

ASP

Pianura Est

Azienda pubblica Servizi alla Persona

**MONITORAGGIO
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
ANNO 2017/2018**

PREMESSA

Il D.L.vo 198/2006 prevede che gli Enti pubblici, tra i quali rientra anche l'Asp, predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. I Piani devono inoltre promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche in cui si verifica un divario tra generi non inferiore a 2/3.

Nella successiva direttiva del 23.5.2007 dei Ministri per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione è stato fatto un ulteriore approfondimento descrivendo in modo più dettagliato le misure da attuare circoscrivendo gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire: l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e di gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa.

Il Cda dell'Asp ha adottato, con propria deliberazione n. 21 del 24.10.2017, il Piano per le azioni positive triennale 2017/2019, su proposta del Comitato Unico di Garanzia presente nell'Asp.

Visti i tempi di approvazione si è ritenuto di effettuare un monitoraggio del piano alla data del 31.12.2018. Si riportano di seguito gli esiti sottoposti ed approvati dal Comitato Unico di Garanzia attualmente in carica presso l'Asp.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

Si riportano i dati relativi al personale occupato presso l'Asp Pianura Est alla data del 31.12.2017 e 31.12.2018.

Personale a tempo indeterminato per sesso e categoria:

Categoria	Uomini		%		Donne		%	
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018
A	0	0	0	0	1	1	100%	100%
B	18	12	10%	7%	169	169	90%	93%
C	1	1	7%	7%	13	13	93%	93%
D	3	3	28%	27%	8	8	72%	73%
Totale	22	16	10%	8%	191	191	90%	92%

Dalla tabella risulta una netta prevalenza di dipendenti di sesso femminile in tutte le categorie, in entrambi gli anni, in quanto il settore assistenziale in cui opera l'Asp occupa tradizionalmente donne.

Anche nelle categorie del personale che occupa ruoli di responsabilità (categorie C e D) c'è una netta prevalenza di personale di sesso femminile.

Personale con ruoli di direzione titolare di posizione organizzativa:

Uomini		%		Donne		%	
31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018
4	3	44%	43%	5	4	56%	57%

Personale con ruoli di responsabilità intermedia (Particolari responsabilità):

Uomini		%		Donne		%	
31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018
0	1	0%	7%	13	14	100%	93%

Sia fra i titolari di posizione organizzativa che di particolari responsabilità è presente una netta prevalenza di personale femminile, in linea con i dati complessivi del personale.

I dati non sono variati in maniera sostanziale tra il 2017 e il 2018.

MONITORAGGIO AZIONI POSITIVE

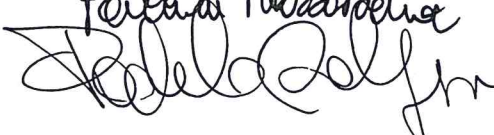
Rispetto alle azioni positive approvate per il triennio si riporta a fianco della tabella una colonna riepilogativa di quanto fatto

n.	Azione	Descrizione	Monitoraggio 2017 e 2018
1	Informazione sulla presenza e sull'attività del Comitato Unico di Garanzia	Si provvederà a predisporre apposita informazione, da esporre presso le sedi dell'Asp e da pubblicare sul sito, sulla presenza del Comitato Unico di Garanzia, sulle funzioni e sulle attività svolte.	Si è provveduto a dare l'informazione come previsto.
2	Garanzia di pari opportunità nelle procedure di assunzione	Sarà garantito il massimo rispetto delle pari opportunità previste nelle norme vigenti nelle procedure di accesso per evitare discriminazioni: - Di genere e orientamento sessuale - Di nazionalità - Per la presenza di condizioni di disabilità (compatibilmente con le mansioni da svolgere). Per i disabili saranno previste modalità adeguate ai deficit certificati per lo svolgimento delle prove concorsuali	Le pari opportunità sono state garantite in tutte le procedure di assunzione. Nel 2017 sono stati assunti n. 5 uomini e n. 47 donne (tempo indeterminato e determinato). Nel 2018 sono stati assunti n. 3 uomini e n. 60 donne (tempo indeterminato e determinato). Non sono stati assunti disabili in quanto i parametri previsti dalla L. 68/87 sono già rispettati.
3	Commissioni di concorso	Nella nomina delle Commissioni sarà garantita la presenza di almeno un terzo di personale di sesso femminile.	Nelle commissioni di concorso e altre procedure di assunzione svoltesi nel 2017 e 2018 i commissari sono stati 26 donne e 8 uomini.
4	Flessibilità negli orari di servizio	Nella definizione degli orari di servizio sarà prevista la flessibilità di entrata e uscita per garantire la conciliazione dei tempi lavoro e famiglia, compatibilmente con le esigenze dei turni di servizio.	E' stata applicata la flessibilità per tutto il personale che non presta servizio non in turno.
5	Formazione in orario di lavoro e svolta in sede	Le attività di formazione previste nel piano di formazione dell'Asp, quando coinvolgono numeri rilevanti di dipendenti saranno organizzati presso le sedi dell'Asp, in orario di servizio. Si utilizzerà la modalità di Formazione a Distanza per il personale disabile, per limitare gli spostamenti.	Sono stati organizzati nel 2017 e 2018 diversi corsi di formazione nella sede aziendale per permettere la partecipazione ai dipendenti con carichi di famiglia. E' stato utilizzata più volte la formazione a distanza.

6	Prevenzione del mobbing	I provvedimenti di mobilità interna fra le diversi sedi vanno adeguatamente motivati, soprattutto quando non richiesti dai dipendenti. In caso di segnalazioni relative a comportamenti tra dipendenti non conformi a quanto previsto dal Codice di Comportamento dell'Asp verrà richiesta al responsabile del servizio coinvolto apposita relazione per valutare anche l'avvio di provvedimenti disciplinari.	Non sono stati segnalati casi di trasferimento non concordato con i dipendenti e non sono state effettuate segnalazioni di mobbing.
7	Conciliazione responsabilità famigliari e di lavoro	L'Asp oltre ad applicare puntualmente la normativa per i congedi parentali, l'assistenza a disabili ed i congedi per maternità, provvederà ad informare con appositi incontri, i dipendenti in merito a tali istituti. Al rientro dopo un lungo periodo di assenza (oltre 3 mesi) per tali motivi, l'Asp si impegna a prevedere momenti di affiancamento e, se necessario, formazione, per facilitare il rientro nel servizio e lo svolgimento corrette delle mansioni assegnate.	Sono stati effettuati appositi incontri nel 2017 e nel 2018 per informare sugli istituti contrattuali, soprattutto a seguito del nuovo CCNL, da parte dell'ufficio risorse umane.
8	Miglioramento clima organizzativo	L'Asp si impegna, a seguito della valutazione dello stress lavoro-correlato, idonee azioni concordate con il professionista che segue tale progetto (psicologo). Tali interventi saranno realizzati nel corso dei prossimi anni coinvolgendo progressivamente tutte le strutture.	E' proseguito il lavoro di prevenzione con lo psicologo per la prevenzione dello stress lavoro-correlato.
9	Molestie sessuali	L'Asp si impegna a realizzare tutte le iniziative, anche di tipo formativo, volte a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, definite in accordo con il Comitato e le RSU aziendali.	Non sono state rilevate situazioni configurabili come molestie sessuali.

Pieve di Cento, 9.4.2019.

Il Comitato Unico di Garanzia


Paola Mazzarone



Paolo Formosi