

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona “ASP Paolo Ricci”

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024

AGGIORNAMENTO ANNUALITA' 2023

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 (modificato con Delibera n. 17 del 28.09.2020);
- 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 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 2022/2024

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento per l'anno 2023 al precedente Piano delle Azioni Positive 2022/2024.

Nel 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 2022/2024
- monitorare quali obiettivi sono stati raggiunti, o sono ancora da raggiungere.

Si ribadisce che l'Ente già da anni mette in pratica alcune delle misure previste dal dettato normativo nel rispetto dei propri regolamenti.

Al di là di quanto già fatto, con il presente Piano ci si propone di:

- dare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere la propria attività in un contesto lavorativo sicuro ed attento a prevenire situazioni di malessere e disagio;
- dare risalto all'individuazione di percorsi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro previsti nell'ambito della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017.

Dati sul personale

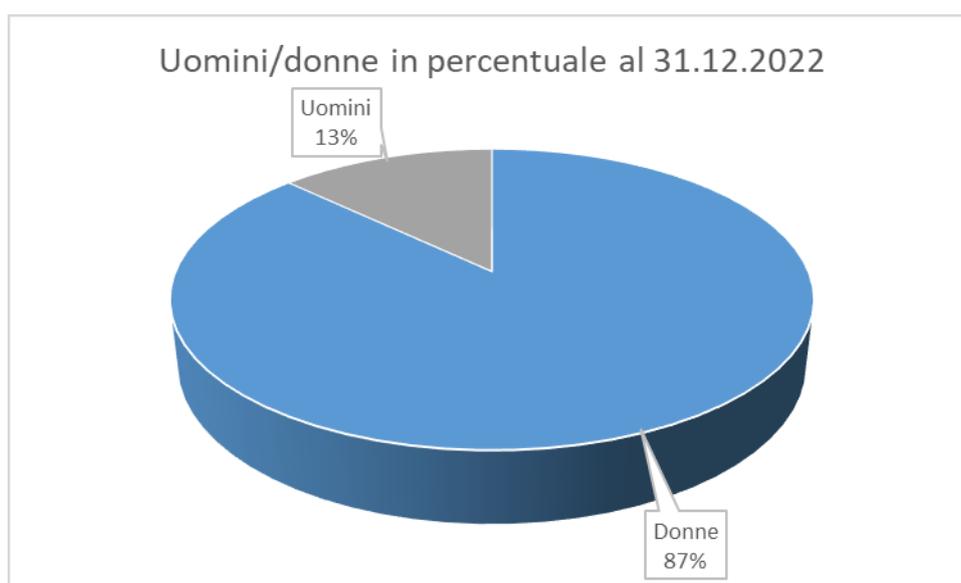
Di seguito la rappresentazione aggiornata al 31.12.2022 del personale dell'Ente distinta per qualifiche e per genere dell'Ente.

Si sottolinea che la composizione attuale del personale è caratterizzata da una prevalente presenza femminile.

Situazione del personale al 31.12.2022

Categoria	Numero dipendenti	Donne	Uomini
Dirigenti	2	2	0
Categoria D4	1	1	0
Categoria D2	2	2	0
Categoria D1	1	1	0
Categoria C5	3	3	0
Categoria C4	2	2	0
Categoria C3	5	4	1
Categoria C2	2	2	0
Categoria C1	1+2*	1+1*	1*
Categoria B6	1	0	1
Categoria B5	1	1	0
Categoria B4	2	1	1
Categoria B2	4	4	0
Categoria B1	1	1	0
Categoria A1	1	1	0
totale dipendenti	29+2*	26+1*	3+1*

* lavoratori con contratto di somministrazione



Le azioni programmate per 2022/2024 per il raggiungimento degli obiettivi generali del Piano delle Azioni Positive

L'Asp Paolo Ricci, per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, si propone di attivare le seguenti azioni positive:

- Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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.);
- Continuare a garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati per consentire un'adeguata crescita professionale;
- 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;
- Aggiornamento della sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità sul sito web dell'Ente.

Monitoraggio del Piano annualità 2022

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Promuovere il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Azioni: Nell'anno 2022 l'azione dell'Ente si è focalizzata sull'iniziativa n.1 con l'obiettivo della costituzione del CUG, azione già intrapresa nel 2021 con l'emanazione dell'avviso. Il CUG è stato nominato con determinazione del Direttore Generale del 13.09.2022, n. 101 e con deliberazione del 29.11.2022, n. 29 ne è stato approvato il regolamento da sottoporre a ratifica nella prima riunione del Comitato. L'obiettivo si considera raggiunto

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Assicurare nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile

Azioni: E' stato verificato che nel "Regolamento assunzione personale dipendente" art. 13, comma 5 è previsto che nelle commissioni esaminatrici per l'assunzione del personale dipendente "*almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni sia riservato a ciascuno dei due sessi, salva motivata impossibilità di reperimento*". L'obiettivo si ritiene quindi raggiunto

Iniziativa n. 3

Obiettivo: In sede di richiesta 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

Azioni: E' stato verificato che nella nomina del Consiglio di Amministrazione dell'Ente, il Comune di Civitanova Marche applica il DPR 30 novembre 2012, n. 251 "Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120" che prevede la garanzia che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei componenti di ciascun organo.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: 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

Azioni: Nel "Regolamento assunzione personale dipendente" è espressamente richiamato il rispetto della normativa in tema di pari opportunità all'Art. 3 - Principi generali, comma 1. "*Le procedure di reclutamento,*

da effettuarsi nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di personale, si conformano ai seguenti principi: [omissis] - osservanza delle pari opportunità" e all'Art. 9 - Contenuti del bando, comma 3 è previsto che nei bandi ci sia "il richiamo a specifiche norme in vigore a tutela di diritti giuridicamente riconosciuti e tutelati quali, in via esemplificativa, la tutela dei disabili e delle pari opportunità di accesso all'impiego tra uomo e donna". L'obiettivo si ritiene quindi raggiunto.

Iniziativa n. 5

Obiettivo: 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

Azioni: Il reinserimento lavorativo è favorito attraverso il passaggio di consegne e la supervisione del caposervizio. Per il settore ambulatoriale è previsto l'affiancamento ad un collega esperto (tutor) per il neo-assunto. L'obiettivo si ritiene quindi raggiunto

Iniziativa n. 6

Obiettivo: 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.)

Azioni: Prima della pandemia Covid-19, periodicamente il personale veniva invitato a partecipare a riunioni in presenza, alle quali interveniva anche il CdA per illustrare a consuntivo l'andamento dei servizi. Questa opportunità di confronto diretto è andata notevolmente a diminuire nel contesto pandemico. Il clima interno e il benessere organizzativo sono comunque lasciati alla capacità dei capiservizio e della direzione attraverso l'interazione diretta con il personale.

Nel 2022 è stato istituito il primo fondamentale tassello per lo sviluppo di un sistema articolato di benessere organizzativo per i dipendenti dell'Asp Paolo Ricci che pone l'Ente all'avanguardia e al fianco di amministrazioni notoriamente riconosciute più performanti in tema di politiche gestionali del personale. Con deliberazione 34/2022, ai sensi dell'art. 72 del Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni locali, è stata prevista la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale e non retributiva, ai propri dipendenti, a sostegno del reddito familiare. L'Ente ha proceduto quindi allo stanziamento delle risorse necessarie per la concessione di euro 500,00 pro-capite con erogazione nell'anno 2023 e determinate in €.15.000,00 oltre a oneri previsti per legge.

Iniziativa n. 7

Obiettivo: Continuare a garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati per consentire un'adeguata crescita professionale

Azioni: L'iniziativa è stata attuata attraverso la redazione del Piano di Formazione annuale pubblicato nel Bilancio di previsione.

Iniziativa n. 8

Obiettivo: 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

Azioni: con riferimento alle misure di conciliazione non ci sono state richieste nel 2022 (v. tabella 1.9). Per la fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 si veda la tabella 1.10. Per il 2022 il numero dei permessi giornalieri L.104/1992 fruiti sono stati il 20% per gli uomini e l'80% per le donne. L'Ente accoglie le richieste del personale contestualmente a quando vengono fatte.

Iniziativa n. 9

Obiettivo: Aggiornamento della sezione informativa sulla normativa e sulle iniziative in tema di pari opportunità sul sito web dell'Ente.

Azioni: E' stato inserito il link <https://www.paoloricci.org/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni>

E' da aggiornare la normativa e iniziative in tema di pari opportunità

Attori Coinvolti: Consiglio di amministrazione, Direzione Generale, Ufficio risorse umane in prevalenza, Ufficio ragioneria

Misurazione: deliberazioni, determinazioni e pubblicazioni sul sito

Beneficiari: tutto il personale

Spesa: €15.000,00 al capitolo 1 del Bilancio 2022 per l'iniziativa 6

Durata e diffusione

Durata del piano: triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Pubblicazione e diffusione: il Piano sarà pubblicato 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.