ASP
Pianura Est
Azienda pubblica Servizi alla Persona

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE
2017 - 2019

Approvato con deliberazione del CDA n. 21 del 24.10.2017.

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 la 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.
Nell'art. 7 del D.L.vo 165/2001, modificato dell'art. 21 delle L: 183/2010, viene ripreso il concetto di uguaglianza sostanziale sul lavoro precisando 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.* "
Nella norma si introducono ulteriori possibili forme di discriminazione, in aggiunta a quelle di genere, e si estendono gli ambiti in cui la discriminazione si può sviluppare, come ad esempio la formazione e la sicurezza sul lavoro.
Il successivo periodo del comma 1 dell'art. 7 prevede anche che "*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*." Tale disposizione si può collegare anche ai contenuti del D.L.vo 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro che annovera, tra i possibili rischi da valutare anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, alle lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

La valutazione dello stresso lavoro-correlato è strettamente legata al concetto di benessere organizzativo, intendendo con questa definizione lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, con l'obiettivo di migliorare i risultati ottenuti. Questo benessere, nei servizi per le persone, è fondamentale per garantire la qualità delle prestazioni ed il benessere di coloro che utilizzano le strutture gestite dall'Asp.
Quindi anche questo aspetto sarà opportunamente valutato all'interno del piano.

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

Si riportano i dati relativi al personale occupato presso l'Asp Pianura Est alla data del 31.12.2016.

Personale a tempo indeterminato per sesso e categoria:

Categoria	Uomini	%	Donne	%
A	0	0	2	100
B	9	7%	115	93%
C	1	7%	14	93%
D	3	27%	8	73%
Totale	13	9%	139	91%

Dalla tabella risulta una netta prevalenza di dipendenti di sesso femminile in tutte le categorie 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	%
3	37,5%	5	62,5%

Personale con ruoli di responsabilità intermedia (Particolari responsabilità):

Uomini	%	Donne	%
0	0%	15	100%

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.

AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2017 – 2019

Per il triennio 2017-2019 si approvano le seguenti azioni positive:

n.	Azione	Descrizione
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.
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
3	**Commissioni di concorso**	Nella nomina delle Commissioni sarà garantita la presenza di almeno un terzo di personale di sesso femminile.
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.
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.

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.
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.
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.
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.

ATTUAZIONE DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2017-2019) e verrà monitorato periodicamente, almeno annualmente, attraverso la raccolta dei dati quantitativi utili per definire la effettiva realizzazione delle azioni previste.
Per la realizzazione di tali azioni saranno previste nel bilancio dell'Asp le necessarie risorse.

INFORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO

Il presente Piano sarà diffuso attraverso la pubblicazione sul sito dell'Asp www.asppianuraest.bo.it e l'affissione nelle apposite bacheche presso le sedi dell'Asp.

Pieve di Cento, 24.10.2017