



Comitato per le Pari Opportunità

☎ 0332 277 376
📠 0332 277 260
✉ melettid@asl.varese.it

PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2007 – 2009

RELAZIONE INTRODUTTIVA

L'ASL di Varese è caratterizzata da una forte presenza femminile (circa il 70% dei dipendenti), per questo è necessaria nella gestione del personale un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

La Legge n. 125/91 impone a tutte le P.A. di dotarsi del Piano di azioni positive ed il successivo decreto legislativo n. 196/2000 riprende tale disposizione con la finalità di tendere alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della parità di uomini e donne nel lavoro; con le medesime motivazioni infine il decreto legislativo n. 198/2006 prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive perseguendo altresì la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate.

E' da sottolineare inoltre che nell'ASL di Varese è stato costituito, con atto n. 756 dell'8.07.2004, il Comitato per le Pari Opportunità nella convinzione della sua utilità in quanto strumento di proposta per favorire la reale attivazione delle pari opportunità fra donne e uomini, fra lavoratrici e lavoratori.

Il piano di azioni positive è quindi strumento ed occasione per rimuovere pregiudizi indotti anche solo da consuetudini che a volte possono creare alle donne, nei percorsi lavorativi, non pochi disagi e difficoltà.

Lo strumento del piano di azioni positive, se compreso e ben utilizzato, potrà agevolare le dipendenti e i dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi dovuti a malessere di carattere ambientale.

Il presente piano ha valenza triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da



parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali in modo da renderlo dinamico ed effettivamente efficace.

Il piano si articola in progetti suddivisi a loro volta in azioni positive.

OBIETTIVI

Gli obiettivi generali del piano sono:

Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;

Favorire la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate;

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, contemperando le necessità dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;

Sviluppare gli elementi di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente;

Individuare competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

PROGETTI E AZIONI POSITIVE

Progetto n. 1

Potenziamento del Comitato per le Pari Opportunità con formazione e auto-formazione delle componenti e promozione del Comitato P.O. all'interno dell'Ente.

Il risultato atteso è una maggiore visibilità del Comitato all'interno dell'ASL e un incremento della visibilità dell'Azienda all'esterno con l'attenzione prestata alle politiche di genere come scelta strategica per la propria organizzazione.

° Azione Positiva 1.1

Inserimento nella home page del sito dell'Azienda Sanitaria di un banner direttamente collegato alla pagina "pari opportunità" che contenga le informazioni del Comitato pari opportunità con lo scopo



di informare e sensibilizzare il personale dipendente attraverso la diffusione di dati tramite sito web.

- Soggetti coinvolti: CED, Servizio amministrazione del personale, Direzione Generale, Comitato P.O.;

- A chi è rivolto: alle dipendenti e ai dipendenti, all'esterno.

- Tempi di realizzazione: dicembre 2007

- Costi preventivati e finanziamenti: nessuno

° **Azione Positiva 1.2**

Iniziative di formazione per i componenti del Comitato Pari Opportunità su particolari problematiche di interesse operativo.

- Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Comitato P.O., Servizio politiche formative.

- A chi è rivolto: Componenti del Comitato P.O. e altri dipendenti interessati alla materia.

- Tempi di realizzazione: due iniziative formative nel triennio di validità del piano.

- Costi preventivati e finanziamenti: utilizzo budget annualmente destinato all'attività del Comitato P.O.

Progetto n. 2

Favorire la formazione del personale dipendente al fine di migliorare la gestione delle risorse umane facilitando la creazione di un ambiente di lavoro in cui i/le dipendenti si sentano a loro agio valorizzando altresì le potenzialità presenti.

Focalizzare l'attenzione verso le figure dirigenziali e con posizione organizzativa indirizzando la formazione alla comprensione delle attitudini e caratteristiche personali presenti in modo da favorire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e la gratificazione delle lavoratrici e dei lavoratori e di supportare tali figure in relazione a momenti decisionali specifici, quali ad es. valutazioni individuali del personale, ecc.

° **Azione Positiva 2.1**

Incontri con dirigenti e posizioni organizzative sulla traduzione delle tematiche di pari opportunità in esperienze dell'organizzazione del lavoro in un'ottica di valorizzazione delle differenze di genere, sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dai dirigenti stessi e dal Comitato P.O.

- Soggetti coinvolti: Servizio politiche formative, Servizio organizzazione e sviluppo risorse umane e rapporti sindacali, Direzione Generale, Comitato P.O.;



- A chi è rivolto: ai dirigenti, alle posizioni organizzative.
- Tempi di realizzazione: secondo semestre 2008 per i responsabili di dipartimento, i dirigenti con incarico di struttura complessa e di struttura semplice.
- Costi preventivati e finanziamenti: € 1.500,00 attingendo ai fondi destinati alla formazione aziendale.

° **Azione Positiva 2.2**

Facilitazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi) in aspettativa per congedi familiari, per gravidanza e puerperio o altro, attraverso momenti di aggiornamento specifico a cura del servizio di appartenenza.

- Soggetti coinvolti: Servizio di appartenenza del/della dipendente, Direzione Generale, Servizio amministrazione del personale;
- A chi è rivolto: ai/alle dipendenti in rientro da congedi lunghi.
- Tempi di realizzazione: implementazione della procedura entro il primo semestre 2008.
- Costi preventivati e finanziamenti: costo del personale dell'Azienda impegnato nell'Azione.

Progetto n. 3

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà e svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove esistano problematiche legate alla genitorialità o ad altri fattori.

° **Azione Positiva 3.1**

Raccolta di informazioni e verifica sulla normativa e sui regolamenti aziendali relativamente ai permessi e congedi per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

- Soggetti coinvolti: Servizio amministrazione del personale, Comitato P.O., Direzione Generale, Servizio organizzazione e sviluppo risorse umane e rapporti sindacali, Rappresentanti delle organizzazioni sindacali;
- A chi è rivolto: ai dipendenti e alle dipendenti dell'Ente.
- Tempi di realizzazione: secondo semestre 2008.



- Costi preventivati e finanziamenti: costo del personale dell'Azienda impegnato nell'Azione.

° **Azione Positiva n. 3.2**

Ampliamento della fascia di flessibilità di inizio e fine lavoro, in casi specifici, debitamente documentati e compatibilmente con le esigenze organizzative di lavoro e con il tipo di attività svolta (in accordo con il responsabile del servizio).

- Soggetti coinvolti: Servizio amministrazione del personale, U.O. Medicina Legale, Direzione Generale, Responsabili di Servizio, Servizio organizzazione e sviluppo risorse umane e rapporti sindacali, Rappresentanti delle organizzazioni sindacali;
- A chi si rivolge: ai lavoratori e alle lavoratrici con condizioni familiari e personali disagiati.
- Tempi di realizzazione: implementazione della procedura entro il primo semestre 2009.
- Costi preventivati e finanziamenti: costo del personale dell'Azienda impegnato nella procedura.

° **Azione Positiva n. 3.3**

Sperimentazione del "telelavoro" per alcuni dipendenti lavoratrici madri o lavoratori padri, con esigenze di cura di figli naturali minori di dodici anni o di figli in affidamento, in adozione o disabili di età inferiore ai quindici anni, o lavoratrici/lavoratori con esigenze di cura di un familiare invalido.

- Soggetti coinvolti: Centro Elaborazione Dati, Responsabili dei Servizi interessati, Servizio organizzazione e sviluppo risorse umane e rapporti sindacali, Rappresentanti delle organizzazioni sindacali;
- A chi si rivolge: ai lavoratori e alle lavoratrici con esigenze di cura di figli naturali minori di dodici anni o di figli in affidamento, in adozione o disabili di età inferiore ai quindici anni o di famigliari invalidi.
- Tempi di realizzazione: studio di fattibilità entro il secondo semestre 2009.
- Costi preventivati e finanziamenti: costo del personale dell'Azienda impegnato nell'azione di studio della sperimentazione



Progetto n. 4

Diffusione del codice di condotta contro le molestie sessuali.

° Azione Positiva n. 4.1

Diffusione del codice di condotta contro le molestie sessuali.

- Soggetti coinvolti: Comitato P.O., Direzione Generale, Servizio approvvigionamenti, Servizio organizzazione e sviluppo risorse umane e rapporti sindacali, Rappresentanti delle organizzazioni sindacali;
- A chi è rivolto: ai lavoratori e alle lavoratrici dell'Azienda Sanitaria Locale di Varese.
- Tempi di realizzazione: entro il mese di dicembre 2007.
- Costi preventivati e finanziamenti: costi di stamperia e del personale dell'Azienda impegnato nella stampa.

Progetto n. 5

Favorire nell'Azienda il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni.

° Azione positiva n 5.1

Riserva alle donne di almeno un terzo dei posti di componente di Commissioni e Comitati dell'Ente.

- Soggetti coinvolti: Servizio organizzazione e sviluppo risorse umane e rapporti sindacali, Servizio affari legali, Direzione Generale, Dipartimenti dell'Ente, Rappresentanti delle organizzazioni sindacali;
- A chi è rivolto; alle dipendenti dell'ASL.
- Tempi di realizzazione: nel triennio.
- Costi preventivati e finanziamenti: nessuno.

° Azione Positiva n. 5.2

Studio sulla partecipazione delle dipendenti e dei dipendenti ai corsi di formazione.

- Soggetti coinvolti: Servizio politiche formative, Servizio amministrazione del personale, Direzione Generale, Dipartimenti e Servizi dell'Ente.
- A chi è rivolto: alle dipendenti dell'ASL.
- Tempi di realizzazione: nel triennio
- Costi preventivati e finanziamenti: costo del personale dell'Azienda impegnato nello studio.