

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2019/2021

(art. 48 decreto legislativo n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28/11/2005 n. 246”)

Approvato con Atto monocratico n. 21 del 05/06/2019

- STRUMENTO PROGRAMMATICO IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' -

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato CUG, nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG - emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la "...- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...".

Le azioni positive di questo piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Azienda.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate alla dimensione emozionale, ovvero al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno. Alla luce delle normative, le azioni positive sono misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superamento delle condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità e nei 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 e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie

Con il presente Piano di Azioni Positive 2019/2021, adottato per la prima volta, ASP intende dotarsi di uno strumento puntuale e sistematico, finalizzato a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e dirette a realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, in base a misure e strumenti disciplinati dalla vigente legislazione nazionale e comunitaria di cui, in particolare, si riportano alcuni utili passaggi del Codice delle Pari opportunità (D.lgs 198/2006):

- Art. 42. Adozione e finalità delle azioni positive (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e

2)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) 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;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

- Art. 25. Discriminazione diretta e indiretta (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

- Art. 26. Molestie e molestie sessuali (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2- quater)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

- TUTELA GIUDIZIARIA Art. 36. Legittimazione processuale (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 25 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.

2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

- Art. 40. Onere della prova (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la

presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

FONTI NORMATIVE

Normativa Comunitaria

- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/Ce riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)
- Direttiva del Consiglio Europeo 2010/18/UE che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE

Normativa Nazionale

- Art.37 della Costituzione, che sancisce la parità nel lavoro fra uomini e donne;
- Legge 20 maggio 1970 n. 300, che detta norme sulla tutela della libertà e della dignità dei lavoratori, ed in particolare l'art.15, ove è prevista la nullità di qualsiasi patto in cui non è rispettata la parità di sesso;
- Legge n. 125 del 10.04.1991, "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", Art. 42 "
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", così come modificato dalla L. 411.2010, n. 183.
- D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", a norma dell'art. 6 della L. 28.11.2005, n. 246.
- L'Art. 48 del Dlgs 198/2006 prevede il piano triennale delle azioni positive con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".
- Contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare:
 - l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing;
 - art. 6 CCNL Regioni e autonomie locali 2016/2018

- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” - dd. 23.5.2007.

- 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. 3 agosto 2009, n. 106 che ha modificato l’art. 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l’obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi.

- D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.

- D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 - “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”, come modificato dalla L. 10/2011.

- Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “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”. L’articolo prevede 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”.

- Art. 57 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010 che prevede la costituzione del CUG “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 “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”. In quest’ottica è opportuno “l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza”.

Si ritiene, inoltre, utile richiamare alcune delibere della CIVIT (ora ANAC) emanate in materia di pari opportunità, performance e di qualità dell’azione amministrativa in quanto costituiscono un parametro di riferimento per la redazione del Piano triennale di azioni positive.

Si richiama, in particolare:

- Delibera n. 22/2011 “Indicazioni – sottoposte a consultazioni – relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo della gestione delle performance”;

- Delibera n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell’art.13 comma 6 lettera b del D.Lgs. 150/2009 relative alla struttura e modalità di redazione della “Relazione sulla performance”

- Delibera n. 6/2012 “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance”;

- Delibera n. 50/2013 “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”;

- Delibera n.72/2013 “Approvazione del Piano nazionale Anticorruzione”.

- Delibera n. 1074/2018 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;

Normativa Regione Emilia Romagna

- Legge Regionale 27 Giugno 2014, N. 6 “Legge Quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere “;
- Legge Regionale 15 Luglio 2011, N. 8 Istituzione della Commissione Regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini;
- Legge Regionale 31 marzo 2005, n. 13 - "Statuto della Regione Emilia-Romagna" Art. 41 - "Commissione per le Pari Opportunità fra donne e uomini";
- Legge Regionale 1 agosto 2005, n. 17 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro";
- Legge Regionale 24 marzo 2004, n. 5 “Norme per l’integrazione sociale dei cittadini stranieri immigrati. Modifiche alle leggi regionali 21 febbraio 1990, n. 14 e 12 marzo 2003, n. 2- artt 9-17”;
- Legge Regionale 30 giugno 2003, n. 12 “Norme per l'uguaglianza delle opportunità di accesso al sapere, per ognuno e per tutto l'arco della vita, attraverso il rafforzamento dell'istruzione e della formazione professionale, anche in integrazione tra loro”.

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

Segue l’analisi della situazione del personale, effettuata sulla base dei dati rilevati al 31.12.2018, di seguito riportati

Tab. 1 - Tipologia Contrattuale			
ASP FERRARA	2016	2017	2018
personale a tempo indeterminato	131	136	141
personale a tempo determinato	13,2	17	7,33
TOTALE	144,2	153	148,33
Personale Interinale	26,88	30,64	34,4

Tab. 2 - Categorie di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato		
ASP FERRARA	2017	2018
assistenti sociali adulti	10	10,09
assistenti sociali anziani	13	15,84
assistenti sociali minori	18	17,4
educatori minori	2	2

educatori adulti	2	3
coordinatore adulti	2	2
coordinatore anziani	1	1
coordinatore infermieristico	2	2
coordinatore assistenziale casa residenza	1	1
coordinatore minori	1	1
referente tecnica assistenza domiciliare cooperativa	1	1
personale amministrativo	21	17
personale animatori	0	2
personale assistenziale struttura protetta	33	31
personale assistenziale territoriale	14	13
personale autisti	1	0
personale coordinatore ass. territoriale	1	1
responsabile di nucleo struttura protetta	2	2
responsabile area minori	1	1
responsabile area adulti	1	1
responsabile area anziani	2	1
responsabile amministrativo	4	3
personale fisioterapisti	3	3
personale infermieristico	8	8
personale servizi generali	8	8
direttore	1	1
TOTALE	153	148,33

Tab. 3 - Anagrafica del Personale Dipendente

ASP FERRARA	2018	
<i>Genere</i>	<i>N.</i>	<i>%</i>
Uomini	27	19%
Donne	114	81%
<i>Fasce d'età</i>	<i>N.</i>	<i>%</i>
<= 34 anni	26	18%
tra i 35 ed i 44 anni	23	16%
tra i 45 ed i 54 anni	49	35%
tra i 55 ed i 64 anni	42	30%
>= 65 anni	1	1%

Tab. 4 - Mobilità del Personale

ASP FERRARA	2017	2018
N. nuovi dipendenti	18	18
N. dipendenti dimessi	10	6
<i>Dettaglio dimissioni</i>		
pensionamenti	2	2
dimissioni premature	7	3
uscite per mobilità in altri enti	0	1
conclusione del comando	1	0
conclusione del contratto	0	0

**Tab. 5 - Categorie di personale interinale
(persone/anno)**

ASP FERRARA	2017	2018
amministrativi	1,11	3,43
assistente sociale	1,47	0,00
personale infermieristico	1,49	1,84
educatori SIL	1,06	2,36
educatori hub	15,77	15,16
OSS struttura	5,91	8,72
animazione	2,51	1,89
servizi generali	1,32	1
TOTALE	30,64	34,4

Tab. 6 - Gestione del rischio e della sicurezza

ASP FERRARA	2017	2018
N. Infortuni	4	2
N. inidoneità parziali	2	2
N. inidoneità totali	0	0
<i>Indicatori del rischio e della sicurezza</i>		
N. Infortuni / Tot. Dipendenti ASP Ferrara	2,9%	1,4%
N. inidoneità parziali / Tot. Dipendenti ASP Ferrara	1,5%	1,4%
N. inidoneità totali / Tot. Dipendenti ASP Ferrara	0,0%	0,0%

ASSUNZIONI

Non esistono possibilità per ASP di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla vigente normativa sia nel caso di assunzioni a tempo indeterminato che determinato, garantendo sempre

l'osservanza del principio delle pari opportunità. Non esistono "promozioni" nel senso stretto della parola, ma possibilità di una progressione "orizzontale" all'interno della categoria di appartenenza disciplinata dal CCNL e dal CCDI. Non vi sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; anche se ciò in pratica si realizza in alcuni casi, dipende solamente dalle domande di partecipazione da parte dei candidati alle selezioni. Nello svolgimento del ruolo assegnato, ASP valorizza attitudini e capacità del personale. Nel corso dell'esercizio 2018, nel rispetto delle procedure disposte dalla normativa vigente e dei vincoli da questa posti, si è integrata la dotazione del personale, con l'obiettivo di consolidamento progressivo dell'organico attraverso:

- attivazione del concorso per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 10 unità con profilo professionale di "OPERATORE SOCIO SANITARIO" cat. B3 posizione B3 – CCNL Funzioni Locali già effettuate;
- attivazione del concorso per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 14 unità con profilo professionale di "ASSISTENTE SOCIALE" cat. D posizione D1 – CCNL Regioni Autonomie Locali già effettuate;
- attivazione del concorso per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 2 unità con profilo professionale di "ANIMATORE SOCIALE" cat. C posizione C1 – CCNL Regioni Autonomie Locali già effettuate;
- attivazione del concorso per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità con profilo professionale di "EDUCATORE PROFESSIONALE" cat. D posizione D1 – CCNL Regioni Autonomie Locali.

OBIETTIVI

Il presente piano di azioni positive contiene non solo l'indicazione della situazione attuale (al 31.12.2018), sopra descritta, in tema di pari opportunità, ma anche e soprattutto gli obiettivi, i tempi e le risorse umane e finanziarie per realizzare progetti che avranno lo scopo di ridurre eventuali situazioni di disuguaglianza tra uomini e donne e di migliorare quelle condizioni che, pur tenendo conto della cultura di genere, presentano ancora aspetti discriminanti.

PROGETTO 1

Informare il personale dipendente in materia di costituzione e funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia" (CUG) per la valorizzazione delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

AZIONE POSITIVA 1.1

A. Attraverso il Sito Aziendale informazione e trasparenza in merito alle competenze, obiettivi e funzioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG), nonché dei componenti dello stesso.

B. Predisposizione di una casella di posta dedicata al CUG fruibile da tutti i dipendenti che possono così raggiungere in tempi brevi i componenti del Comitato sottoponendo allo stesso eventuali situazioni problematiche, proporre idee ed azioni future;

PROGETTO 2

Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro e attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza.

AZIONE POSITIVA 2.1

Ormai da anni, ASP ha adottato per i servizi sociali territoriali e le aree "amministrative" una flessibilità dell'orario di entrata e uscita. Tale iniziativa, oltre ad essere in linea con il principio di razionalizzazione della spesa, ha tenuto conto dei principali criteri del benessere organizzativo. La possibilità di rispettare i tempi di vita dei lavoratori, infatti, risulta in linea anche con l'opportunità di facilitare e migliorare la qualità del lavoro che, se svolto in team in fasce orarie condivise, promuove una maggiore collaborazione e coesione che, come è ben evidenziato in letteratura, rende più efficace tutta l'azione amministrativa. Conferma ampliamento della fascia oraria di lavoro autogestito dai dipendenti e conseguente riduzione della fascia oraria obbligatoria di presenza mattutina come già previsto dalla precedente (articolazione oraria di ingresso dalle 7,30 alle 8,30).

AZIONE POSITIVA 2.2

Istituzione di un gruppo di lavoro che preveda la presenza di una RDN e di Operatori al fine di rimodulare i turni degli OSS. A seguito della proposta effettuata si effettuerà una sperimentazione semestrale.

AZIONE POSITIVA 2.3

Istituzione della figura del tutor presso ogni Area/Servizio per favorire l'accompagnamento della/del dipendente e l'aggiornamento professionale dopo un lungo periodo di assenza.

PROGETTO 3

Revisione Codice di Comportamento dei Dipendenti di ASP sulla base delle recenti normative e del contratto.

AZIONE POSITIVA 3.1

Coinvolgimento fattivo dei componenti del CUG nella revisione

PROGETTO 4

Modalità di redazione del piano di formazione

AZIONE POSITIVA 4.1

Si intende continuare a predisporre il piano generale di formazione partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi tenendo conto anche dei risultati della valutazione delle performance individuali. Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso piani e progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici.

PROGETTO 5

Collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi per individuare tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo.

AZIONE POSITIVA 5.1

Integrare i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i. rivolti a datori di lavoro, dirigenti, lavoratori e RIs. L'integrazione dovrà in primo luogo riguardare il "rischio emergente" della violenza fisica e psichica. Gli episodi di violenza contro Assistenti sociali e Operatori sanitari e socio sanitari possono essere considerati eventi sentinella in quanto segnali della presenza nell'ambiente di lavoro di situazioni di rischio o di vulnerabilità che richiedono l'adozione di opportune misure di prevenzione e protezione dei lavoratori. Può essere utile la costituzione di un gruppo di lavoro per favorire il coinvolgimento del management aziendale e del personale maggiormente a rischio, quale quello frontline, al fine di consentire l'individuazione e l'implementazione delle azioni e delle misure necessarie a garantire l'efficacia al programma. Il gruppo di lavoro dovrebbe prevedere la presenza almeno dei seguenti componenti:

- un referente che faccia da raccordo con il Datore di lavoro e l'RSPP;
- un referente dell'Area Gestione Risorse Umane;

- un rappresentante delle professioni infermieristiche/assistenziali;
- un rappresentante delle professioni riabilitative;
- un rappresentante delle professioni sociali.

Per l'anno 2020, dopo le analisi del gruppo di lavoro, si procederà con l'organizzazione di formazione finalizzata alla conoscenza da parte del personale dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se stessi ed i colleghi da atti di violenza fisica e/o verbale.

UFFICI COINVOLTI

Per la realizzazione delle azioni positive sono coinvolte tutte le aree dell'Ente, in particolare i Responsabili

DURATA E PUBBLICITÀ

Il presente Piano ha durata per il triennio 2019 – 2021 ed è pubblicato sul sito internet di ASP. Lo stesso verrà trasmesso alla Consiglieria provinciale di parità. Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente nonché delle organizzazioni sindacali e del CUG utili per l'istruttoria dei successivi aggiornamenti.