

DELIBERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE UNICO N. 12 DEL 26/05/2020

**OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO
2020 - 2022. ADOZIONE.**

L'AMMINISTRATORE UNICO

PREMESSO che:

- ai sensi della normativa di cui al Decreto Legislativo n° 198/2006, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n° 246”, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici devono progettare ed attuare i Piani di Azioni Positive;

- la Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, che richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche;

- la mancata presentazione del Piano determina l'applicazione della sanzione prevista dal D.lgs n° 165/2001, art. 6, comma 6 (“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”);

DATO ATTO che con il presente piano l'ASP, si prefigge come obiettivo di garantire condizioni di pari opportunità per tutto il personale dell'Ente, uguaglianze sostanziali fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale e a favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

PRESA VISIONE del documento in merito al Piano di Azioni Positive per il triennio 2020/2022 e ritenuto meritevole di approvazione;

VISTI i seguenti riferimenti legislativi in materia:

- L'articolo 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;

- La Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 2006/54/CE del 5 luglio 2006 relativa all'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego;

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n° 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;

- La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;

DELIBERA

1. Di approvare, il “Piano Triennale delle Azioni Positive 20120/22”, redatto ai sensi art. 48 Decreto Legislativo n. 198/06 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246” nel testo che allegato alla presente ne fa parte integrante e sostanziale;
2. Di incaricare l’Ufficio Personale di dare informazione in merito all’adozione della presente alle Organizzazioni sindacali dell’Ente;
3. Di procedere alla pubblicazione del “Piano” allegato alla presente, sia all’Albo Pretorio on line dell’Ente sia sul sito web istituzionale, sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione 1° livello “Disposizioni Generali”.

Castelfranco Emilia, 26/05/2020

L’Amministratore Unico

Prof. Giuseppe Masellis

Allegato alla deliberazione n. 12 del 26/05/2020

PIANO AZIONI POSITIVE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITA' – TRIENNIO 2020 - 2022.

Fonti normative

- Legge 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;
- Legge 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della Legge 246/2005”;
- D.lgs 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”;
- Direttiva del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007;

Relazione introduttiva e normativa di riferimento

L’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 prevede che gli Enti predispongano piani triennali 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”.

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità, prevede le “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

L’art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2011 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” in particolare all’art. 7 prevedendo che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno». Le azioni positive quindi, espone in appositi piani, sono imperniate sulla regola espressa dell’uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall’esistenza di differenze. Detti piani, fra l’altro, promuovono l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate e favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Attraverso la realizzazione del proprio Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, l’Ente intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna, nell’accesso al lavoro e nell’avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno.

Nella prima parte del piano vengono forniti elementi per un’analisi del contesto organizzativo mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2020-2022 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il presente piano, valido per il triennio 2020-2022, viene pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l’ufficio personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni proposte dal personale dipendente, al fine di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Organizzazione e situazione dell’Ente

Come ricordato nella 4 marzo 2011 del Ministero della Pubblica amministrazione e l’innovazione e il Ministero per le pari opportunità “un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza”.

L’impegno dell’Ente è orientato in questa direzione, in particolare:

- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari anche tramite un’apposita procedura sostituzioni;
- la pianificazione annuale della formazione tiene conto delle proposte ed esigenze

formative manifestate dai lavoratori e raccolte in occasione di appositi incontri;

- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che interni; vista la particolarità delle mansioni a cui la maggior parte dei lavoratori è adibita, che richiede un continuo rapportarsi con gli utenti e i loro famigliari, la formazione ha riguardato anche le aree della comunicazione e del sostegno psicologico delle equipe di lavoro.

Servizi e Uffici

- Direzione
- Area socio assistenziale
- Area amministrativa

Fotografia personale al 1° gennaio 2020:

personale	uomini	donne	% uomini	%donne
Assunto a tempo indeterminato	1	26,69	3.61	96.38
Assunto a tempo determinato		1	0	100
somministrato	3.55	19.64	15.30	84.69

ruoli	uomini	donne
direzione	0	1
amministrativi	0	3.83
oss	1	34
raa	0	2
Coordinatori	0	1,5
Manutentore	0.55	0
Guardaroba	0	1
Infermieri	3	2
Terapisti	0	1
Animatore	0	1

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai senso dell'art. 48 D.Lgs 198/2006, poiché, tenendo conto della prevalenza complessiva di personale femminile e della sua collocazione nei diversi livelli d'inquadramento, di area e nelle posizioni gerarchiche, si rileva una netta presenza femminile, motivata principalmente dalla tipologia di mansioni (cura e servizi alla persona).

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

La forte presenza femminile conferma infine la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale, agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, tra tempi di lavoro e tempi di cura, anche promuovendo una maggiore condivisione delle funzioni di cura tra uomini e donne.

Altra importante considerazione riguarda la fondamentale importanza di mantenere alta la qualità dei servizi forniti all'utenza.

Obiettivi generali del piano

Gli obiettivi che si perseguono nella redazione del Piano sono:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente volte a tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla non discriminazione e dignità della persona del lavoratore;
- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle esigenze specifiche di uomini e donne;
- Rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- Sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;
- Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

In tale ambito l' ASP intende realizzare azioni positive, finalizzate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile, rendendola più orientata alle pari opportunità.

Azioni positive

Nell'elaborazione delle proposte per il Piano Triennale si è valutata l'importanza di promuovere un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisca l'espressione del potenziale individuale e la valorizzazione delle differenze individuali all'interno dell'organizzazione, interpretate come risorse strategiche per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Questo approccio ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare, un contributo che scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro più ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettono il genere, la nazionalità, il background e l'esperienza.

AZIONE N. 1 – Pari opportunità nell'ambito delle assunzioni

Nelle Commissioni di concorso e selezione viene assicurata la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvi i casi di motivata impossibilità.

L'Ente garantisce in ogni caso la sostanziale imparzialità nelle selezioni tra l'uno o l'altro sesso. I posti in dotazione organica non sono prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Ente valorizza attitudini e capacità personali.

AZIONE N. 2 – Formazione ed aggiornamento

Viene assicurato il coinvolgimento del personale della predisposizione del piano formativo annuale. Particolare attenzione è posta alle esigenze formative manifestate dal personale stesso. E' inoltre assicurata una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze.

L'intento dell'amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro che nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.

AZIONE N. 3 – Flessibilità orario di lavoro

In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere valutate, tenendo conto delle esigenze

di servizio, e senza aumentare eccessivamente il carico di lavoro dei colleghi, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati o temporanee particolari articolazioni orarie. Su presentazione di motivata richiesta potrà inoltre essere valutata la concessione del part-time qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

AZIONE N. 4 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Saranno valutate particolari necessità di tipo familiare o personale, nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare documentato. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera.

AZIONE N. 5 – Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa

L'Ente promuove azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. È prevista la divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

AZIONE N. 6 – Diffusione di una cultura di genere

L'ASP si pone l'obiettivo di sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo, anche linguistico che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità. Viene promosso l'utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive e di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori").

AZIONE N. 7 - Maggiore condivisione da parte dei Responsabili di Servizio degli obiettivi da raggiungere e maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Al fine di aumentare il benessere organizzativo e la performance generale, si prevedono in ogni servizio incontri periodici con i dipendenti per l'illustrazione e la condivisione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi, la risoluzione di problematiche insorte, la verifica dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro, la riduzione dei conflitti perché la maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra.

Durata del Piano e pubblicazione

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente. Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.