

PIANO TRIENNALE

DELLE AZIONI POSITIVE

2026-2028

INDICE

RIFERIMENTI NORMATIVI	PAG.	3
FINALITÀ	PAG.	4
L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE:SINTESI	PAG.	5
CONCILIAZIONE VITA/LAVORO	PAG.	8
PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	PAG.	9
BENESSERE DEL PERSONALE	PAG.	9
COMITATO UNICO DI GARANZIA	PAG.	9
AZIONI POSITIVE	PAG.	10

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 3 della Costituzione che enuncia il principio di egualanza riconoscendo a tutti i cittadini Pari dignità sociale e dichiarandone l'uguaglianza *“tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”*;
- Decreto Legislativo n. 165/2001 (cd. Testo Unico sul Pubblico Impiego) recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (attuazione Decreto Legge n.215/2003);
- Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (attuazione Decreto Legge n. 216/2003);
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante *“L'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*;
- Decreto Legislativo n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;
- Legge n. 183/2010 (cd. Collegato al lavoro) che prevede all'art.21 *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”* la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 aente ad oggetto le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”*;
- Decreto Legislativo n. 80/2015 aente ad oggetto *“misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*;
- Legge n.124/2015 aente ad oggetto *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, in particolare l'art.14 *“ Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*;
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo *“Creazione di condizioni del mercato di lavoro favorevole all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”*;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.3 del 1 giugno 2017 *“Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art.14 della legge n.124/2015 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2 del 26 giugno 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

FINALITA'

L'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di 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:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) 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;
- e) 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;
- f) 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;
- g) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, di egualanza sostanziale, che mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure particolari che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Altresì si possono definire "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. Secondo quanto disposto dalla succitata 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 di vertice.

La Direttiva n. 2/2019 ha rafforzato il ruolo del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le Pari Opportunità previsto dall'art.21 della Legge n.183/2010, rendendo non prorogabile la costituzione dello stesso, al fine della predisposizione di azioni positive contro le discriminazioni.

Il Piano si propone di perseguire le seguenti finalità:

- 1) tutela e riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto a pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
- 2) garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni inter-personali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
- 4) sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee della pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
- 5) promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 6) innovazione dell'Amministrazione e sviluppo dell'organizzazione.

L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE: SINTESI

L'Azienda si articola nel seguente modo:



- **Il Distretto 17** che comprende 7 Comuni della Riviera, 9 Comuni della Bassa e Media Val di Vara e 3 Comuni dell'Alta Val di Vara: Beverino, Bolano, Bonassola, Borghetto Vara, Brugnato, Calice di Cornoviglio, Deiva Marina, Follo, Framura, Levante, Monterosso,

Pignone, Riccò del Golfo, Riomaggiore, Rocchetta Vara, Sesta Godano, Vernazza e Zignago.

- **Il Distretto 18** che comprende i 3 Comuni del Golfo: La Spezia, Lerici e Portovenere.
- **Il Distretto 19** comprende i 7 Comuni della Val di Magra: Ameglia, Arcola, Castelnuovo Magra, Luni, Santo Stefano Magra, Sarzana e Vezzano Ligure.

La rete ospedaliera, organizzata strutturalmente e funzionalmente in Dipartimenti, è costituita da un Presidio Ospedaliero (Presidio Ospedaliero del Levante Ligure) articolato in 2 stabilimenti ospedalieri:

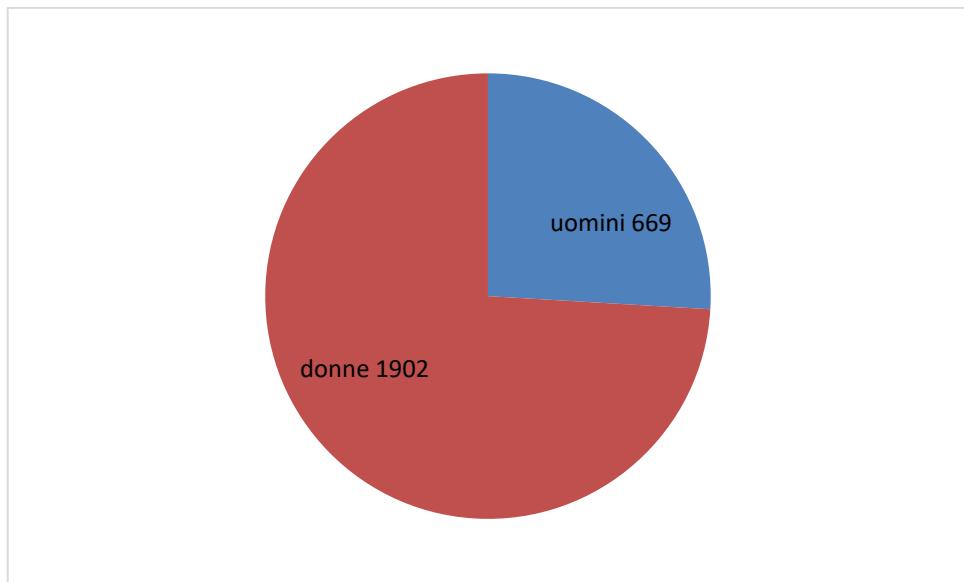
Ospedale S. Andrea della Spezia

Ospedale San Bartolomeo di Sarzana

Nel territorio del Comune di Levanto è inoltre presente una Struttura Sociosanitaria con posti tecnici di dialisi e un Punto di Primo Intervento (PPI). I Dipartimenti di Area Sanitaria dell'Azienda sono costituiti da Strutture Complesse, Strutture Semplici Dipartimentali e Strutture Semplici contraddistinte da specifiche connotazioni specialistiche e gestionali finalizzate al raggiungimento di obiettivi definiti dalla Direzione Aziendale.

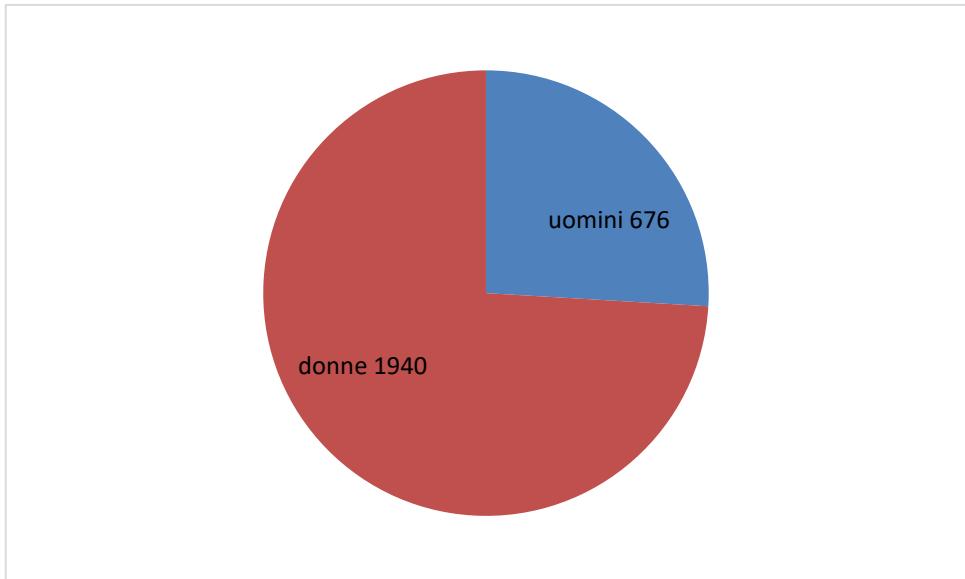
L'Azienda Sociosanitaria Ligure 5 aveva al 31.12.2024 un capitale professionale di 2571 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 669 uomini e 1902 donne.

AL 31.12.2024			
CATEGORIE PROFILI	ruolo	m	f
ruolo sanitario	1826	477	1349
ruolo sociosanitario	284	30	254
ruolo professionale	12	5	7
ruolo tecnico	161	75	86
ruolo amministrativo	288	82	206
totale generale	2571	669	1902



L'Azienda Sociosanitaria Ligure 5 al 31.11.2025 per la categorie di professionisti citati aveva un totale di 2.616 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 676 uomini e 1940 donne.

AL 30.11.2025			
CATEGORIE PROFILI	ruolo	m	f
ruolo sanitario	1856	473	1383
ruolo sociosanitario	288	32	256
ruolo professionale	5	3	2
ruolo tecnico	169	79	90
ruolo amministrativo	298	89	209
totale generale	2616	676	1940



CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

OBIETTIVO

L'obiettivo è individuare soluzioni che concilino l'impegno lavorativo con i tempi di vita familiare.

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativa sono il part-time, la flessibilità maggiorata, i permessi retribuiti e non retribuiti, e brevi aspettative per motivi familiari e di studio e le aspettative.

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle **pari opportunità**, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

AZIONI

L'Azienda si propone di ampliare gli strumenti a disposizione del personale di cui sopra con le seguenti azioni:

- possibilità di accedere allo Smart Working e gestione dei relativi contratti;
- possibilità di riconoscere un'articolazione oraria della prestazione lavorativa compatibile con la cura dei figli, concordando eventualmente una turnazione opposta tra i genitori anche se appartenenti a strutture diverse;
- aggiornamento e semplificazione del regolamento aziendale per la mobilità interna del personale del comparto che prevede criteri di precedenza a parità di condizioni per particolari situazioni di famiglia e di salute.

PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

E' possibile affermare che in Azienda non sono riscontrabili differenziali retributivi uomo/donna in quanto la disciplina retributiva rispetta la normativa generale riguardante il trattamento economico derivante dalla contrattazione generale ed integrativa stabilita su un piano di assoluta parità uomo/donna.

BENESSERE DEL PERSONALE

L'obiettivo è la creazione di un ambiente di lavoro improntato al *"benessere organizzativo"*, inteso come la capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, accrescendo la convivenza sociale, mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale. Infatti quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l'atmosfera prevalente nell'organizzazione rendono più facile il loro benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l'organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

Le azioni da perseguire sono:

1. formazione sui vari profili del benessere sul lavoro;
2. analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto del benessere lavorativo;
3. elaborazione, approvazione ed utilizzazione di Linee guida per il perseguitamento del benessere organizzativo e verifica di attuazione, eventualmente anche attraverso l'organismo di valutazione della performance;
4. contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
5. promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità, della persona e del benessere fisico e psichico;
6. divulgazione del Codice di Comportamento e Disciplinare del personale per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti, ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'Azienda Sociosanitaria Ligure 5:

- con la Delibera del 12 aprile 2017, n. 332, ha costituito il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG);
- con la Delibera del 20 luglio 2017, n. 644, ha approvato il *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) stabilendo i suoi compiti;

- Con la Delibera del 13 giugno 2024, n. 584, ha ricostituito il Comitato Unico di Garanzia a seguito dell'intervenuta scadenza del mandato del precedente.

LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive da intraprendere sono:

- promozione e diffusione tra il personale dipendente delle tematiche riguardanti le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, anche attraverso incontri formativi organizzati o promossi dal CUG in modalità alternative alla “frequenza frontale” come webinar, focus formativi on line, laboratori esperienziali a piccoli gruppi al fine di consentire la più ampia partecipazione;
- promozione della costituzione delle commissioni di concorso in osservanza a quanto stabilito dall'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001 in ottemperanza del quale le Pubbliche amministrazioni devono riservare alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- sostegno alla concessione di forme ulteriori di flessibilità dell'orario lavorativo rispetto a quelle già previste dall'Ente, su richiesta, ai dipendenti ed alle dipendenti che si trovino in particolari situazioni di necessità (età maggiore di 60 anni, genitore di almeno 3 figli, lavoratori con tragitto casa-lavoro particolarmente lungo);

Promozione dell'accesso al lavoro agile per lavoratori immunologicamente fragili e/o in possesso di Legge 104 art.3 comma 3;

- promozione di una migliore organizzazione del lavoro, di corsi sul benessere organizzativo e sull'applicazione del “Codice etico e comportamentale”;
- promozione di azioni che favoriscano una corretta comunicazione tra le varie figure professionali e tra le stesse ed i loro vertici all'interno delle singole Unità Operative;
- promozione del lavoro in équipe e della valorizzazione del singolo, attraverso incontri formativi organizzati dal CUG, attraverso laboratori esperienziali a cadenza trimestrale, tenuti con piccoli gruppi di lavoro all'interno dei dipartimenti, al fine di consentire la più ampia partecipazione;
- promozione della diffusione della Mindfulness, attraverso un primo corso nel periodo invernale e sulla base della risposta degli operatori sanitari, vista l'adesione volontaria e al di fuori dell'orario di servizio, verrà proposta a cadenza semestrale la ripetizione del corso riservato a piccoli gruppi di operatori;

- promozione di azioni di partenariato con gli enti pubblici di mobilità e parcheggio locali, per favorire l'accesso agli ambienti di lavoro e ridurre le spese di trasporto;
- promozione di azioni di partenariato con servizi educativi, per favorire la gestione dei lavoratori con ruolo genitoriale e ridurre le problematiche ed i costi ad essi connessi;
- promozione di esercizi di rieducazione motoria individuando ambienti dedicati all'interno degli spazi ospedalieri per educare attraverso esercizi personalizzati, consigli nutrizionali al potenziamento del benessere psicofisico del singolo lavoratore per la gestione dello stress lavorativo.
- attivazione di convenzioni con servizi educativi e centri estivi, a sostegno dei dipendenti con ruolo genitoriale nei periodi di chiusura scolastica, con agevolazioni tariffarie e priorità a personale turnista per migliorare la conciliazione vita-lavoro, ridurre assenze non programmabili e contenere i costi familiari, con monitoraggio di utilizzo e impatto organizzativo.