



ESTRATTO DEL VERBALE N. 2015 - 22 in atti al N. 8944

DELIBERAZIONE N. 2015 - 53

OGGETTO: 6 PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2016 - 2017 - 2018.

Reggìo Emilia, questo giorno 26 (ventisei) del mese di novembre dell'anno 2015 nella sede dell'Azienda in Via Pietro Marani 9/1 Reggìo Emilia

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

nominato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci dell' ASP RETE – Reggìo Emilia Terza Età n. 2013/3 del 05/04/2013, si è riunito alle ore 9,00 a seguito invito del Signor Presidente, con l'intervento dei Signori:

N.	Componenti	Carica	Presenti	Assenti
1	RAFFAELE LEONI	Presidente	X	
2	GIUSEPPINA PARISI	VicePresidente	X	
			2	--

Assistono alla seduta il Direttore Generale vicario dell'Azienda: Alessandra Sazzi
e il segretario verbalizzante: Daniela Agosti

Il Presidente RAFFAELE LEONI assume la presidenza e, riscontrato legale il numero dei presenti per deliberare validamente, dichiara aperta la seduta.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2016 - 2017 - 2018.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*” che, all’art. 48, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

VISTA la Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007 concernente le misure per l'attuazione delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione;

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165 come modificato dall’Art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010, ed in particolare:

- l’art. 7 comma 1, laddove le garanzie di parità e pari opportunità sono estese oltre la diversità di genere, alle discriminazioni dirette o indirette legate a fattori quali età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua e le pubbliche amministrazioni sono chiamate a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno;
- l’art. 57 comma 1, laddove dispone che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno, il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni“ che sostituisce, unificando le competenze, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

DATO ATTO CHE il CUG di RETE è stato nominato con determinazione 2011/237 del 7.1;

CHE il CUG di RETE – Regio Emilia Terza Eta’opera in regime di prorogatio giusta determinazione n. 2015/240 del 05/11/2015 essendo stata rinviata la nomina di un nuovo CUG a data successiva alla fusione tra ASP RETE e ASP OSEA;

RICHIAMATA la deliberazione n. 2012/40 con la quale si approvava il Piano triennale delle Azioni Positive 2013-2015, documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive volte ad integrare la dimensione di genere nell’organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell’azienda;

PRECISATO:

- che la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani delle Azioni Positive riveste carattere obbligatorio;
- che in caso di mancato adempimento, il citato Decreto Legislativo n. 198/2006, prevede la sanzione di cui all'art. 6 comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e pertanto l'impossibilità di procedere ad assunzioni di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

VISTA la proposta di Piano azioni positive per il triennio 2016-2018 predisposta dal Comitato Unico di Garanzia e ritenuta la stessa meritevole di approvazione:

“PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2016/2018

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.

FONTI NORMATIVE.

Normativa Comunitaria

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/Ce

Direttiva del Consiglio Europeo 2010/18/Ue

Normativa Nazionale

Art. 7 c. 1 e art 57 D.Lgs 30.03.2001, n. 165 “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;

Legge n.125 del 10.04.1991 ”Azioni positive per la realizzazione della parità uomo- donna nel lavoro” come modificata dal D.Lgs. 196 del 23 maggio 2000;

Art.48 del D.Lgs 11.04.2006, n.198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’ art. 6 della legge 28.11.2005, n.246”;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007 recante misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

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);

Decreto Legislativo n. 150/2009 recante “ Attuazione della Legge 04 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni “;

Decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 recante " 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 ;

LEGGE 23 novembre 2012, n. 215 recante “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”;

Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e per le pari opportunità 04 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”;

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”;

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 ad 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 ed 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 ed 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 4 marzo 2011.

IL PERCORSO FATTO FINO AD OGGI

L'interessamento di RETE alle tematiche di genere e delle pari opportunità è documentato fin dai primi anni della costituzione dell'IPAB RETE, quando, ad esito di un percorso formativo promosso dalla Provincia di Reggio Emilia in collaborazione con l'Ufficio delle Consigliere di Parità, volto ad acquisire conoscenze, competenze e strumenti operativi e progettuali per la costituzione e lo sviluppo progressivo dei piani di azioni positive, veniva costituito il **Comitato Pari Opportunità**, nominato con dirigenziale n. 2004/12 del 09/07/2004. Il Comitato Pari Opportunità veniva sostituito nel 2011 dal **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsto dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, nominato con determinazione 2011/237 del 7.10.2011. Il CUG di RETE si insediava il 14 ottobre 2011 e, in data 28/05/2012, approvava il regolamento per il suo funzionamento. L'organismo improntava da subito la sua attività alla promozione di proposte per la promozione di politiche di conciliazione vita privata/lavoro e di contrasto alle discriminazioni. In tale ambito si collocano la predisposizione di un materiale informativo degli strumenti di tutela previsti da norme e contratti collettivi per le lavoratrici madri e i lavoratori padri, al fine di prevenire l'insorgere di ostacoli e/o pregiudizi connessi all'esercizio dei relativi diritti e la condivisione di orientamenti con il Consiglio di Amministrazione sulle modifiche al regolamento per l'accesso ai posti e ai profili della dotazione organica al fine di rimuovere disposizioni discriminatorie nei confronti di cittadini non appartenenti alla Comunità Europea e per ampliare i limiti di età. L'Azienda, al fine di assicurare visibilità al CUG, divulgarne l'attività svolta e rendere estremamente accessibili tutti i documenti prodotti, provvedeva ad attivare un indirizzo di posta

elettronica dedicato (cug@rete.re.it) al quale riferirsi per ogni eventuale contatto, e destinava alle attività del CUG una apposita area dedicata sul sito web dell'azienda e nella sezione INTRANET, per la raccolta di documenti riservati ai dipendenti.

In data 29/02/2012, con Deliberazione n. 2012/8, RETE approvava il Protocollo d'intesa con l'Associazione NONDASOLA, individuando come aree di interesse comune la promozione della cultura di genere, l'attenzione al lavoro di cura, la prevenzione di ogni tipo di violenza e, in data 31/10/2012, con deliberazione n. 2012/38 del 31.10.2012, approvava l'adesione al Protocollo d'intesa per attività di sensibilizzazione sulla parità e non discriminazione tra generi nell'ambito della pubblicità promosso dal Comune di Reggio Emilia ;

In data 28/11/2012 con deliberazione del CDA n. 2012/40 si approvava il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2013 – 2015.

Nel corso del 2013 veniva avviato un percorso informativo rivolto a tutto il personale per favorire la conoscenza degli ambiti di competenza del CUG e l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità, al superamento degli stereotipi di genere, alla conoscenza e prevenzione dei fenomeni di violenza e mobbing oltre che per favorire la conoscenza del Piano di azioni Positive 2013-2015. A tal fine venivano promossi appositi incontri di presentazione in tutte le strutture a cura degli stessi componenti del CUG. Tra gli interventi realizzati nel 2013 grazie all'opera di sensibilizzazione del CUG si annovera il miglioramento del sistema del buono pasto per renderlo più fruibile da parte di tutti i dipendenti . Nello stesso anno 2013 sono stati attivati 2 progetti sperimentali di telelavoro. Nel 2014 il CUG si dedicava 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 ed all'ambiente di lavoro ed identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle loro condizioni generali. Il questionario veniva costruito partendo dallo schema predisposto da CIVIT, ora ANAC, il cui testo veniva analizzato, confrontato con questionari somministrati in altre realtà organizzative ed adattato alla realtà di RETE. Il questionario veniva validato a fine 2014, presentato al Consiglio di Amministrazione, ed è stato somministrato ai lavoratori nel 2015, preceduto da incontri informativi volti ad illustrarne il contenuto e le finalità. La restituzione ai lavoratori degli esiti del questionario è prevista nei primi mesi del 2016 e, sulla base di tali esiti, verranno messi a sistema punti di forza e criticità rilevate al fine di predisporre proposte che vadano nella direzione del miglioramento per il superamento delle criticità emerse.

In continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2013/2015, RETE conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della

cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi propone non solo misure ed azioni specifiche, ma anche strategie di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro e a realizzare condizioni di mainstreaming a livello generale in tutta l'azienda.

Le azioni indicate nel presente Piano sono state individuate e proposte dal Comitato Unico di Garanzia tenendo conto della situazione del personale dell'Azienda al 31/12/2014 e del delicato momento di trasformazione aziendale che prevede nel corso del 2016 l'assorbimento di personale appartenente ad altra ASP con conseguente modifica dell'assetto organizzativo.

Le azioni del Piano di Azioni Positive potranno essere modificate, integrate ed ampliate sulla base dei bisogni che via via emergeranno e dei cambiamenti organizzativi che si verificheranno.

Nel corso del triennio di validità del presente Piano verrà attuato un monitoraggio costante delle azioni positive proposte.

ANALISI DELLE RISORSE UMANE

Punto di avvio di ogni pianificazione è l'analisi della situazione esistente che viene effettuata sulla base dei dati rilevati al 31.12.2014, di seguito riportati e commentati in raffronto con quelli contenuti nel precedente Piano :

Le risorse umane impiegate a RETE – Reggio Emilia Terza Eta' sono costituite in grande prevalenza da donne (86,50%), prevalenza che è presente in ogni tipologia di rapporto; Rispetto al triennio precedente si registra un lieve incremento della presenza maschile (circa + 2%). La categoria dove si registra il minor divario tra i due generi è quella dei Tempi Determinati in cui gli uomini rappresentano il 46,67% del totale. Segue quella degli incarichi professionali dove gli uomini rappresentano il 33,33 % . Rispetto al triennio precedente si registra un sensibile aumento dei lavoratori somministrati (che aumentano in valore assoluto mentre calano i rapporti di lavoro a tempo determinato e gli incarichi professionali) ed all'interno di questa tipologia cresce la presenza maschile (dal 2,13% del triennio precedente al 14,89% attuale pari a + 12,76%). Nell'ambito dei lavoratori somministrati la presenza femminile cresce in valore assoluto rispetto al triennio precedente (+ 34 unità).

RISORSE UMANE IMPEGNATE AL 31.12.2014 PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE						
	U	%	D	%	TOTALE	%
TOTALI	88	13,50%	564	86,50%	652	100,00%

RISORSE UMANE IMPEGNATE AL 31.12.2014 PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE									
	U	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	D	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	TOTALE	% sul TOTALE	% sul Totale di tipologia
Tempo indeterminato	62	70,45%	13,03%	414	73,40%	86,97%	476	73,01%	100,00%
Tempo determinato	7	7,95%	46,67%	8	1,42%	53,33%	15	2,30%	100,00%
Co.Co.Co.	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Somministrato	14	15,91%	14,89%	80	14,18%	85,11%	94	14,42%	100,00%
In appalto	2	2,27%	3,51%	55	9,75%	96,49%	57	8,74%	100,00%
Incarichi professionali	2	2,27%	33,33%	4	0,71%	66,67%	6	0,92%	100,00%
	88	100,00%	13,50%	564	100,00%	86,50%	652	100,00%	100,00%

Concentrando l'analisi sui dipendenti a tempo indeterminato, che costituiscono il 73,01 % di tutte le risorse impiegate (percentuale sostanzialmente invariata rispetto al nel triennio precedente in cui rappresentavano il 73,02%), evidenziamo i seguenti aspetti:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2014						
	U	%	D	%	TOTALE	%
TOTALI	62	13,03%	414	86,97%	476	100,00%

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2014 PER FUNZIONI									
	U	% sul totale di genere	% sul Totale di funzione	D	% sul totale di genere	% sul Totale di funzione	Totale di funzione	% sul TOTALE	% sul Totale di funzione
RESPONSABILI SOCIO	16	25,81%	17,02%	78	18,84%	82,98%	94	19,75%	100,00%
OSS	35	56,45%	11,22%	277	66,91%	88,78%	312	65,55%	100,00%
AMMINISTRATIVI	2	3,23%	8,00%	23	5,56%	92,00%	25	5,25%	100,00%
DIRIGENTI E DIRETTIVI	0	0,00%	0,00%	5	1,21%	100,00%	5	1,05%	100,00%
TECNICHE E ALBERGHIERE	9	14,52%	22,50%	31	7,49%	77,50%	40	8,40%	100,00%
TOTALI	62	100,00%	13,03%	414	100,00%	86,97%	476	100,00%	100,00%

Le dipendenti donne rappresentano l'86,97% del totale, e sono prevalenti in ogni funzione identificata. Il maggior divario tra i due generi si registra nelle funzioni dirigenziali e direttive dove le donne costituiscono il 100% (le figure dirigenziali e direttive di sesso maschile presenti al 31.12.2014 erano due, una a tempo pieno e determinato e l'altra a tempo parziale e in comando). La presenza maschile è maggiormente concentrata nelle attività tecniche e alberghiere in cui gli uomini rappresentano il 22,50% del totale, sebbene tale dato sia in calo rispetto al triennio precedente (26,67%).

Si rileva una più significativa presenza maschile nell'ambito delle figure professionali impegnate in ambito assistenziale e sanitario (O.S.S., infermieri e Fisioterapisti).

Valutando l'appartenenza alle diverse categorie contrattuali:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2014 PER CATEGORIE						
	U	%	D	%	TOTALE	%
TOTALI	62	13,03%	414	86,97%	476	100,00%

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2014 PER CATEGORIE									
	U	% sul totale di genere	% sul Totale di categoria	D	% sul totale di genere	% sul Totale di categoria	Totale di categoria	% sul TOTALE	% sul Totale di categoria
A	0	0,00%	0,00%	1	0,24%	100,00%	1	0,21%	100,00%
B1	6	9,68%	13,95%	37	8,94%	86,05%	43	9,03%	100,00%
B3	39	62,90%	11,89%	289	69,81%	88,11%	328	68,91%	100,00%
C	4	6,45%	10,81%	33	7,97%	89,19%	37	7,77%	100,00%
D1	13	20,97%	20,63%	50	12,08%	79,37%	63	13,24%	100,00%
D3	0	0,00%	0,00%	2	0,48%	100,00%	2	0,42%	100,00%
DIRIGENTI	0	0,00%	0,00%	2	0,48%	100,00%	2	0,42%	100,00%
TOTALI	62	100,00%	13,03%	414	100,00%	86,97%	476	100,00%	100,00%

La Categoria dove si registra maggior concentrazione maschile è la Categoria D1,(20,63 %) infatti in questa categoria si collocano gli Infermieri, profilo professionale di recente introduzione a RETE, le cui assunzioni a tempo indeterminato sono state effettuate a partire dal 2013 mentre non erano presenti nella precedente rilevazione. Nel triennio precedente in tale Categoria la presenza maschile registrata era del 5,88 % . Nelle Categorie A, D3 e Dirigenziale la componente maschile è del tutto assente.

La fotografia del personale dipendente suddiviso per classi d'età, testimonia un progressivo ringiovanimento delle forza lavoro di RETE rispetto al triennio precedente, sebbene vi sia ancora prevalenza di dipendenti nelle età più avanzate (tra i 45 e i 65 anni). La fascia di età che raggruppa il maggior numero dei dipendenti è quella tra i 45 e i 54 anni con 218 lavoratori che costituiscono il 45,80 % del totale di cui 90,83 % donne. Rispetto al triennio precedente la fascia di età che ha avuto l'incremento più significativo è quella sotto i 34 anni, in cui si registra anche la maggiore concentrazione di personale maschile (28,57 %), anche questo dato è stato significativamente influenzato dalle assunzioni degli Infermieri.

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2014 PER ETA'						
	U	%	D	%	TOTALE	%
TOTALI	62	13,03%	414	86,97%	476	100,00%

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2014 PER CLASSI DI ETA'									
	U	% sul totale di genere	% sul Totale di classe d'età	D	% sul totale di genere	% sul Totale di classe d'età	Totale di classe d'età	% sul TOTALE	% sul Totale di classe d'età
> = 65 anni	0	0,00%	0,00%	1	0,24%	0,00%	1	0,21%	0,00%
tra 55 e 64 anni	6	9,68%	9,84%	55	13,29%	90,16%	61	12,82%	100,00%
tra 45 e 54 anni	20	32,26%	9,17%	198	47,83%	90,83%	218	45,80%	100,00%
tra 35 e 44 anni	12	19,35%	10,71%	100	24,15%	89,29%	112	23,53%	100,00%
< = 34 anni	24	38,71%	28,57%	60	14,49%	71,43%	84	17,65%	100,00%
TOTALI	62	100,00%	13,03%	414	100,00%	86,97%	476	100,00%	100,00%

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono 47 e rappresentano il 9,87% del totale . Rispetto al triennio precedente sono diminuiti i contratti a 18 ore in cui si registra ancora una esigua presenza maschile (3,57%).

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2014 PER TIPOLOGIA ORARIA						
	U	%	D	%	TOTALE	%
TOTALI	62	13,03%	414	86,97%	476	100,00%

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2014 PER TIPOLOGIA ORARIA									
	U	% sul totale di genere	% sul Totale di tipologia oraria	D	% sul totale di genere	% sul Totale di tipologia oraria	Totale di tipologia oraria	% sul TOTALE	% sul Totale di tipologia oraria
Tempo Pieno	61	98,39%	14,22%	368	88,89%	85,78%	429	90,13%	100,00%
P.T. 30 ore	0	0,00%	0,00%	3	0,72%	100,00%	3	0,63%	100,00%
P.T. 24 ore	0	0,00%	0,00%	16	3,86%	100,00%	16	3,36%	100,00%
P.T. 18 ore	1	1,61%	3,57%	27	6,52%	96,43%	28	5,88%	100,00%
TOTALI	62	100,00%	13,03%	414	100,00%	86,97%	476	100,00%	100,00%

Rispetto al triennio precedente sono aumentati i lavoratori che fruiscono di orari flessibili (22,06% del totale rispetto al 15,01% rilevato a fine 2011 rilevazione, dato influenzato dalla riorganizzazione dei Centri Diurni del 2012, in cui è stata introdotta una fascia di orario flessibile) . A beneficiare di orari flessibili sono principalmente le lavoratrici come si evince dalla seguente tabella :

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2014 PER FLESSIBILITA' ORARIA						
	U	%	D	%	TOTALE	%
TOTALI	62	13,03%	414	86,97%	476	100,00%

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2014 PER FLESSIBILITA' ORARIA									
	U	% sul totale di genere	% sul Totale di tipologia oraria	D	% sul totale di genere	% sul Totale di tipologia oraria	Totale di tipologia oraria	% sul TOTALE	% sul Totale di tipologia oraria
Orario flessibile	6	9,68%	5,71%	99	23,91%	94,29%	105	22,06%	100,00%
Orario rigido	56	90,32%	15,09%	315	76,09%	84,91%	371	77,94%	100,00%
TOTALI	62	100,00%	13,03%	414	100,00%	86,97%	476	100,00%	100,00%

Dai dati riportati, risulta molto forte la presenza femminile, compreso nelle funzioni direttive e dirigenziali, a dimostrazione che la politica di genere è pienamente attuata da RETE –Reggio Emilia Terza Età . Non si ravvisa quindi la necessità di porre in essere azioni a superamento di divario di presenza essendo sufficiente il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini. Avuto riguardo alla massiccia presenza di personale femminile, specie nelle attività core, nonché alle problematiche connesse alla dislocazione del personale in ben 15 sedi operative dislocate sul territorio del Comune di Reggio Emilia, (numero destinato ad aumentare una volta completata la unificazione con ASP OSEA), si ritiene opportuno indirizzare maggiore

attenzione a politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali e di benessere organizzativo, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Azienda con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013-2015.

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 2016-2018, in uno spirito di continuità con il precedente Piano 2013-15, deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere, disagio e discriminazione.

N. Azione	1
Titolo	<i>Diffusione di una cultura della parità, delle pari opportunità e dell'assenza di discriminazioni</i>
Destinatari	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici, membri del CUG</i>
Risorse	<i>Dell'Azienda ed eventuali finanziamenti</i>
Obiettivo	<i>Sensibilizzare i/le lavoratori/trici attraverso pubblicazioni, convegni, incontri tematici, sul tema della parità, delle pari opportunità e dell'assenza di discriminazioni. Consolidare la preparazione dei membri del CUG</i>
Descrizione intervento	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizzazione di seminario di presentazione della Legge Regionale 27 Giugno 2014, N. 6 "Legge Quadro Per La Parità E Contro Le Discriminazioni Di Genere" e delle buone pratiche in materia realizzate in Emilia Romagna, a cura della prima firmataria e relatrice della Legge, Presidente della Commissione regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini, Dott.ssa Roberta Mori</i> • <i>Promozione di incontri interni all'Azienda, attività di studio, analisi, formazione, divulgazione, anche attraverso partecipazione a seminari, e incontri con la Consigliera di Parità ed esperti in materia</i> • <i>Aggiornamento della specifica sezione dedicata alle pari opportunità sul sito web aziendale</i> • <i>Intensificazione attività del CUG</i> • <i>Esperienze di confronto con altri CUG</i>
Soggetti coinvolti	<i>Componenti del Comitato Unico di Garanzia Dirigenti URP Consigliera di parità, esperti in materia</i>

Tempi di realizzazione	<i>Nel corso del triennio a partire dal 2016</i>
N. Azione	2
Titolo	<i>Promozione di interventi nei confronti delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri</i>
Destinatari	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici</i>
Risorse	<i>Dell'Azienda ed eventuali finanziamenti</i>
Obiettivo	<i>Diffondere la conoscenza degli strumenti di tutela previsti da norme e contratti collettivi per le lavoratrici madri e i lavoratori padri al fine di prevenire l'insorgere di ostacoli e/o pregiudizi connessi all'esercizio dei relativi diritti. Facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità.</i>
Descrizione interventi	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aggiornamento del materiale informativo inerente gli strumenti di tutela previsti da norme e contratti collettivi per le lavoratrici madri e i lavoratori padri redatto dal CUG, e sua divulgazione mediante pubblicazione sul sito istituzionale.</i> • <i>Comunicazioni periodiche attraverso Newsletter nel corso della gravidanza.</i> • <i>Colloqui di reinserimento</i> • <i>Agevolazione nella distribuzione dei turni al rientro dalla maternità evitando l'attribuzione dei turni jolly di settore</i> • <i>Agevolazioni nella mobilità interna in funzione dei carichi familiari</i> • <i>Pubblicazione sul sito istituzionale dei turni e orari di lavoro delle strutture residenziali e semiresidenziali</i>
Soggetti coinvolti	<i>Componenti del Comitato Unico di Garanzia Dirigenti , Responsabili di servizio. URP</i>
Tempi di realizzazione	<i>Nel corso del triennio a partire dal 2016</i>
N. Azione	3
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>Dell'Azienda, del Comune, di soggetti esterni ed eventuali finanziamenti</i>
Obiettivo	<i>Creare condizioni di equilibrio tra vita lavorativa ed esigenze familiari</i>
Descrizione interventi	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Improntare le azioni organizzative interne a criteri che tengano in considerazione esigenze di cura (es. criteri per la mobilità interna del personale, orari flessibili)</i> • <i>Studi di fattibilità ed eventuale conseguente realizzazione di interventi a sostegno dei genitori con figli minori quali: servizi accoglienza, baby parking bimbi 0-6, campi gioco estivi ragazzi 6-13 anni</i> • <i>Verifica della sperimentazione del telelavoro e studi di fattibilità in ordine ad ampliamento delle attività telelavorabili</i> • <i>Studi di fattibilità ed eventuale conseguente realizzazione di</i>

	<i>interventi a sostegno di familiari di persone disabili o anziane</i>
Soggetti coinvolti	<i>Componenti del Comitato Unico di Garanzia Dirigenti , Responsabili di servizio. Consiglio di Amministrazione , soggetti esterni all'amministrazione</i>
Tempi di realizzazione	<i>Nel corso del triennio a partire dal 2016</i>

N. Azione	4
Titolo	<i>Promozione di misure di benessere organizzativo e sostegno motivazionale e professionale</i>
Destinatari	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici , membri del CUG, Consiglio di Amministrazione</i>
Risorse	<i>Dell'Azienda ed eventuali finanziamenti</i>
Obiettivo	<i>Creare condizioni favorevoli la partecipazione attiva dei dipendenti ai processi lavorativi , la valorizzazione delle professionalità e il sostegno motivazionale, rimuovere ostacoli organizzativi legati alle diversità , migliorare la diffusione delle informazioni e la comunicazione interna.</i>
Descrizione interventi	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Incontri di restituzione dei dati emersi dalla prima indagine di rilevazione del benessere organizzativo ed attuazione interventi conseguenti a quanto emerso</i> • <i>Programmazione delle riunioni e degli incontri in orari compatibili con le diverse articolazioni orarie</i> • <i>Miglioramento dei meccanismi di comunicazione interna, aggiornamento della mailing list</i> • <i>Verifica delle condizioni di fruizione di servizi mensa/buono pasto e eventuali miglioramenti</i> • <i>Superamento di disagi legati alla dislocazione delle sedi operative</i> • <i>Promozione di una banca del tempo per la soluzione di problemi conciliativi</i> • <i>Potenziamento dei percorsi formativi specifici in funzione della valorizzazione delle risorse umane e professionali e monitoraggio di una distribuzione equilibrata dei percorsi formativi</i> • <i>Approfondimento delle tematiche inerenti il clima organizzativo e i modelli di organizzazione con particolare riferimento alle problematiche e agli interventi tesi a promuovere il coinvolgimento attivo dei dipendenti e la loro partecipazione alla definizione delle scelte che</i>

	<p><i>incidono sulla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Coinvolgimento del CUG nella formulazione di proposte al Consiglio di Amministrazione in relazione all'adozione degli Atti di organizzazione riguardanti le politiche degli orari di servizio e degli orari di lavoro e delle flessibilità e alla regolamentazione di istituti a carattere discrezionale o implicanti scelte valutative di carattere generale al fine di assicurare criteri uniformi aziendali e il rispetto dei principi di parità pari opportunità e assenza di discriminazioni</i> • <i>Approfondimento delle tematiche inerenti il riciclo dei prodotti e la sostenibilità energetica</i>
Soggetti coinvolti	<p><i>Componenti del Comitato Unico di Garanzia, Consiglio di Amministrazione</i></p> <p><i>Dirigenti , Responsabili di servizio.</i></p>
Tempi di realizzazione	<i>Nel corso del triennio a partire dal 2016</i>

CONSIDERATO che con il presente Piano Triennale delle Azioni positive, RETE - Reggointende dare continuità alle politiche già avviate nel triennio precedente per favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo; professionale e tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti;

SPECIFICATO CHE

- secondo quanto previsto dalla normativa, la bozza di Piano verrà trasmessa alle Organizzazioni Sindacali ed alle R.S.U;
- la bozza diventerà definitiva una volta acquisito parere favorevole dalla Consigliera Provinciale di Parità alla quale verrà tempestivamente trasmessa, impegnandosi fin da ora a recepirne eventuali osservazioni;
- a conclusione del percorso istruttorio, al Piano sarà data la massima diffusione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale aziendale nella sezione Trasparenza ed altresì nella sezione intranet;

UDITO il Direttore in merito alla regolarità tecnica e contabile del presente atto ai sensi dell'art. 29 dello Statuto;

a voti unanimi resi in forma palese;

DELIBERA

1. Di approvare la bozza di Piano Triennale di Azioni Positive 2016- 2018 come elaborata dal CUG;

2. Di trasmettere la bozza di Piano Triennale di Azioni Positive 2016- 2018 alle Organizzazioni Sindacali ed alle R.S.U;
3. Di dare atto che la bozza di Piano diventerà definitiva una volta acquisito parere favorevole dalla Consigliera Provinciale di Parità alla quale verrà tempestivamente trasmesso, impegnandosi fin da ora a recepirne le osservazioni;
4. Di dare al Piano la massima diffusione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale aziendale nella sezione Trasparenza ed altresì nella sezione intranet.

O M I S S I S

Letto, approvato e sottoscritto

Segue la firma

La presente copia concorda con il corrispondente originale in atti al n. 8944 del 26/11/2015

Reggio Emilia, lì 27/11/2015

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Daniela Agosti

Delibera N.: 2015- 53

La presente deliberazione è immediatamente eseguibile.

Cla/Fasc. 4.1.0.4/2010

Reggio Emilia, li 30.11.2015

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Daniela Agosti