

# Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “ASP Paolo Ricci”

## **PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE**

**2019/2021**  
**Aggiornamento annualità 2021**

## Fonti Normative

- D. Lgs. n. 198 del 1 aprile 2006, “Codice delle Pari opportunità, a norma dell’articolo 6 della Legge 28/11/2005, n. 246”;
- 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”;
- 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 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”;
- 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);
- Regolamento assunzione personale dipendente Asp Paolo Ricci. Approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 20 del 28.05.2012
- Regolamento di organizzazione ASP Paolo Ricci. Approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 21 del 04.06.2012;
- Codice di Comportamento dei dipendenti dell’ASP Paolo Ricci (a norma dell’articolo 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Delibera CIVIT - ora ANAC - n.72/2013) Approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 28 del 13.11.2014;

## Premessa

L'adozione del piano delle azioni positive, secondo quanto previsto dal “Codice delle Pari opportunità, a norma dell’art. 6 della Legge 28.11/2005, n. 246” ha come scopo “la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.”

Oltre alle differenze di genere, le azioni positive si rivolgono a tutti i soggetti potenzialmente vittime di discriminazioni in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono, quindi, uno strumento operativo con lo scopo di:

- eliminare le disparità nei confronti dei dipendenti nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- eliminare le condizioni organizzative di lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, quali il 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 Codice citato, inoltre, al Libro 3 – Titolo 1 - Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 e ss., riguardano:

- 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 discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Inoltre, le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne:

- misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta;
- misure temporanee in quanto necessarie finché si rileva disparità di trattamento tra uomini e donne.

Accanto ai predetti obiettivi, coerentemente a quanto indicato con la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 (in materia di lavoro agile) si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a fornire una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile e a realizzare nuove politiche dei cicli e dei tempi della vita.

Pertanto le azioni positive possono essere non solo un mezzo di risoluzione di disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro al fine di favorire l'inclusione lavorativa e sociale accrescendo l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e contribuendo al miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini.

### **L'aggiornamento al Piano della Azioni Positive 2019/2021.**

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento per l'anno 2021 al precedente Piano delle Azioni Positive 2019/2021.

In spirito di continuità con il precedente Piano, con il presente documento ci si propone di verificare le azioni messe in campo dall'Ente per il raggiungimento degli obiettivi in materia di pari opportunità pianificati nel triennio 2019/2021 e di monitorare quali obiettivi sono stati raggiunti, o sono ancora da raggiungere.

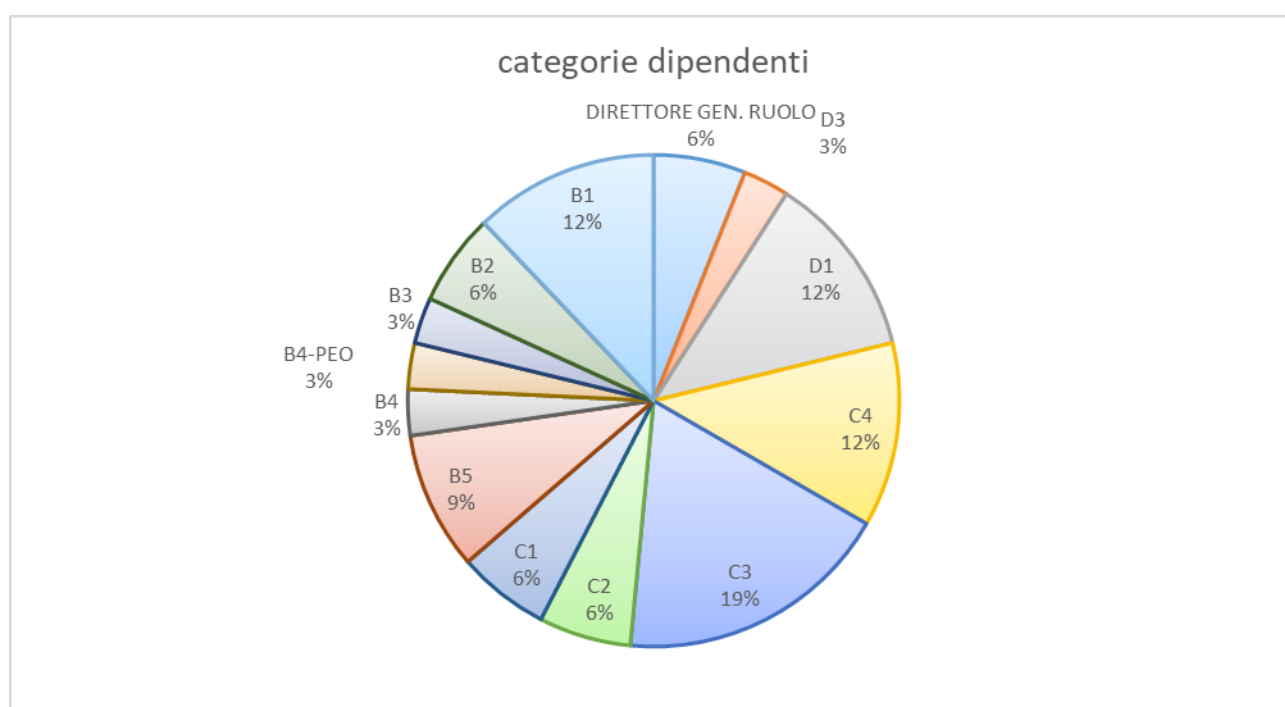
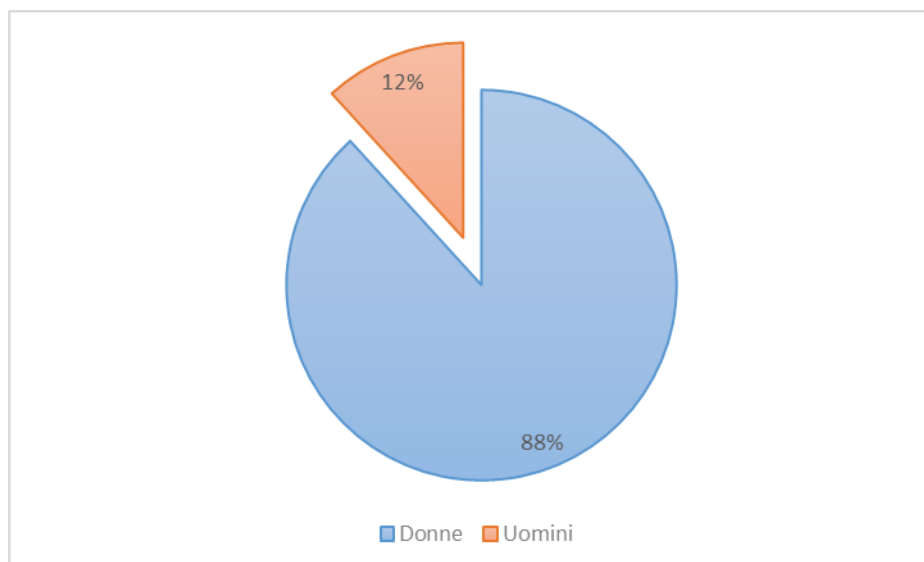
## Dati sul personale

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione degli organici, distinti per qualifiche e per genere dell'Ente.

Si sottolinea che la composizione attuale del personale è caratterizzata da una prevalente presenza femminile e da un elevato turn over causato da cessazioni dai servizi per pensionamento.

### Situazione del personale al 31.12.2020

Categoria	Numero dipendenti	Donne	Uomini
Dirigenti	2	2	0
Categoria D3	1	1	0
Categoria D1	4	4	0
Categoria C4	4	4	0
Categoria C3	6	5	1
Categoria C2	2	2	0
Categoria C1	2	1	1
Categoria B5	3	2	1
Categoria B4	2	2	0
Categoria B3	1	0	1
Categoria B2	2	2	0
Categoria B1	4	4	0
Categoria A1	1	1	0
<b>totale dipendenti</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>4</b>
<b>tot. dipendenti in percentuale</b>	<b>100%</b>	<b>88%</b>	<b>12%</b>



## Gli obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive

Vengono di seguito riepilogati gli obiettivi dell'Ente in materia di "pari opportunità":

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente volte a tutelare e riconoscere come fondamentale e 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.

### **Le azioni programmate per il 2019/2021 per il raggiungimento degli obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive**

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, l'Ente si è proposto di attivare le azioni di seguito elencate:

1. Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2010;
2. Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
3. In sede di richieste di designazioni inoltrate da Enti esterni, ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne all'Ente, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
4. Redazione di 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;
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità, o da assenza prolungata, attraverso una forma di tutoraggio, ovvero affiancamento da parte di chi ha sostituito la persona assente o di altra figura, per un idoneo passaggio di consegne, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
6. Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative applicate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (es. turni, conciliazione degli orari vita/lavoro, telelavoro etc.);
7. Garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati per consentire un'adeguata crescita professionale.
8. In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. L'Ente, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000.
9. Istituzione, sul sito web dell'Ente, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità.

### **Monitoraggio del Piano annualità 2019/2020**

<b>N</b>	<b>AZIONE</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE</b>
1	Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2010	Da attuare. Si prevede di indire un avviso interno entro il 2021
2	Assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile	Attuata per il 2019 (verifica effettuata sugli atti di nomina delle Commissioni) Nel 2020 non sono state effettuate selezioni.

3	In sede di richieste di designazioni inoltrate da Enti esterni, ai fini della nomina in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne all'Ente, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina	Attuata per il 2019 (verifica effettuata sui report degli incarichi conferiti/autorizzati ai dipendenti) Nel 2020 non sono state richieste/autorizzate nomine in Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali
4	Redazione di 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	Attuata in parte Sono da uniformare gli schemi dei bandi di selezione in modo da evidenziare la normativa in tema di pari opportunità. E' sempre contemplato l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile nello schema di domanda di partecipazione alle selezioni
5	Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità, o da assenza prolungata, attraverso una forma di tutoraggio, ovvero affiancamento da parte di chi ha sostituito la persona assente o di altra figura, per un idoneo passaggio di consegne, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune	Da attuare Si prevede di predisporre una procedura ad hoc
6	Valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative applicate dalle singole strutture per migliorare il clima interno e il benessere organizzativo (es. turni, conciliazione degli orari vita/lavoro, telelavoro etc.)	Attuata (Da attestare attraverso la predisposizione della tabella 1.9 all. 1 alla Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età)
7	Garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati per consentire un'adeguata crescita professionale	Attuata E' presente un piano di formazione annuale condiviso con il personale attraverso apposite riunioni
8	In presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati. L'Ente, peraltro, ha possibilità di applicare l'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38 bis del C.C.N.L. 14/09/2000	Attuata (Da attestare attraverso la predisposizione della tabella 1.10 all. 1 alla Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" – Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere)
9	Istituzione, sul sito web dell'Ente, di apposita sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità	Attuata. Link al sito: <a href="https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-azioni-positive">https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-azioni-positive</a>

La realizzazione del Piano tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente, che vede allo stato attuale nella sua totalità un adeguato bilanciamento tra i generi in termini quantitativi di unità di personale.

Tutto il personale è coinvolto nella realizzazione del Piano con il coordinamento e la sovrintendenza del Direttore Generale dell'Ente.

### **Durata e diffusione**

Il piano triennale, decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Il Piano triennale e i suoi aggiornamenti saranno pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio del Personale, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato e condiviso.