

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DI
ASP “REGGIO EMILIA – Città delle Persone”
2019 – 2021.**

Aggiornamento anno 2021

A cura del Comitato Unico di Garanzia aziendale



FONTI NORMATIVE.

a) Il contesto europeo

- Direttiva del Consiglio Europeo 2000/43/CE;
- Direttiva del Consiglio Europeo 2000/78 CE;
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE;
- Direttiva del Consiglio Europeo 2010/18/UE.

b) Il contesto normativo nazionale

- **Legge n. 300 del 20/05/1970** “ *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*”;
- **Legge n. 125 del 10/04/1991** “ *Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*”;
- **D.lgs. n. 53 del 08/03/2000** “ *Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*”;
- **D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57)** “ *Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, come modificati dall’ art. 21 c. 1 lettere b), c) d) e) della L. 4 novembre 2010 n. 183;
- **D.lgs. n. 215 del 09/07/2003** “ *Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento delle persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica*”;
- **D.lgs.n. 216 del 09/07/2003** “ *Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*”;
- **D.lgs. n. 198 del 01/04/2006** “ *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, a norma dell’art. 6 della legge n. 246 del 28/11/2005”;
- **Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo n. 2006/54/CE**, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- **Direttiva del 23/05/2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità** “ *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*”;

- **D.lgs. n. 150 del 27/10/2009** *“Attuazione della L. 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 04/11/2010 (art. 21)** *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di 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”*;
- **Decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5** *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego”*;
- **Direttiva del 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità** *“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”*;
- **Legge n. 215 del 23 novembre 2012** *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle Pubbliche Amministrazioni”*;
- **Decreto legge n. 93 del 14/08/2013, convertito nella Legge n.119 del 15/10/2013**, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- **D.lgs. n. 80 del 15/06/2015** *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della Legge n.183 del 10/12/2014;
- **Legge n. 124 del 7/8/2015** *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1 giugno 2017** *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art.14 della legge n.124 del 07/08/2015 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- **Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020**, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23/11/2017;
- **Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità** *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*;

c) Il contesto normativo regionale.

- **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”*;
- **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 15 luglio 2011, n. 8** *“Istituzione della Commissione Regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini”*;
- **Legge Regionale n.6/2014** *“Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”*.

PREMESSA.

La Legge italiana, accogliendo le indicazioni provenienti dalla normativa comunitaria (Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio europeo del 13 dicembre 1984), sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, riconosce e garantisce il sostegno alle “Azioni positive”, intendendo, con tale espressione, tutte quelle iniziative finalizzate a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive, introdotte dalla Legge 10 aprile 1991, n.125 e disciplinate dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, hanno rappresentato una svolta fondamentale nelle politiche orientate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita e a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

L’art. 48 del D.lgs. n. 198/06, ha imposto alle Pubbliche Amministrazioni la predisposizione di Piani di Azioni Positive, di durata Triennale, per affermare l’effettiva diffusione paritaria delle opportunità, nel presupposto che valorizzare le differenze rappresenta un fattore di qualità dell’azione amministrativa e, pertanto, attuare le pari opportunità significa innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”, emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, ha sottolineato l’importanza del ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni Pubbliche ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Anche il D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance, richiamando i principi espressi dalla normativa in tema di pari

opportunità ha previsto che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa debba concernere, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

In tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PP. AA. è intervenuto, inoltre, l'art.21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") apportando rilevanti modifiche agli artt. 1, 7 e 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Tale provvedimento, recependo i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto a ogni forma di discriminazione e mobbing, ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra 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.

Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate a garantire pari opportunità salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. In questo contesto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare e intervenire sul rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Le integrazioni all'art. 57 del D.lgs.30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto, inoltre, l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni Amministrazione.

Il Comitato Unico di Garanzia prevede di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni, contribuendo da un lato a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e a garantire, dall'altro, l'assenza di qualunque forma di violenza sia morale che psicologica e di ogni forma di discriminazione.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle linee guida contenute nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "*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*" e dalla più recente Direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*". Tale direttiva, oltre a sostituire la precedente direttiva del 23 maggio 2007, recante "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*", aggiorna alcuni degli indirizzi forniti dalla sopra richiamata direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

IL PERCORSO FATTO FINO AD OGGI

ASP “REGGIO EMILIA - Città delle Persone”, ha preso avvio solo dal 1 gennaio 2016 dall'unificazione delle due precedenti ASP “RETE” e “OSEA” e, conformemente al progetto di unificazione, ha assunto l'assetto organizzativo di ASP RETE, cui è stata assicurata continuità giuridica, assumendo tra gli altri, il Piano triennale delle azioni positive approvato dal Consiglio di Amministrazione della medesima ASP con atto deliberativo n. 53 del 26.11.2015, quale esito di un percorso di interessamento alle tematiche di genere e delle pari opportunità risalente fin dai primi anni della costituzione dell' IPAB RETE, di cui il Piano forniva una documentata ricostruzione. Con determinazione dirigenziale n. 364 del 20/12/2016 è stato costituito il CUG della nuova Azienda, insediatosi in data 20/03/2017 e successivamente modificato nella sua composizione con determinazione dirigenziale n.181 del 30.05.2018, in conseguenza della cessazione dal servizio di una componente di nomina aziendale e della modifica di componenti di parte sindacale, a seguito dell'elezione della nuova RSU aziendale. Prendendo atto di ulteriori cessazioni intervenute sia di componenti di nomina aziendale, sia di componenti di nomina sindacale, a seguito di dimissioni volontarie e di cessazioni dal servizio, è stata ridefinita, unitamente alle Organizzazioni sindacali, la composizione del CUG, prevedendo una riduzione numerica dei componenti rispetto alla costituzione iniziale, in considerazione del minor numero di nominativi indicati dalle Organizzazioni sindacali e della composizione paritetica dell'organismo. La nuova composizione, approvata con determinazione dirigenziale n. 2020/33 del 27/01/2020 prevede 4 componenti per ciascuna delle due parti (aziendale e sindacale), oltre ai relativi sostituti e al Presidente, a fronte dei precedenti 6 componenti per parte, oltre ai relativi sostituti e al Presidente. A gennaio 2021 viene inoltre recepita una modifica della componente di parte sindacale a seguito di avvicendamenti interni all'organizzazione, determina n. 2021/26 del 22.1.2021.

Se l'attività del CUG nel corso del 2016, a causa del processo di unificazione aziendale è stata piuttosto modesta, avendo fondamentalmente riguardato la raccolta e l'analisi dei dati relativi all'anno precedente, ai fini della predisposizione della relazione annuale, questa è divenuta più significativa nel corso del triennio successivo.

Nel 2017 i componenti del nuovo CUG hanno ritenuto importante portare a conclusione quanto avviato e non concluso dal precedente CUG di ASP RETE, che, già nel corso del 2014 si era dedicato principalmente alle tematiche inerenti il clima organizzativo, lavorando alla predisposizione di un questionario da somministrare ai lavoratori al fine di rilevare le opinioni del personale rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e di identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle loro condizioni generali. Il questionario, somministrato ai lavoratori nel 2015, a seguito di incontri informativi volti ad illustrarne il contenuto e le finalità, non aveva potuto essere restituito nel 2016 ai lavoratori e alle lavoratrici che vi avevano partecipato, a causa dei molteplici impegni e adempimenti che avevano coinvolto l'Azienda, connessi al complesso processo di unificazione. E' sembrato quindi naturale, oltre che doveroso, ai componenti del nuovo CUG procedere nel corso del 2017 a tale restituzione, facendo di questo momento un'occasione per ripresentare a tutti i lavoratori e alle lavoratrici dell'Azienda che cosa è il CUG, le attività che questo svolge, i nuovi componenti, le iniziative in termini organizzativi e di miglioramento del benessere organizzativo già avviate dall'Azienda e/o in corso di realizzazione, oltre che un'occasione, partendo dalla presentazione dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo realizzata, per cercare di cogliere l'attuale vissuto dei componenti dell'Azienda e ascoltare le loro proposte, al fine di poter valutare interventi da realizzare. Agli incontri di restituzione, rivolti a tutto il personale, hanno partecipato complessivamente n. 172 dipendenti, a conferma di un positivo interesse da parte del personale, non esclusivamente ex RETE, che nel corso degli incontri aveva evidenziato fattori di criticità e formulato richieste.

Nel corso del 2018, il CUG è stato coinvolto nella restituzione degli esiti della valutazione del rischio stress lavoro correlato, realizzata, in applicazione della metodologia INAIL, attraverso la somministrazione di uno specifico questionario a 34 gruppi omogenei di lavoratori, costituiti complessivamente da n. 171 persone, concorrendo a una valutazione delle azioni di miglioramento previste dal Datore di lavoro.

E' stato anche coinvolto nella presentazione e valutazione, per l'espressione del parere di competenza, delle misure di riorganizzazione attuate nel corso dell'anno in tutte le strutture residenziali per anziani non autosufficienti dell'Azienda, relative alla revisione dei turni e dei piani di lavoro delle diverse figure professionali operanti in quei servizi e nei servizi di supporto a questi collegati (guardaroba, cucine, servizio alberghiero).

Nel corso del 2019 il CUG ha elaborato e proposto al Consiglio di Amministrazione il Piano triennale di azioni positive 2019-2021, approvato con deliberazione del medesimo Consiglio n. 2019/11 del 22/02/2019 - di cui il presente documento costituisce aggiornamento annuale - e ha avviato gruppi di lavoro interni finalizzati a definire le modalità con cui procedere per dare attuazione alle diverse azioni previste nel medesimo Piano.

Nel corso del 2019, il Presidente CUG, nella sua veste di Direttore dell'Azienda, unitamente ai Dirigenti d'Area e, coinvolgendo, anche un componente CUG, ha avviato con la società Lepida Spa, sulla base delle esperienze dalla medesima già realizzate presso gli uffici della Regione Emilia Romagna e in altre ASP aziendali, interlocuzioni finalizzate a realizzare uno studio di fattibilità per promuovere all'interno dell'Azienda lo *smart working*, in coerenza con quanto previsto dal Piano triennale di azioni positive approvato.

Purtroppo, difficoltà organizzative, connesse alla cessazione di personale, non hanno consentito di dare seguito nel corso dell'anno a quanto avviato.

Sempre nel 2019, in coerenza con quanto previsto nel Piano, l'Azienda ha garantito la propria collaborazione all'Università degli Studi di Parma per la realizzazione di uno studio sul benessere organizzativo all'interno delle strutture per anziani aziendali, condotto da un gruppo di ricerca, coordinato da una componente CUG. Il progetto ha coinvolto un campione rappresentativo di figure professionali operanti presso le strutture aziendali, definito in accordo con il Dirigente dell'Area Servizi alla Persona e la Responsabile del Servizio Anziani. I risultati dell'indagine saranno restituiti sia alle persone direttamente coinvolte, che al CUG.

Nel triennio 2017-2019 il CUG è stato coinvolto nella valutazione dei più importanti atti adottati dell'Amministrazione, aventi potenziali ricadute sul benessere organizzativo aziendale, quali: l'Atto di organizzazione sugli orari di lavoro e sulle flessibilità, il nuovo regolamento di organizzazione aziendale, i diversi atti di organizzazione adottati, da ultimo, nel 2019, quello relativo all'Area Risorse, il piano di fabbisogno del personale e i relativi aggiornamenti annuali, oltre che alcune procedure particolarmente significative per favorire misure di conciliazione, contrastare discriminazioni e promuovere benessere organizzativo, con le quali l'Azienda ha inteso rispondere ad richieste formulate dal CUG medesimo, anche a seguito dell'ascolto dei lavoratori. Tra tali procedure, in particolare, si segnalano:

- la procedura interna, svolta nel 2017, rivolta a dipendenti con inidoneità lavorative certificate e/o prescrizioni per la loro collocazione su profili professionali appositamente individuati che ha riguardato 39 posti;
- l'inserimento di 39 nuovi OSS, assunti a seguito di procedura concorsuale, svolta insieme ad altre ASP del territorio regionale. Nel corso del 2019, al fine di favorire un migliore inserimento in Azienda, si è avviata, in coerenza con quanto previsto nell'azione 2.3 del Piano, una nuova modalità di accoglienza dei nuovi assunti, con una giornata iniziale, svolta alla presenza della Dirigenza, dei Responsabili di Servizio interessati, del Responsabile del Servizio gestione amministrativa del personale e del RSPP per la presentazione

dell'Azienda, della sua organizzazione e per la formazione obbligatoria in materia di sicurezza, oltre che sul codice di comportamento e sulla privacy. E' stata anche predisposta una brochure informativa da consegnare al momento dell'ingresso in Azienda, con i principali riferimenti aziendali e la presentazione in sintesi dell'Azienda;

- manifestazioni di interesse rivolte al personale aziendale per il passaggio da contratto di lavoro part time a contratto a tempo pieno e viceversa, svolte in relazione a coperture di posti a tempo indeterminato;
- per la raccolta di richiesta di mobilità interne, svolta annualmente, a far data dal 2018, in coerenza con quanto previsto nell'azione 2.1 del Piano. Nel 2018 le domande di mobilità interna hanno interessato n. 63 lavoratori/lavoratrici. Nel 2019 le domande presentate sono state 42
- la riorganizzazione dei servizi rivolti agli anziani, avviata a dicembre 2018 e perfezionata nel corso del 2019.

Il CUG ha altresì evidenziato e proposto la necessità di una revisione delle modalità di riconoscimento dei buoni pasto per i dipendenti aziendali, a fronte di alcune criticità riscontrate, ottenendo un ampliamento della flessibilità oraria per il riconoscimento del beneficio. Questo ha consentito una maggiore fruizione della misura e un ampliamento significativo dei beneficiari.

Il CUG ha altresì evidenziato la necessità che all'interno dei servizi aziendali le postazioni informatiche fisse e/o mobili, siano utilizzabili da tutto il personale, al fine di garantire a tutte le figure, anche quelle prive di un dominio individuale e di posta elettronica aziendale, di accedere alla rete intranet e assolvere, da tale postazione, ai debiti informativi e/o formativi richiesti. Tale richiesta è stata accolta e a oggi tutte le strutture aziendali garantiscono questa possibilità a tutti i lavoratori/lavoratrici.

Componenti del CUG hanno inoltre partecipato a momenti formativi esterni dedicati alla prevenzione delle discriminazioni e alla promozione delle pari opportunità. Nello specifico, nel corso del 2018 hanno partecipato a un'iniziativa promossa dalle consigliere di parità del Comune e della Provincia di Reggio Emilia, organizzata in data 20.09.2018, dal titolo "Ma il lavoro e' uguale per tutti? Il diritto del lavoro antidiscriminatorio", per confermare l'importanza riconosciuta alla collaborazione con altre realtà territoriali e alla disponibilità a confrontarsi su misure e azioni che possano assumere carattere di buone prassi da valorizzare e diffondere.

Nel mese di ottobre 2019, alcuni componenti hanno partecipato al Convegno organizzato dalla Regione Emilia Romagna dal titolo "*Benessere organizzativo nei servizi educativi e socio sanitari*"

Particolare importanza viene riconosciuta alla necessità di continuare a lavorare per migliorare la comunicazione all'interno dell'Azienda. Oltre a quanto già realizzato, obiettivo del CUG è soprattutto quello di individuare luoghi, strumenti e modalità per favorire la circolazione delle informazioni sulla vita dell'Azienda, sulle regole e i programmi approvati, continuando a evidenziare alcune criticità su questo aspetto, anche in relazione alla complessità e alle dimensioni dell'Azienda.

L'aggiornamento 2020 del Piano triennale delle azioni positive 2019-2021 ha confermato il contenuto del Piano stesso, recependo alcune puntualizzazioni formulate in sede di parere obbligatorio dalla Consigliera di Parità della Provincia di Reggio Emilia e individuando, su proposta del CUG, quale ambito prioritario di azione per l'anno 2020 l'Ambito 2 del Piano: "*Promuovere il benessere organizzativo e favorire un clima di lavoro positivo*".

Le azioni indicate nell'aggiornamento 2020 hanno recepito le proposte formulate dal CUG tenendo anche conto della situazione del personale dell'Azienda e del contesto organizzativo.

Per la realizzazione concreta del Piano, considerate le azioni già avviate o realizzate nel corso del 2019, il CUG ha ritenuto di darsi, nella seduta del 22/01/2020, una diversa modalità operativa, individuando per ogni azione del sopra richiamato Ambito 2 del Piano un referente interno con il compito di istruire, con il supporto degli altri componenti interessati alle singole tematiche, documenti e piani operativi da sottoporre alla valutazione di tutti i componenti in sede plenaria, per poi procedere alla concreta realizzazione delle singole azioni, se di diretta competenza, o alla loro presentazione ai livelli aziendali preposti.

Nel corso dell'anno 2020, tuttavia, il contesto emergenziale determinato dalla pandemia da Covid 19 ha fortemente inciso sull'assetto aziendale di riferimento. L'Azienda infatti per fronteggiare l'emergenza ha dovuto concentrare risorse economiche ed organizzative verso un nuovo ordine di priorità agendo con rapidità in aderenza alle disposizioni sanitarie e normative finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del contagio, in continua evoluzione.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo :

- a partire dal mese di marzo sono state operate temporanee chiusure dei servizi diurni con conseguenti riassegnazioni di personale educativo e di assistenza a servizi residenziali
- sempre a partire dal mese di marzo 73 lavoratori degli ambiti amministrativo, tecnico, educativo sono stati posti in "lavoro agile" (smart work) secondo le modalità semplificate previste dalle norme, anche in assenza di progetti organizzativi dedicati, e successivamente riammessi progressivamente al lavoro in presenza, sempre in misura ridotta e a rotazione;
- a partire dai mesi estivi sono stati progressivamente riaperti i servizi diurni con assegnazione di piccoli gruppi stabili di operatori, mantenuti necessariamente fra loro separati per limitare i contagi
- l'azione formativa estesa a tutto il personale aziendale ha riguardato l'ambito della sicurezza, della prevenzione rischi e dell'utilizzo corretto dei DPI
- l'analisi dei rischi si è concentrata sulla Valutazione rischi da Covid 19

E' agevole comprendere come tale contesto abbia limitato l'attuazione del Piano Triennale 2019-2021, ad esempio sul tema delle mobilità volontarie fra servizi, della formazione, della restituzione di analisi e studi su cui il CUG aveva precedentemente lavorato.

La constatazione che nel 2020 si è registrato un rallentamento delle azioni e degli interventi inseriti nel Piano, non ne diminuisce l'attualità, rafforzando, anzi, la convinzione che per il 2021 occorra rinsaldare l'impegno a portarlo a conclusione, potenziando inoltre la comunicazione ai dipendenti di quanto realizzato e promuovendone il coinvolgimento.

Le specifiche misure attuative del Piano è inteso debbano necessariamente tenere conto dei bisogni emergenti, e dei cambiamenti organizzativi e dovranno essere compatibili con le risorse economiche a disposizione dell'Azienda: in relazione a quest'ultimo aspetto talune misure potranno essere favorite dal potenziamento informatico che l'Azienda sta realizzando attraverso la predisposizione di Stanze Multimediali.

Anche nel corso dell'ultimo anno del periodo di validità del Piano verrà attuato un monitoraggio costante delle azioni positive proposte.

ANALISI DELLE RISORSE UMANE

Al 31.12.2020 il personale aziendale è costituito da 513 dipendenti di pubbliche amministrazione oltre a 181 lavoratori somministrati per un totale di 694 unità

Il personale dipendente risulta così composto

- 486 Dipendenti a tempo indeterminato di cui 2 dirigenti, uno in aspettativa
- 3 Dipendenti a tempo determinato di cui 2 dirigenti
- 24 dipendenti di altra amministrazione in comando in entrata

E' in corso di predisposizione l'estrazione dei dati relativi alle risorse umane 2020 da inserire nella relazione annuale del CUG che sarà trasmessa a OIV e Consiglio di Amministrazione entro il prossimo 30 marzo. Si rinvia a tale momento l'analisi ed una più approfondita disamina dell'assetto Aziendale che potrà essere inoltre propedeutica all'impostazione del prossimo Piano Triennale ..

AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2019-2021.

L'articolo 42 del D. lgs. 198/2006 definisce le "Azioni positive" come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Il Piano triennale di Azioni Positive 2019-2021, in spirito di continuità con il precedente Piano 2016-18, costituisce uno strumento con cui l'Azienda si impegna a individuare misure volte a prevenire situazioni di malessere, disagio e discriminazioni e a favorire, per quanto possibile, il benessere lavorativo delle persone, considerando i vincoli economici, organizzativi e normativi che caratterizzano l'attuale assetto aziendale.

Sicuramente quest'ultimo, è fortemente condizionato dalla composizione del personale, caratterizzato da una presenza ancora prevalentemente femminile, ancorché la presenza maschile sia in aumento, dal numero ancora molto significativo di personale somministrato (nonostante le diverse assunzioni effettuate già a decorrere dal 2016), e da un'età media complessivamente piuttosto elevata, anche se diversamente modulata a seconda dei servizi e solo parzialmente mitigata dall'inserimento di nuovi lavoratori/lavoratrici di più giovane età. Sicuramente sul quadro complessivo hanno inciso sia il blocco delle assunzioni, che per alcuni anni ha riguardato anche le ASP, in relazione alla necessità di portare a compimento la ricollocazione del personale delle Province, sia soprattutto un elevato turn over connesso a diverse procedure concorsuali attivate dalla locale Azienda USL e da Aziende sanitarie e ospedaliere di territori limitrofi, che hanno attirato molti dipendenti aziendali, anche in relazione alle più vantaggiose condizioni contrattuali, sia richieste di mobilità e cessazioni dal servizio, sia la complessità e la durata delle procedure concorsuali attivate. Al riguardo, la procedura per l'assunzione di personale infermieristico, la cui realizzazione era prevista, unitamente ad altre ASP del territorio regionale, nel corso del 2019, con capofila ASP Parma, è slittata nel 2020, subendo poi un ulteriore rallentamento per la necessità di studiare modalità attuative compatibili con il contesto pandemico: ora si trova in fase di espletamento con l'obiettivo di conclusione entro il primo semestre 2021.

Anche nei servizi educativi vi è una significativa presenza di personale somministrato, perché il fabbisogno di educatori si è incrementato negli ultimi anni, in particolare in corrispondenza del servizio di educativa territoriale previsto dal Contratto di Servizio con il Comune di Reggio Emilia, vi è inoltre la necessità di programmare procedure di reclutamento armonizzate con le disposizioni normative inerenti tale figura professionale.

La prevalenza femminile del personale impone all'Azienda la necessità di dare risposta non solo ai diritti contrattualmente garantiti in materia di tutela della maternità e di cura dei propri congiunti disabili, ma anche di pensare a un'organizzazione del lavoro che, per attività prevalentemente organizzate su lavoro turnista, offra tipologie di turni e di attività diversificate e flessibili per

intercettare il maggior numero possibile di esigenze e rendere possibile coniugare attività lavorativa ed esigenze personali e familiari. In tal senso, la riorganizzazione operata nei servizi residenziali per anziani, operata a decorrere da dicembre 2018, ha consentito di disporre in maniera strutturata di turni di lavoro da destinare a personale part time, o a lavoratrici rientranti dal periodo di maternità, o a persone con limitazioni al lavoro notturno, o prive dei necessari attestati di sicurezza per lo svolgimento di tali turnazioni, con ciò migliorando notevolmente la capacità dell'Azienda di far fronte alle diverse esigenze.

Le misure di riforma pensionistica finora adottate, avendo aumentato notevolmente l'età utile a maturare i requisiti per la pensione, specie per le donne, hanno trattenuto in Azienda diverse persone, aumentando, in considerazione del carattere usurante di alcune attività (in prevalenza gli OSS) le situazioni di prescrizioni e/o inidoneità lavorative con la necessità per l'Azienda di individuare misure utili di ricollocazione lavorativa. Come indicato nella ricostruzione del percorso finora realizzato, l'Azienda, oltre a ricollocare sui profili professionali esistenti, laddove compatibili, le persone interessate da prescrizioni/inidoneità lavorative, si è attivata con l'individuazione in dotazioni organica di profili professionali appositamente dedicati a queste figure, per un numero complessivo di 39 posti (addetto al guardaroba, esecutore alberghiero, operatore addetto all'assistenza integrata, collaboratore amministrativo informatico), procedendo poi alla relativa copertura tramite apposite procedure interne. Il numero delle situazioni di inidoneità e prescrizioni anche temporanee che aumenta tuttavia di anno in anno con una tale significatività da rendere necessaria una condivisione di ulteriori misure avviata con il Comune di Reggio Emilia, in qualità di socio maggioritario dell'Azienda, che ha condotto all'attivazione di una procedura per l'utilizzo di lavoratori con inidoneità o prescrizioni presso il Comune che si concretizzerà nel corso del 2021.

L'attuale riforma pensionistica, introducendo la cosiddetta "Quota 100", apre ora nuove prospettive di pensionamento con la necessità per l'Azienda di prepararsi a far fronte a un'ulteriore uscita di personale, finora non programmata.

I vincoli economici con cui poi l'Azienda deve costantemente confrontarsi per garantire la sua sostenibilità, fanno sì inoltre che, soprattutto per le figure professionali non direttamente operanti nei servizi (figure apicali, amministrativi, tecnici, figure di supporto) le cessazioni di personale non possano essere integralmente sostituite, con la necessità di distribuire il carico lavorativo sulle figure rimanenti e con conseguenti possibili implicazioni sul clima lavorativo. Tutto ciò, unitamente alle recenti riforme della pubblica amministrazione, per esempio quelle riguardanti la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza dell'azione amministrativa e la privacy, solo per citarne alcune, l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti e la conseguente introduzione di nuovi applicativi interni e di nuovi adempimenti, nonché tutte le attività connesse alla rendicontazione e all'assolvimento dei debiti informativi a vari livelli, richiedono un forte impegno da parte del personale nell'acquisizione di nuove conoscenze e modalità di lavoro e obbligano i servizi e gli uffici e le persone che vi lavorano a ripensare e modificare i processi lavorativi e a sviluppare e utilizzare nuove competenze e tecnologie.

Dal lavoro del CUG sono emerse riflessioni e proposte che sono state raccolte nel presente Piano di Azioni Positive, aggregate per ambiti di intervento, a seconda delle finalità che si intendono conseguire.

Per ciascuna azione positiva vengono indicati: i destinatari, le fonti delle risorse economiche necessarie e l'obiettivo specifico perseguito. Viene inoltre fornita una breve descrizione degli interventi previsti con l'indicazione dei soggetti responsabili e dei tempi previsti di realizzazione.

AMBITO 1: DIFFONDERE LA CULTURA DELLA PARITÀ, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA PREVENZIONE E DEL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI.

N. Azione	1.1
Titolo	<i>Promuovere momenti formativi, confronti, studi e analisi sui temi della parità, delle pari opportunità e della prevenzione e contrasto delle discriminazioni</i>
Destinatari	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici, membri del CUG</i>
Risorse	<i>Risorse proprie dell'Azienda e/o eventuali contributi esterni</i>
Obiettivo	<i>Promuovere una sensibilizzazione diffusa di lavoratori e lavoratrici attraverso l'organizzazione di incontri tematici e/o la partecipazione a convegni/seminari sul tema della parità, delle pari opportunità, della prevenzione e del contrasto contro le discriminazioni.</i>
Descrizione intervento	<p><i>Organizzare incontri sulle tematiche in oggetto e sulla presentazione di buone prassi rivolti al CUG, alle lavoratrici e ai lavoratori interessati, alla Dirigenza e agli Amministratori, ricercando la collaborazione delle Consigliere di Parità della Provincia.</i></p> <p><i>Organizzare uno specifico momento formativo/informativo sul tema delle molestie sul lavoro</i></p> <p><i>Organizzare uno specifico momento formativo/informativo sul tema degli ostacoli all'integrazione, in particolare dei lavoratori neo assunti</i></p>
Soggetti responsabili	<p><i>Componenti del Comitato Unico di Garanzia, Dirigenti, Referente comunicazione aziendale.</i></p> <p><i>Consigliere di parità, esperti in materia</i></p>
Tempi di realizzazione	<i>Nel corso del triennio, a partire dal 2019 , entro il 2021</i>

N. Azione	1.2
Titolo	Potenziare il ruolo e l'azione del CUG
Destinatari	<i>Membri del CUG</i>
Risorse	<i>Risorse proprie dell'Azienda e/o eventuali contributi esterni</i>
Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG nelle tematiche di competenza per renderne più efficace il funzionamento e migliorare l'organizzazione dell'attività, anche attraverso la creazione di commissioni interne;</i> • <i>Promuovere incontri con i CUG di altre realtà aziendali del territorio regionale per verificare i percorsi fatti e confrontarsi su eventuali buone prassi, coinvolgendo anche la Consigliera regionale di parità e la Presidente della Commissione per la Parità della Regione Emilia-Romagna</i> • <i>Migliorare la diffusione in Azienda dell'informazione sull'attività del CUG, anche attraverso l'implementazione della sezione intranet</i>
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Effettuare una ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG e organizzare, conseguentemente, appositi interventi formativi e di supporto, anche favorendo lo scambio di esperienze con i CUG di altre ASP del territorio regionale. Procedere a una più efficace organizzazione delle attività, anche attraverso la creazione di commissioni interne per l'istruttoria di specifiche tematiche;</i> • <i>Ricerca opportunità formative in modalità e-learning sulle tematiche del CUG</i> • <i>migliorare la comunicazione relativa all'attività del Comitato potenziando l'utilizzo dello spazio nella intranet aziendale e con una newsletter a cadenza mensile</i> • <i>Definire i rispettivi ambiti di azione e le possibili forme di collaborazione con il costituendo Organismo Paritetico per l'innovazione</i>
Soggetti responsabili	<i>Componenti del CUG, Referente comunicazione aziendale, referenti indicati da altre ASP, componenti Organismo paritetico per l'innovazione. Consigliera regionale di parità, Presidente Commissione per la Parità della Regione Emilia-Romagna, esperti in materia</i>
Tempi di realizzazione	<i>Nel corso del triennio, a partire dal 2019 , entro il 2021</i>

AMBITO 2: PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E FAVORIRE UN CLIMA DI LAVORO POSITIVO

N. Azione	2.1
Titolo	<i>Promuovere iniziative di conciliazione dei tempi lavorativi e di cura familiare</i>
Destinatari	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici</i>
Risorse	<i>Risorse proprie dell'Azienda ed eventuali risorse esterne</i>
Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Definire la fattibilità di azioni di sostegno al personale per la conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro</i> • <i>Individuare e sperimentare forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nello svolgimento delle attività che favoriscano la conciliazione e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori</i> • <i>Diffondere al personale le informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità</i>
Descrizione interventi	<p><i>Analisi e valutazione d'impatto, con il contributo dei lavoratori che hanno sperimentato lo "smart work" nel contesto pandemico propedeutiche all'individuazione di ulteriori ambiti in cui è possibile inserire il telelavoro e introdurre lo smart working e verifica della strumentazione tecnologica necessaria per l'avvio di progetti strutturati.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aggiornamento annuale della procedura di mobilità interna avviata nel 2018, al fine di agevolare richieste di trasferimento e contenere i disagi lavorativi. Verifica dei dati di mobilità e sottoposizione di un questionario ai dipendenti coinvolti per valutarne il grado di soddisfazione</i> • <i>Ricognizione delle comunicazioni al personale sul tema dei congedi a tutela della maternità e paternità e verifica dell'efficacia delle procedure interne relative sia alla tutela della donna in gravidanza, sia al reinserimento lavorativo dopo il congedo per maternità</i> • <i>Definizione procedura per favorire sia l'inserimento lavorativo delle persone nuove assunte, sia il reinserimento lavorativo a seguito di lunghi periodi di assenza.</i> • <i>Ricognizione, presso i dipendenti di esigenze di lavoro a tempo parziale</i>
Soggetti responsabili	<i>Componenti del CUG, Dirigenti, Responsabile Servizio Gestione amministrativa del personale, Responsabili di Servizio, Unità di progetto Ricerca e Sviluppo</i>
Tempi di realizzazione	<i>Nel corso del triennio, a partire dal 2019 entro il 2021</i>

N. Azione	2.2
Titolo	<i>Promuovere misure di benessere organizzativo e sostegno motivazionale e professionale</i>
Destinatari	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici</i>
Risorse	<i>Risorse interne</i>
Obiettivo	<i>Creare condizioni che favoriscano la partecipazione attiva dei dipendenti ai processi lavorativi, la valorizzazione delle professionalità e il sostegno motivazionale</i>
Descrizione interventi	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Analisi dell'impatto delle azioni di miglioramento individuate a seguito della valutazione del rischio stress lavoro correlato e restituzione ai dipendenti dei risultati emersi;</i> • <i>Partecipazione attiva del CUG alla predisposizione della successiva valutazione del rischio stress lavoro correlato prevista nel 2020 e rinviata al 2021 a causa della pandemia, e proposta di ulteriori/diverse azioni migliorative, a esito della nuova valutazione e del riscontro dell'impatto delle azioni di miglioramento attuate;</i> • <i>Informazione inerente lo studio di fattibilità relativo alla possibilità di riconoscere anche ai lavoratori e alle lavoratrici turnisti la fruizione del pasto durante l'orario di servizio ed eventuale sperimentazione</i> • <i>Studio di fattibilità per il concorso dell'Azienda alla spesa del parcheggio auto per lavoratori e lavoratrici la cui sede lavorativa non sia dotata di parcheggio aziendale e per il pagamento del parcheggio auto tramite app per le figure aziendali deputate all'accompagnamento di utenti con auto aziendale;</i> • <i>Partecipazione attiva del CUG alla predisposizione della regolamentazione sull'utilizzo dell'auto propria da parte del personale</i>
Soggetti responsabili	<i>Componenti del CUG, Dirigenti , Responsabile Servizio Gestione amministrativa del personale, Responsabili di Servizio, Unità di progetto Ricerca e Sviluppo, Referente della comunicazione aziendale, RSP</i>
Tempi di realizzazione	<i>Nel corso del 2020 e del 2021</i>

N. Azione	2.3
Titolo	<i>Migliorare l'informazione e il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici</i>
Destinatari	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici</i>
Risorse	<i>Risorse interne</i>
Obiettivo	<i>Migliorare la comunicazione interna e la diffusione delle informazioni.</i>
Descrizione interventi	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e annuale monitoraggio delle attività svolte</i> • <i>Definizione di un vademecum aggiornato relativo a istituti di interesse generale dei lavoratori come, ad esempio: modalità di fruizione dei buoni pasto, modalità di richiesta di permessi, regolamentazione dei ritardi, fruizione delle ferie, riconoscimento dello straordinario...</i> • <i>Pubblicazione sul sito istituzionale dei turni e orari di lavoro delle strutture residenziali e semiresidenziali al fine di favorire la conoscenza dell'Azienda da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;</i> • <i>Restituzione della ricerca, condotta in collaborazione con l'Università degli Studi di Parma, sul benessere organizzativo nelle strutture residenziali per anziani e per la restituzione dei relativi risultati ai lavoratori e alle lavoratrici coinvolti.</i>
Soggetti responsabili	<i>Componenti del CUG, Dirigenti , Responsabili di servizio, Referente della comunicazione aziendale, Responsabile Servizio Gestione Amministrativa del personale</i>
Tempi di realizzazione	<i>Nel corso del triennio, a partire dal 2019, entro il 2021</i>

AMBITO 3: PROMUOVERE MISURE DI WELFARE AZIENDALE

<i>N. Azione</i>	<i>3.1</i>
<i>Titolo</i>	<i>Definire misure di welfare aziendale da sperimentare</i>
<i>Destinatari</i>	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici</i>
<i>Risorse</i>	<i>Risorse proprie dell'Azienda ed eventuali risorse esterne</i>
<i>Obiettivo</i>	<i>Promuovere il benessere personale e familiare dei lavoratori e delle lavoratrici e accrescere il senso di appartenenza all'Azienda.</i>
<i>Descrizione interventi</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Verifica possibilità di stipulare assicurazioni per rimborso spese sanitarie;</i>• <i>Verifica possibilità di convenzioni con palestre, musei per garantire fruizione agevolata ai dipendenti aziendali;</i>• <i>Verifica possibilità di convenzioni con grandi catene distributive per spesa agevolata</i>• <i>Studi di fattibilità ed eventuale conseguente realizzazione di interventi a sostegno dei genitori con figli minori, con particolare riferimento alla realizzazione di un campo giochi estivo</i>• <i>Studi di fattibilità ed eventuale conseguente realizzazione di interventi a sostegno di famigliari di persone disabili o anziane</i>• <i>Studi di fattibilità relativi a misure di miglioramento che possano emergere dall'analisi dei dati conseguenti all'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro correlato</i>
<i>Soggetti responsabili</i>	<i>Componenti del CUG, Dirigenti , Responsabili di servizio, Referente della comunicazione aziendale, Responsabile Servizio Gestione Amministrativa del personale</i>
<i>Tempi di realizzazione</i>	<i>Nel corso del triennio a partire dal 2019 ed entro il 2021</i>