

Ravvisata la necessità di procedere all'approvazione formale dello stesso;

Tutto ciò premesso e considerato,

DECRETA

1. di approvare il Piano triennale delle Azioni Positive 2014/2016 per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'Agenzia Regionale di Sanità, come specificato nell'allegato 1) al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di prevedere che il suddetto Piano potrà essere oggetto delle modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie nel corso del triennio, anche per effetto di rilievi e/o richieste da parte del Comitato Unico di Garanzia;
3. di assicurare la pubblicità integrale del presente provvedimento mediante inserimento nella sezione "Amministrazione trasparente" sul sito web dell'ARS (www.ars.toscana.it).

Il Direttore
Dott. Francesco Cipriani

AGENZIA REGIONALE DI SANITA'
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2014 -2016

Fonti normative

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni per la realizzazione della parità uomodonna nel lavoro”;
- Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Testo unico sul Pubblico Impiego”, artt. 7, comma 1 e 57;
- Decreto legislativo 01 aprile 2006, n. 198 “Codice delle Pari Opportunità”;
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro delle Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

Premessa

Il presente “Piano delle Azioni positive” di inserisce nell’ambito delle iniziative poste dall’Ente per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal d.lgs n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent’anni per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomini e donne (D.lgs n. 198/2006) definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti di formazione;
- favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 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.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall’art. 27 in poi, riguardano:

- divieti di discriminazione nell’accesso al lavoro;
- divieto di discriminazione retributiva;

- divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici;
- divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- divieto di licenziamento per causa matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali"- in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta- e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi al vertice.

Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2014/2016 di ARS potrà rappresentare, se implementato, diffuso e ben compreso, un primo strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio. Già nel 2012 il direttore di ARS, con proprio decreto n. 32, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del "cambiamento" e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla piena valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'amministrazione: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano.

Le amministrazioni pubbliche devono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la promozione di forme esplicite ed

implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In coerenza con i suddetti principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano si definiranno modalità e strumenti per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali per poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace, oltre che per effettuare un monitoraggio continuo della sua attuazione.

Articolo 1

Alcuni dati sul personale di ARS

Prima di procedere con un'analisi di maggior dettaglio del Piano delle azioni e degli obiettivi previsti per le diverse annualità, si ritiene necessario avere una fotografia aggiornata in ordine ai dipendenti/dirigenti dell'ARS.

L'Agenzia è un ente di consulenza della Regione Toscana, che svolge prevalentemente attività di supporto scientifico in ambito socio-sanitario sia per la Giunta regionale che per il Consiglio regionale. ARS ha una propria autonomia amministrativa, organizzativa e contabile. E' stata istituita nel 1998 con la legge regionale n. 71 ed è stata poi riordinata con la l.r. n. 40 (Disciplina del servizio sanitario regionale) del 24 febbraio 2005 e successive modifiche, che ne ha fissato in via definitiva i compiti, le funzioni e la struttura organizzativa.

L'Agenzia svolge attività di studio e ricerca in materia di epidemiologia attraverso analisi, proposte e valutazioni che hanno come oggetto lo stato e i bisogni di salute dei cittadini toscani. Si occupa inoltre di verificare la qualità dei servizi socio-sanitari regionali e l'equità di accesso ai servizi stessi da parte della popolazione toscana, con l'obiettivo di promuoverne il miglioramento. Con la propria attività di ricerca, ARS fornisce informazioni e strumenti a supporto della programmazione regionale e dei processi decisionali e di rinnovamento organizzativo, sia di livello regionale che locale.

Secondo il combinato disposto degli articoli 82, 82-bis, 82-ter e 82-novies decies della suddetta l.r. 40/2005, l'Agenzia è autorizzata ad accedere a tutti i flussi di dati a carattere regionale attinenti alla salute e al benessere sociale, ovunque collocati, per scopi di ricerca scientifica, specificando i tipi di dati che possono essere trattati, le operazioni eseguibili e le finalità di rilevante interesse pubblico perseguite.

L'assetto dell'Agenzia, ridefinito dalla legge regionale n. 65/2010 (Finanziaria regionale per il 2011) prevede attualmente tre organi: il direttore, il Comitato di indirizzo e controllo ed il Collegio dei revisori dei conti. L'Agenzia, da un punto di vista operativo, risulta articolata in tre strutture organizzative: la Direzione, l'Osservatorio di Epidemiologia e l'Osservatorio per la Qualità e l'Equità.

Al 31/12/2013 risultano complessivamente in servizio n. 53 dipendenti (compreso il personale a tempo determinato), suddivisi come descritto nella tabella che segue, dove sono evidenziate le differenze tra il personale in servizio entro l'Agenzia, con l'analogo quadro conoscitivo riferito al precedente biennio.

DISTRIBUZIONE PERSONALE ENTE									
Strutture	Al 31/12/2011			Al 31/12/2012			Al 31/12/2013		
	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale
<i>Direzione</i>	27	1	28	27	1	28	27	1	28
<i>Osservatorio di Epidemiologia</i>	14	2	16	16	2	18	14	2	16
<i>Osservatorio per la Qualità e l'Equità</i>	8		8	8	1	9	8	1	9
TOTALE	49	3	52	51	4	55	49	4	53

Per quanto attiene i dipendenti a tempo indeterminato (comprese P.O.) per un totale di n. 48, n. 14 sono di sesso maschile e n. 34 di sesso femminile. Un'unità a tempo determinato, di sesso femminile, è terminata al 31/12/2013. I dirigenti sono in totale n. 4 (due a tempo

determinato), tutti di sesso maschile. Le Posizioni Organizzative (PO) sono in totale n. 10, di cui n. 5 sono di sesso maschile e n. 5 di sesso femminile. Le stesse sono distribuite in modo equilibrato, ma si rileva che quelle maggiormente remunerate (n. 4) sono assegnate a unità di sesso maschile.

Le borse di studio sono in totale n. 4, di cui n. 1 di sesso maschile e n. 3 di sesso femminile; le collaborazioni coordinate e continuative sono in totale n. 3: n. 2 di sesso maschile e n. 1 di sesso femminile. Si rileva la presenza anche di stagisti/tirocinanti: totale n. 3 di cui n. 1 è di sesso maschile e n. 2 di sesso femminile. Per quanto riguarda gli incarichi libero-professionali: totale di n. 11, di cui n. 3 di sesso maschile e n. 8 di sesso femminile.

Articolo 2

Obiettivi

Nel corso del triennio 2014/2016 l'Agenzia intende realizzare un Piano delle Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

Obiettivo n. 1: Formazione, Salute e Benessere;

Obiettivo n. 2: Conciliazione.

E' necessario premettere che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Articolo 3

Obiettivo n. 1: Formazione, Salute e Benessere

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione che le organizzazioni pubbliche e private dedicano alla formazione del personale.

In tutte le amministrazioni alla maggior parte dei dipendenti è garantita la partecipazione a corsi di formazione qualificati.

L'agenzia, nell'ultimo triennio (2011-2013), non ha potuto investire risorse in formazione del personale a causa dei limiti di spesa imposti dalla finanziaria regionale che ha sostanzialmente azzerato i fondi disponibili per tale attività. ARS si è quindi limitata a garantire il necessario aggiornamento professionale ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Poiché su tale spesa il legislatore, nell'anno in corso, ha rimosso l'ostacolo finanziario che limitava la formazione, ARS ha deciso di investire su una formazione che abbia la finalità di valorizzare ed arricchire l'azione dell'amministrazione stessa, sia in termini di capacità di risposta operativa che di ampliamento della sfera di attività. Sarà pertanto sempre più rilevante che i Piani di formazione, approvati annualmente tengano conto delle esigenze di ogni struttura organizzativa, consentendo la uguale possibilità per le lavoratrici e i lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure hanno orari di lavoro part-time. In tal senso appare auspicabile che, nei corsi in house, si tenga conto del tempo necessario per raggiungere la sede di lavoro e per il ritorno al proprio domicilio, stante l'articolazione organizzativa dell'agenzia.

Azioni previste per il 2014

- Formazione: impegnare le risorse disponibili per garantire la formazione professionale. In particolare nei primi mesi di vigenza del Piano, occorre garantire la formazione ai membri del CUG sul quadro legislativo, in particolare sui temi delle pari opportunità e sulle specifiche problematiche dell'agenzia. La partecipazione potrebbe essere legata ai meccanismi di valutazione della performance individuale.

Risorse necessarie: Ore di formazione, disponibilità di ore lavorative per i componenti del CUG.

- Divulgazione Piano Azioni Positive: Promozione del Piano delle Azioni positive quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di conciliazione tempi di vita e lavoro e benessere organizzativo. Divulgazione e pubblicizzazione del Piano delle Azioni positive a tutti i dipendenti al fine di dare ampia diffusione dei progetti. Coinvolgimento del personale affinché possa avanzare proposte di miglioramento rispetto alle tematiche in esso contenuti. Pubblicazione sulle pagine del sito aziendale, nonché informativa tramite mail.

Destinatari: tutti i dipendenti ARS
2014 attivazione e 2015 eventuali integrazioni

Risorse necessarie: Risorse interne

- Indagine conoscitiva sullo stato di benessere dei lavoratori: realizzazione di un'indagine di clima organizzativo rivolta a tutti i dipendenti

Destinatari: tutti i dipendenti ARS

Risorse necessarie: Risorse interne

Azioni previste per il 2015

- Valorizzazione delle potenzialità e professionalità dell'Agenzia: Progetto di valorizzazione dei lavoratori con problematiche potenzialmente discriminanti.

Risorse necessarie: Ore di formazione, disponibilità di ore lavorative per i componenti del CUG.

- Stili di vita salubri: Consolidamento dell'azione di miglioramento della salute degli operatori, con particolare riferimento alla promozione del movimento, di una sana alimentazione e di corretti stili di vita. Valorizzazione di stili di vita sani attraverso l'acquisizione di comportamenti salutari (sane abitudini alimentari, attività motoria, astensione dal fumo di sigaretta). ARS attraverso la creazione di un gruppo di lavoro aziendale e organizzazione di corsi di formazione, porterà conoscenza i dipendenti di stili di vita sani e dei pericoli legati al tabagismo. Realizzazione delle strategie anti-fumo adottate o adottabili.

Destinatari: tutti dipendenti dell'Ente con particolare riferimento alle donne, tenuto conto dell'aumento del fenomeno del tabagismo al femminile, ma anche i dipendenti di sesso maschile.

Risorse necessarie: Risorse interne ed eventuali finanziamenti esterni. Organizzazione di incontri e campagna di sensibilizzazione anti-tabagismo.

Azioni previste per il 2016

- Messa a punto di un sistema di monitoraggio delle azioni positive: Costruzione di un sistema di verifica dell'effettiva attuazione delle azioni previste nel triennio di riferimento. Introduzione di eventuali azioni correttive e migliorative delle criticità emerse.

Risorse necessarie: Risorse interne. Ore di formazione, disponibilità di ore lavorative per i componenti del CUG.

Articolo 4

Obiettivo 2: conciliazione

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare.

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

ARS ha messo in atto varie soluzioni organizzative e relazionali che vanno in tale direzione e che si articolano con le seguenti modalità.

- a) orario flessibile: amplia flessibilità con orario di ingresso al lavoro 07:30 – 09:30;
- b) tutela di particolari esigenze lavorative: in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato sono definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, può essere valutata la possibilità di attivare il telelavoro anche temporaneo;
- c) affiancamento dopo rientro: è favorito il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio attraverso specifici interventi di aggiornamento professionale, gestiti sia in economia che mediante soggetti esterni);
- d) riserva alle donne di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso e/o selezione (salvo i casi di motivata impossibilità);
- e) part-time: l'agenzia garantisce, nei limiti normativi e contrattuali previsti, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari;
- f) telelavoro: a partire dal 2009 l'agenzia ha reso possibile, laddove ricorrano determinate condizioni, il telelavoro.

Ad integrazione delle misure già attuate all'interno dell'organizzazione dell'agenzia, si individuano altre misure finalizzate ad incrementare il livello di tutela delle situazioni svantaggiate, per favorire la conciliazione lavoro-famiglia.

Azioni previste per il 2014

- Valutazione in caso di assenze prolungate per congedi di maternità, parentali o per motivazioni di cura: le modalità di valutazione del personale nel caso di assenze prolungate per congedi di maternità, congedi parentali, e più generalmente per cura, ad oggi permangono a discrezione del dirigente di struttura con possibili conseguenti disparità di trattamento. L'obiettivo specifico è quello di disciplinare un trattamento uniforme per la valutazione delle assenze prolungate per congedi di maternità, parentali o per motivazioni di cura, anche attraverso il monitoraggio dei casi degli ultimi anni. Individuazione di criteri definiti. Informazione ai responsabili incaricati delle valutazioni del personale al fine di un'applicazione omogenea e oggettiva. L'azione di verifica della corretta applicazione dei criteri di giudizio dovrà perdurare nel tempo.

Risorse necessarie: risorse interne.

Azioni previste per il 2015 e 2016

- Analisi dei percorsi di carriera e pari rappresentanza tra i generi: al fine di pervenire ad una visione più completa del contesto organizzativo e del livello effettivo di affermazione di una cultura di pari opportunità, risulta fondamentale studiare, analizzare, e successivamente

confrontare, i tempi e le modalità dei percorsi di carriera femminili e maschili, anche in un'ottica di trasparenza dell'azione posta in essere dall'amministrazione verso gli utenti interni.

Un divario significativo nell'attribuzione/remunerazione degli incarichi, o più genericamente nelle progressioni di carriera, tra i due generi è segno di una barriera più o meno trasparente che preclude alle donne di progredire nella loro crescita professionale. Dal raffronto dei dati quantitativi sull'assegnazione degli incarichi aggiuntivi, di cui già un primo nucleo si trova in appendice al presente Piano, e i risultati dell'analisi dei percorsi di carriera si sarà in grado di evidenziare eventuali aspetti discriminatori.

Azioni specifiche

- Monitorare gli incarichi conferiti, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;

- Migliorare l'applicazione del criterio della trasparenza dell'azione della Pubblica Amministrazione nei confronti degli utenti interni (personale dell'agenzia);

- Rispettare la previsione di cui all'art.48, comma 1 del d.lgs n. 198/2006, secondo cui, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato maschile deve essere adeguatamente ed esplicitamente motivata.

L'indagine si caratterizza per la complessità e la dinamicità dei dati da raccogliere, relativi ai percorsi di carriera del personale interessato da incarichi aggiuntivi, suddiviso per genere, in relazione al titolo di studio, alla permanenza nella qualifica o nell'incarico, all'età anagrafica e all'età aziendale.

L'elaborazione dei dati avverrà tramite la selezione di volta in volta di una tipologia di incarico (tra: incarico d'ufficio, P.O., incarichi dirigenziali, ecc.) che determinerà la campionatura dei percorsi di carriera da analizzare.

Lettura dei risultati dell'indagine, revisione dei criteri di selezione utilizzati per l'assegnazione degli incarichi, applicazione di strategie correttive future.

L'azione è da considerarsi realizzabile nell'arco del triennio di riferimento del Piano.

Risorse necessarie: risorse interne.

Articolo 5

Durata

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di emanazione del decreto di approvazione del medesimo. Nel periodo di vigenza saranno raccolti per il tramite del C.U.G. pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.