

ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA



PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018-2020

PREMESSO CHE

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ai sensi dell’articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.L.vo 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla L. 10 aprile 1991 n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Le disposizioni del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 hanno ad oggetto le strategie volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di 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.

Queste misure sono definite “Azioni Positive”: le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali”, in quanto non generali, bensì specifiche e ben definite, che vengono applicate in contesti determinati, con la finalità di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e sono “temporanee” perché necessarie solo fino a che si rileva una disparità di trattamento tra l’organico in servizio.

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 della 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 decreto legislativo, inoltre, stabilisce quanto segue: divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, divieto di discriminazione retributiva, divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera, divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali, divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici, divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali, divieto 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 di matrimonio.

La discriminazione e le disuguaglianze possono esistere e manifestarsi ovunque, a prescindere dalle dimensioni della realtà lavorativa, tuttavia, è chiaro che in un'amministrazione così ristretta le questioni controverse potrebbero essere più ridotte. Tale aspetto non esime l'Ente dal cercare di prevenire le problematiche, sebbene al momento in atto non ve ne siano, o siano presenti in misura minima, ed è per questo motivo che si programmano le azioni positive da mettere in atto: quando si va ad esaminare il contenuto del presente piano, non si può prescindere dalle particolarità dell'ente a cui va applicato.

1. Fonti normative

Di seguito, le fonti normative da tenere in considerazione:

Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità"

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le 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."

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro."

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “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.”

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “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”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente 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.”

Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014, “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.”

Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.”

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 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 n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

2. L'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Bologna (di seguito, OPI Bologna)

OPI Bologna è un ente composto da tre dipendenti, da un organo politico, il Consiglio Direttivo e da un organo di controllo, il Collegio dei Revisori dei Conti.

3. Il personale in servizio presso OPI Bologna

Attualmente, l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Bologna annovera tre dipendenti; è fondamentale, in vista di eventuali future assunzioni prevedere tutte le misure che potrebbero essere utili per promuovere le pari opportunità tra generi.

Alla luce del fatto che le discriminazioni e il mobbing non riguardano solo il genere ma possono essere prodotti da differenze di pensiero politico, religioso, filosofico, da convinzioni personali, da cultura, lingua, provenienza e quant'altro, è fondamentale riflettere sulle strategie che puntano ad evitare l'insorgere di questi atteggiamenti negativi e cercare di applicarle nella maniera più efficace possibile.

Nello specifico, l'organico di OPI Bologna è così composto: 1 Dipendente a tempo pieno indeterminato, di sesso femminile, con inquadramento B2, 1 Dipendente a tempo pieno indeterminato, 2 Dipendenti a tempo pieno determinato, di sesso femminile, con contratto di somministrazione e inquadramento B2.

E' in carica un organo politico, il Consiglio Direttivo, composto da 15 membri, di cui 5 uomini e 10 donne.

E' inoltre in carica un organo di controllo, il Collegio dei Revisori dei Conti, composto da tre membri effettivi (due uomini e una donna) e uno supplente (una donna).

4. Obiettivi del Piano Triennale delle Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive dell'OPI Bologna per il triennio 2018-2020 ha lo scopo di mettere in campo tutte le azioni volte, in particolare, a perseguire le seguenti finalità: pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto di qualsiasi forma di disparità, di disuguaglianza, di discriminazione e violenza di qualunque natura, morale o psichica che sia.

In merito alle pari opportunità, OPI Bologna si impegna a favorire la possibilità di accesso a posizioni lavorative, a progressioni di carriera, a miglioramenti economici, a organizzazione di compiti ed orari a tutti i lavoratori, a prescindere dal sesso degli individui, dalle convinzioni politiche, filosofiche religiose, e da qualunque altro elemento che possa costituire oggetto di discriminazione e/o di iniquità di trattamento. In particolare, redige bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile, garantisce a tutti la possibilità, senza discriminazione di sorta, di partecipare ad eventuali selezioni e/o concorsi volti all'assunzione del personale, con i soli limiti imposti dalla legislazione vigente, assicura nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile, come previsto dalla normativa, incentiva, in sede di creazione di istituzione di Consigli, Commissioni, Gruppi di Lavoro, ecc che dovessero coinvolgere i dipendenti, la partecipazione senza discriminazioni, ma valutando le competenze, le capacità, ed i carichi di lavoro, promuove la partecipazione dei dipendenti, senza discriminazione di sorta, alle forme di associazionismo previste per legge, con i soli limiti posti dalla normativa vigente, incentiva la partecipazione di tutti i dipendenti agli eventi formativi, selezionandoli esclusivamente in considerazione dei compiti che ciascuno di essi è chiamato a svolgere, dell'attinenza dei corsi con i suddetti compiti e delle esigenze di funzionamento di OPI Bologna., assegna incarichi sulla base delle competenze e dell'esperienza maturata, e analizzando la rilevanza, dal punto di vista dell'impegno, del tempo e delle energie richieste per il loro svolgimento, di compiti già in carico ai candidati, garantisce progressioni professionali in base alle competenze, all'esperienza, alla capacità di iniziativa e di risoluzione dei problemi e in conformità con le attuali leggi, senza discriminazione alcuna.

Inoltre, OPI Bologna promuove e supporta tutte le iniziative volte a garantire un ambiente positivo. In particolare, assegna i compiti e prevede la divisione del lavoro in base non solo a competenze e ad esperienza, ma anche valutando il carico di lavoro che grava su ogni singolo dipendente, in modo da riuscire a distribuire i compiti in maniera più equa possibile, favorisce la collaborazione tra dipendenti, spingendoli al confronto sulle questioni quotidiane, e guardando con occhio positivo la propositività da parte dei suddetti, e l'impegno nella risoluzione dei problemi, supporta la formazione dei nuovi assunti mediante la redazione di procedure operative e l'affiancamento a colleghi esperti, in modo da favorire lo scambio di informazioni, il passaggio di consegne e l'acquisizione di professionalità e da promuovere le relazioni positive e l'interazione tra colleghi. OPI Bologna è aperto a valutazioni in merito all'orario di lavoro, per supportare quei dipendenti che si trovassero in situazioni di difficile conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. In tal senso, è già stato approvato l'orario flessibile in entrata, che consente all'organico una gestione personalizzata dei tempi di servizio. Favorisce e agevola la semplificazione lavorativa, attraverso l'acquisizione delle attrezzature e dei macchinari ritenuti più utili allo scopo, anche su suggerimento dei dipendenti stessi.

Ha attrezzato un'area ristoro, con macchina da caffè, forno a microonde, frigorifero, bollitore e fornello, che consente ai dipendenti una breve pausa "coccole e relax", in modo da poter riprendere con più vigore l'attività lavorativa, promuove i controlli periodici dell'esperto della sicurezza sui luoghi di lavoro, al quale viene richiesto di verificare l'ergonomicità delle sedie, la luminosità degli ambienti e la provenienza della luce, la corretta distanza dell'operatore dallo schermo del computer, l'emissione di polvere di toner dalle macchine fotocopiatrici, gli elementi di ingombro, ecc., e di comunicare la presenza di qualunque elemento che possa causare disturbo o problematiche fisiche e/o psichiche, in modo che possa venire rimosso.

Per quanto riguarda la lotta alle discriminazioni e alla disparità, OPI Bologna si propone di continuare a rimuovere tutti gli ostacoli che possano eventualmente frapporsi al raggiungimento delle pari opportunità da parte di tutto l'organico. In particolare, si occuperà dei corsi di formazione del personale in materia di uguaglianza e contrasto alle disparità, promuoverà l'utilizzo dei generi nel linguaggio colloquiale e formale, valuterà in maniera equa, senza discriminazioni di sorta ma tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente stesso e le sue esigenze, se e come andare incontro ai dipendenti che si trovassero in situazioni di difficile conciliazione della vita lavorativa con quella privata (eventuale concessione di orari ridotti, permessi speciali, periodi di aspettativa, ecc.), promuoverà, tra il personale, la diffusione del regolamento interno di comportamento, in modo da uniformare i comportamenti ed evitare così disuguaglianze.

5. Risorse necessarie al perseguimento degli obiettivi

OPI Bologna si impegna a raggiungere gli obiettivi anche mediante l'impiego delle necessarie risorse economiche, strumentali e umane, avendo cura di non gravare eccessivamente sul regolare funzionamento dell'Ente stesso.

6. Revisione del Piano delle Azioni Positive e controllo del raggiungimento degli obiettivi

Il presente piano, sebbene a valenza triennale, verrà revisionato ogni anno, in considerazione dei risultati già conseguiti (anche sulla base delle valutazioni del Comitato Unico di Garanzia o CUG) e delle eventuali nuove problematiche che dovessero presentarsi e rilevando le eventuali segnalazioni ed esigenze del personale.

7. Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa alle attività del Comitato Unico di Garanzia e divulgato a tutto il personale.

Nel periodo di vigenza del Piano, al fine di redigere i successivi piani e di mettere in campo le strategie più appropriate a garantire parità, eguaglianza e benessere organizzativo, si incentiverà la raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti provenienti dal CUG, dal personale, dall'Organo Politico e da quello di Controllo.