

*Azienda Socio Sanitaria Locale n.8  
Cagliari*

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE  
2023 -2025**

## PREMESSA

Il Piano di azioni positive, ha il fine di avviare all'interno della ASL di Cagliari un processo attraverso il quale vengono conseguiti obiettivi di parità di genere e pari opportunità e ha altresì lo scopo di rendere conciliabile la vita privata con il lavoro, sostenendo condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Per azioni positive si intende l'adozione di misure particolari, in deroga al principio di uguaglianza formale dirette a rimuovere gli impedimenti ad una piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

## FONTI LEGISLATIVE

- Direttiva n. 2 del 2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni" in particolare nella parte in cui dispone che "in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance".
- Direttiva 4 marzo 2011 – Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e Ministero per le Pari Opportunità "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"
- D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 – "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Direttiva 23 maggio 2007 – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", nella parte in cui dispone (art. 48) che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche” e s.m.;
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 – “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”;
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

## OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO

La ASL di Cagliari, nella predisposizione del Piano individua i seguenti principi quali fonte di ispirazione:

- identiche opportunità di genere, presupposto di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- Azioni positive come strategia destinata a stabilire l’uguaglianza delle opportunità;
- Benessere organizzativo, contrasto a ogni forma di violenza, coesione e opportunità di comunicazione all’interno dei luoghi di lavoro.

## OBIETTIVI:

In questa ottica, la ASL di Cagliari si propone di conseguire i seguenti obiettivi:

- 1 Sviluppo di politiche per l’equità di genere e contro le discriminazioni;
- 2 Attività di comunicazione volta a sviluppare la cultura di genere e pari opportunità;
- 3 Individuazione di un sistema di comunicazione (e-mail dedicata) al di fuori del luogo di lavoro volto a segnalare eventuali o possibili/probabili comportamenti discriminatori verificatisi nel luogo di lavoro (ASL CAGLIARI).
- 4 Accoglienza e nuovo inserimento delle lavoratrici madri successivamente alla nascita del proprio figlio;
- 5 Studio di fattibilità finalizzato all’individuazione di uno spazio ricreativo dedicato ai figli delle lavoratrici madri in età compresa tra i tre e i sei anni

## CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

### PUNTO 1 Sviluppo di politiche per l'equità e contro le discriminazioni.

La ASL si impegna a coinvolgere il proprio personale nella programmazione delle attività lavorative dei servizi/settori/reparti ospedalieri, tramite incontri informativi periodici, attraverso i quali il personale dipendente sarà aggiornato sulle strategie operative poste in essere per il miglioramento delle attività.

Detti incontri hanno lo scopo di integrare e coinvolgere il personale e di migliorare in tal modo la comunicazione nei luoghi di lavoro.

### PUNTO 2 - Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Affinché possa essere conciliabile il ruolo di madre con quello di lavoratrice, su richiesta della dipendente potrà essere possibile una flessibilità fino ad un massimo di un'ora e trenta minuti sia in entrata che in uscita dell'orario di lavoro.

Esempio: nel caso in cui l'orario di lavoro corrisponda a 08.00 – 14.00, sarà possibile posticipare l'orario di ingresso fino alle ore 09.30 e quello in uscita fino alle ore 15.30.

Detta possibilità verrà garantita fino al compimento del anno di vita del proprio figlio.

### PUNTO 3 individuazione di un sistema di comunicazione (e-mail dedicata) volto a segnalare eventuali o possibili/probabili comportamenti discriminatori verificatisi nel luogo di lavoro (ASL CAGLIARI).

La Asl si impegna in collaborazione con i Distretti/ Servizi ove sono presenti in organico figure professionali (Psicologi) in grado di supportare le dipendenti in difficoltà, ad istituire una e-mail dedicata dove si chiede un incontro con un tecnico in grado di ascoltare il disagio del lavoratore sul luogo di lavoro e di orientare lo stesso verso la soluzione del problema segnalato.

### PUNTO 4 Accoglienza e nuovo inserimento delle lavoratrici madri successivamente alla nascita del proprio figlio:

Il responsabile della U.O./ settore, gradualmente e in modo conciliante consente alla lavoratrice di riprendere contatto, in un arco temporale di almeno una settimana, con l'attività lavorativa in precedenza svolta.

Informa inoltre la dipendente sui nuovi processi lavorativi adottati in sua assenza e le consente di acquisirne padronanza.

### PUNTO 5 Studio di fattibilità per la realizzazione di uno spazio ricreativo dedicato ai bambini di età compresa tra 3 e 8 anni, riservato esclusivamente ai figli dei lavoratori della ASL.

Detto spazio, presumibilmente gestito da un soggetto terzo, sarà usufruibile dai piccoli contemporaneamente alla presenza nel luogo di lavoro del proprio genitore.