



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI
FROSINONE

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023-2025

DELL'ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E

DEGLI ODONTOIATRI DI FROSINONE

(ai sensi art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198)



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI FROSINONE

1. PREMESSA: FINALITÀ E CONTENUTI

Il raggiungimento della parità di trattamento e delle pari opportunità tra i lavoratori dell'Ordine è elemento imprescindibile delle scelte politiche, rappresentando un obiettivo trasversale che deve accompagnare ogni decisione della dirigenza e dell'Ente, sia in termini di gestione sia in termini di programmazione di ogni attività e di ogni relazione professionale e personale all'interno dell'Amministrazione.

Le scelte che caratterizzano le azioni positive descritte in questo piano sono, quindi, di natura culturale e sociale ancor prima che organizzativa e sono mirate a coinvolgere il personale ed il Consiglio Direttivo in un'ottica di collaborazione e condivisione piuttosto che di normazione o imposizione: la programmazione degli interventi proposti, infatti, risentirà molto – soprattutto nella loro eventuale rideterminazione – della piena realizzazione delle attività previste e della soddisfazione che i risultati conseguiti determineranno in termini organizzativi.

Le azioni proposte dovranno in tal senso essere percepite come una espressione di una cultura organizzativa che valorizza la diversità ed è improntata all'inclusione e alle pari opportunità.



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI FROSINONE

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

Per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, il quadro normativo fornisce una serie di strumenti.

- 1) D.lgs. 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", ora disciplinate dagli artt. 44 e seguenti del "Codice delle pari opportunità", ha introdotto le "azioni positive" ai fini della realizzazione di una parità sostanziale;
- 2) Il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 prima e il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- 3) D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

Questi tre decreti hanno esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

Riguardo al D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", si può dire che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento e i principi di cui al d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" e alla legge 10 aprile 1991 n.125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Nella fattispecie:

- L'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" di detto decreto, specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e i riferimenti normativi riportati in questa prima edizione del PTAP, per motivi strettamente temporali, sono attinenti, principalmente, alle pari-opportunità uomo-donna; il CUG intende approfondire, nel prosieguo, il quadro delle norme di riferimento, estendendolo all'intero spettro degli ambiti di propria competenza quali la rimozione di ogni forma di discriminazione e il perseguimento del benessere organizzativo. Esso prevede, all'art. 48, che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale. Le azioni positive sono misure temporanee speciali e, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Le azioni positive sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI FROSINONE

ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie sin tanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

- 4) D.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, introduce, tra l’altro, per la pubblica amministrazione, piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.
- 5) D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 all’ art. 7 comma 1 prevede che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”. All’art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 hanno previsto l’istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.
- 6) Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal “Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione” con il “Ministero per i diritti e le pari opportunità”, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l’importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo, ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale.
- 7) l’art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha reso esplicito l’obbligo di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.
- 8) D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- 9) l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 c.d. “Collegato Lavoro” è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A., apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Ente di Diritto Pubblico (D.L.C.P.S. 13-9-1946 n. 233)

Via Fosse Ardeatine, 101 – 03100 Frosinone – Codice Fiscale 80000950602 – Tel. 0775.852701 / 02

FAX 0775.853163 – pec: omceofrsegreteria@pec.it; e-mail: info@ordinemedicifrosinone.it



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI FROSINONE

- 10) La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.
- 11) d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183” con il quale sono state introdotte, tra l’altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
- 12) Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l’art. 38septies, “Bilancio di genere” nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato “un’apposita sperimentazione dell’adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.
- 13) Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”,
- 14) la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 reca indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole per l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI FROSINONE

3. RELAZIONE INTRODUTTIVA – CONTESTO DELL'OMCeO DI FROSINONE

L'attuale organico dell'Ordine Provinciale dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri al 1° gennaio 2023 è costituito da n. 4 (di cui tre dipendenti a tempo indeterminato) a fronte di una vecchia dotazione organica di 5 unità, così distribuito:

n. 1 uomo che rappresenta il 25,00% dell'attuale organico impiegato

n. 3 donne (di cui 1 a t.d.) che rappresentano il 75% dell'attuale organico impiegato.

STRUTTURA DEL PERSONALE OMCeO DI FROSINONE AL 01/01/2022

Complessivo Impiegati Uomini Donne

Qualifica dirigenziale 0

Area funzionale C 0

Area funzionale B 4

Area funzionale A 0

Dotazione Organica Complessiva Che Si Sarebbe Potuta Impiegare

5 unità di personale.

Dai dati analizzati anche rappresentati dal Conto Annuale si evince come le assenze legate alla maternità non siano più un'opzione esclusivamente femminile.

Le ore di formazione tendono sempre ad essere equamente distribuite.

Le posizioni organizzative sono equamente distribuite.

4. LE INIZIATIVE ADOTTATE

Le modalità che l'Amministrazione ha già da tempo adottato per il personale dell'OMCeO di Frosinone, al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, si sono concretizzate in interventi di varia natura.

L'Amministrazione, già ad inizio pandemia e per tutta la durata della stessa, è riuscita a consentire prontamente ai dipendenti la possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, senza dover utilizzare istituti d'assenza di diritto. L'Amministrazione è sempre stata disponibile anche nel supplire ad eventuali necessità di dotazione tecnologica da parte dei dipendenti.



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI FROSINONE

5. OBIETTIVI TRASVERSALI DELLE AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione è chiamata a individuare azioni specifiche, perseguendo obiettivi definiti e conseguendo risultati concreti.

La delimitazione degli ambiti di intervento all'interno dei quali delineare il piano delle azioni positive, nella sua complessità, deve tenere conto anche di obiettivi trasversali e comuni a tutte le azioni proposte, con lo scopo di integrare tali azioni nelle più specifiche linee di attività istituzionali, cogliendo quindi anche l'opportunità di arricchire il contributo di ogni persona all'agire comune. In quest'ottica di integrazione, gli obiettivi trasversali che questo piano si propone di perseguire riguardano i seguenti punti:

- A. Massimizzare la trasparenza nei processi decisionali e la circolazione delle informazioni all'interno dell'Ordine, per agevolare la cultura della condivisione e della partecipazione nonché la massima efficienza dell'azione amministrativa.
- B. Individuare percorsi di accrescimento personale, professionale e organizzativo attraverso la promozione della parità e la valorizzazione della diversità.
- C. Integrare, il più possibile, la gestione delle risorse umane e dell'ambiente di lavoro con le esigenze legate alle persone (sia dipendenti che loro congiunti).
- D. Coniugare i tempi di vita con i tempi di lavoro
- E. Favorire l'innovazione e la condivisione, sviluppando al contempo le peculiarità individuali e le sinergie di gruppo.

6. AREE DI INTERVENTO DEL PIANO

Per realizzare azioni positive che si concretizzino in risultati effettivi e siano pianificabili, programmabili, eseguibili e monitorabili (e, laddove necessario, modificabili in base all'esito del monitoraggio sulla loro attuazione) la scelta operativa è quella di individuare delle aree di intervento, per le quali identificare obiettivi da perseguire, eventuali criticità da superare, attori da coinvolgere e gli interventi da porre in essere.

Le aree di intervento sono generalmente trasversali rispetto alle attività istituzionali e coinvolgono, dove più e dove meno, la totalità del personale presente nell'Ordine, sia in termini di personale amministrativo sia tecnico, operativo e dirigenziale, senza distinzione di genere, età, capacità o competenze specifiche se non per la specificità dei contributi che ciascuno è chiamato a fornire in un'ottica totalizzante di benessere organizzativo comune. Il piano triennale, pertanto, si articola nelle seguenti aree di intervento:

- A. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE
- B. FORMAZIONE
- C. PARI OPPORTUNITÀ E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE
- D. BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/LAVORO

Per ciascuna area, verranno inserite di seguito le schede con i prospetti che elencano le attività descritte con la relativa pianificazione triennale.



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI FROSINONE

- AZIONI

1. Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia interordinistico per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

- Promuovere il riconoscimento delle funzioni e del ruolo del CUG e del suo rappresentante locale quale valore aggiunto per l'Amministrazione.

2. Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia.

- Programmare lo sviluppo del lavoro agile secondo una debita pianificazione anche alla luce delle linee guida contenute nel PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione);
- Valutare particolari situazioni familiari dei dipendenti (es. cura di familiari malati o necessità di assistere figli in età scolare e prescolare) per la concessione di eventuale, parziale, flessibilità degli orari di lavoro, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative dell'Ente.

3. Favorire la partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale.

- Definire annualmente le necessità formative dell'Ente e darne adeguata pubblicità a tutti i dipendenti nelle forme più opportune;
- Garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza ed in e-learning;
- Individuare corsi formativi anche su temi quali la gestione dei conflitti, la comunicazione, le pari opportunità, la gestione relazione, l'autostima.

4. Garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

- Dichiarare espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione del personale;
- Assicurare la parità di genere nelle Commissioni di selezione, in conformità alle disposizioni di legge.

5. Indagine sul Benessere Organizzativo

- Valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria organizzazione;
- Effettuare un'indagine che miri a conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, ad individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane, il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione del lavoro eseguito e degli obiettivi raggiunti e la percezione che il dipendente ha del modo di operare dei colleghi.

In base alle criticità emerse prevedere alcune azioni di miglioramento organizzativo e gestionale;

- Prevedere incontri periodici tra dipendenti, per verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e migliorare/correggere i risultati di "performance" complessiva.



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI FROSINONE

6. Rischio da stress lavoro correlato

- Eseguire la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato in modo da verificare e risolvere eventuali situazioni critiche evidenziate.

7. Valorizzazione delle risorse umane

- Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, evitando discriminazioni;
- Progettare azioni per rendere trasparenti i procedimenti ed i criteri di progressione e dell'assegnazione degli incarichi valorizzando le competenze del personale anche attraverso un'adeguata rotazione nell'attribuzione degli stessi.

7. CONCLUSIONI

Il presente Piano di azioni positive risponde ad un obbligo di legge, ha durata triennale e rappresenta lo strumento operativo per l'applicazione delle misure finalizzate all'attuazione dei principi del CUG e più in generale di valorizzazione delle pari opportunità, della rimozione di ogni forma di discriminazione e del perseguimento del benessere organizzativo. Il CUG nella figura del rappresentante ha anche il compito di predisporre il Report annuale attraverso il quale monitorerà l'attuazione delle attività previste a tale fine.