

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

**A cura del Comitato Unico di Garanzia aziendale**



## FONTI NORMATIVE.

### a) Il contesto europeo

- **Direttiva del Consiglio Europeo 2000/43/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. 125 del 10/04/1991** *“Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*;
- **Legge 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. 198 del 01/04/2006** *“Codice delle pari opportunità”*;
- **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 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”*;
- **LEGGE 23 novembre 2012, n. 215** *“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 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. 124 del 7/8/2015** *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle 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 4 marzo 2011.

## **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.

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 nel corso del 2017 e del 2018, è stata invece significativa.

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 era stato costruito partendo dallo schema predisposto da CIVIT, ora ANAC, confrontato con questionari somministrati in altre realtà organizzative e adattato alla realtà aziendale. Validato a fine 2014, il questionario era poi stato somministrato ai lavoratori nel 2015, preceduto da incontri informativi volti ad illustrarne il contenuto e le finalità. Terminata la raccolta dati alla fine del 2015, l'importante lavoro svolto non aveva tuttavia trovato nel 2016 la possibilità di essere restituito ai lavoratori e alle lavoratrici che vi avevano partecipato, a differenza di quanto previsto, a causa dei molteplici impegni e adempimenti connessi al processo di unificazione. E' sembrato quindi naturale, oltre che doveroso, ai componenti del nuovo CUG procedere 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, gli attuali componenti, le iniziative in termini organizzativi e di miglioramento del benessere organizzativo che l'Azienda ha già avviato e/o intende avviare, 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 ha 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.

In entrambi gli anni, il CUG è stato inoltre coinvolto nella valutazione di alcuni importanti atti adottati dall'Amministrazione, quali: l'Atto di organizzazione sugli orari di lavoro e sulle flessibilità, il nuovo regolamento di organizzazione aziendale, il piano di fabbisogno del personale e alcune procedure particolarmente significative per favorire misure di conciliazione, contrastare discriminazioni e promuovere benessere organizzativo, con le quali l'Azienda ha inteso rispondere ad alcune richieste formulate dal CUG medesimo, anche a seguito dell'ascolto dei lavoratori. Tra tali procedure, in particolare, si segnalano:

- la manifestazione di interesse rivolta al personale aziendale per il passaggio da contratto di lavoro part time a contratto a tempo pieno e viceversa;
- la procedura interna 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;
- la procedura per la raccolta di richiesta di mobilità interne che ha visto interessati n. 65 lavoratori/lavoratrici;
- l'avvio entro il 2018 della riorganizzazione dei servizi rivolti agli anziani.

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.

Componenti del CUG hanno anche 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 è 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.

Particolare importanza viene riconosciuta alla necessità di lavorare per migliorare la comunicazione all'interno dell'Azienda. Oltre a garantire la pubblicazione dei verbali delle sedute CUG nell'apposita sezione del sito istituzionale e aver individuato un logo caratterizzante la sua attività, 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, avendo evidenziato delle criticità su questo aspetto.

Il presente Piano si pone in continuità con quello precedente e fa tesoro delle riflessioni che il CUG aziendale ha avuto modo di svolgere dalla sua costituzione. Le azioni indicate nel presente Piano recepiscono infatti le proposte formulate dal CUG e tengono anche conto dell'attuale situazione del personale dell'Azienda, fotografata al 31/12/2018 e dell'attuale contesto organizzativo.

Tali azioni saranno realizzate attraverso misure attuative, predisposte nel corso di validità del Piano, previa studi di fattibilità condotti con il coinvolgimento diretto del CUG, sia in composizione plenaria, che articolato per gruppi di lavoro. Le specifiche misure attuative del presente Piano dovranno necessariamente tenere conto dei bisogni che verranno via via riscontrati, anche sulla base di eventuali cambiamenti organizzativi che dovessero emergere e dovranno essere compatibili con le risorse economiche a disposizione dell'Azienda.

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 della presente pianificazione è l'analisi della situazione del personale, effettuata sulla base dei dati rilevati al 31.12.2018, di seguito riportati. Essendo cambiata la compagine aziendale, si rende impossibile effettuare un confronto con i dati del precedente Piano e, pertanto, le considerazioni che vengono di seguito effettuate sono relative alla situazione attuale, confrontate con quella rilevata nell'anno di avvio della nuova Azienda al 31/12/2016 così come evidenziati nella relazione annuale del CUG.

Le risorse umane impiegate in azienda sono aumentate, in considerazione di nuovi servizi gestiti rispetto all'anno di avvio, passando dai 663 lavoratori al 31/12/2016 agli attuali 733. Si conferma la grande prevalenza femminile (81,86%), che si registra in ogni tipologia di rapporto anche se, rispetto ai dati di avvio, si rileva una crescita della componente maschile (+ 2,15%). Si conferma inoltre ancora una volta che la categoria dove si registra il minor divario tra i due generi è quella dei tempi determinati in cui gli uomini rappresentano il 22,58% del totale. Segue quella dei lavoratori somministrati dove gli uomini rappresentano il 20,22 %. Rispetto al 31/12/2016 si registra un consistente aumento dei lavoratori somministrati da 117 a 178 unità, mentre restano invariati i rapporti di lavoro a tempo determinato.

RISORSE UMANE IMPEGNATE AL 31.12.2018 PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE						
	U	%	D	%	TOTALE	%
<b>TOTALI</b>	<b>133</b>	<b>18,14%</b>	<b>600</b>	<b>81,86%</b>	<b>733</b>	<b>100,00%</b>

  

RISORSE UMANE IMPEGNATE AL 31.12.2018 PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE								
	U	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	D	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	TOTALE	% sul TOTALE
<b>Tempo indeterminato</b>	90	67,67%	17,18%	434	72,33%	82,82%	524	71,49%
<b>Tempo determinato</b>	7	5,26%	22,58%	24	4,00%	77,42%	31	4,23%
<b>Co.Co.Co.</b>	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
<b>Somministrato</b>	36	27,07%	20,22%	142	23,67%	79,78%	178	24,28%
	<b>133</b>	<b>100,00%</b>	<b>18,14%</b>	<b>600</b>	<b>100,00%</b>	<b>81,86%</b>	<b>733</b>	<b>100,00%</b>

Concentrando l'analisi sui dipendenti a tempo indeterminato, che costituiscono il 71,49 % di tutte le risorse impiegate ( percentuale diminuita rispetto al 77,59 % registrata a fine 2016) si evidenziamo i seguenti aspetti:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2018 PER FUNZIONI						
	U	%	D	%	TOTALE	%
<b>TOTALI</b>	<b>90</b>	<b>17,18%</b>	<b>434</b>	<b>82,82%</b>	<b>524</b>	<b>100,00%</b>

  

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2018 PER FUNZIONI								
	U	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	D	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	TOTALE	% sul TOTALE
<b>RESPONSABILI ANZIANI</b>	2	2,22%	6,67%	28	6,45%	93,33%	30	5,73%
<b>OSS / ADB</b>	44	48,89%	15,49%	240	55,30%	84,51%	284	54,20%
<b>INFERMIERI / FISIO</b>	7	7,78%	36,84%	12	2,76%	63,16%	19	3,63%
<b>ANIMATORI / ATELIERISTI</b>	0	0,00%	0,00%	14	3,23%	100,00%	14	2,67%
<b>ALTRE FIGURE (Ass.Integrata / Esecutori / Guardaroba)</b>	1	1,11%	3,57%	27	6,22%	96,43%	28	5,34%
<b>RESPONSABILI MINORENNI-DISABILI</b>	5	5,56%	55,56%	4	0,92%	44,44%	9	1,72%
<b>EDUCATORI/ASS. EDUCATORI</b>	18	20,00%	26,09%	51	11,75%	73,91%	69	13,17%
<b>AMMINISTRATIVI</b>	4	4,44%	12,50%	28	6,45%	87,50%	32	6,11%
<b>DIRIGENTI E DIRETTIVI</b>	2	2,22%	25,00%	6	1,38%	75,00%	8	1,53%
<b>TECNICI E ALBERGHIERI</b>	7	7,78%	22,58%	24	5,53%	77,42%	31	5,92%
	<b>90</b>	<b>100,00%</b>	<b>17,18%</b>	<b>434</b>	<b>100,00%</b>	<b>82,82%</b>	<b>524</b>	<b>100,00%</b>

Le donne rappresentano l'82,82% del totale del personale dipendente e sono prevalenti in quasi tutte le funzioni tranne quella dei responsabili dei servizi per minorenni e disabili. Il maggior divario tra i due generi si registra nei profili afferenti l'ambito anziani dell'Area Servizi alla Persona, dove si riscontra la percentuale di presenza femminile più elevata ( 96,43%) e nelle figure

amministrative, dove le donne rappresentano il 87,50 % . Le figure dirigenziali e direttive di sesso maschile sono calate di una unità rispetto al 31/12/2016.

Valutando l'appartenenza alle diverse categorie contrattuali per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si rileva, come evidenziato dalla tabella sottostante, che la categoria dove si registra la maggior concentrazione maschile è quella dirigenziale (50 %), seguita dalla categoria D1 nella quale si colloca la generalità delle figure direttive oltre a infermieri e fisioterapisti.

Al 31/12/2016 in quest'ultima categoria la presenza maschile registrata era del 26,32 % .

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2018 PER CATEGORIE						
	U	%	D	%	TOTALE	%
<b>TOTALI</b>	<b>90</b>	<b>17,18%</b>	<b>434</b>	<b>82,82%</b>	<b>524</b>	<b>100,00%</b>

  

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2018 PER CATEGORIE								
	U	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	D	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	TOTALE	% sul TOTALE
<b>A</b>	0	0,00%	0,00%	1	0,23%	100,00%	1	0,19%
<b>B1</b>	4	4,44%	11,43%	31	7,14%	88,57%	35	6,68%
<b>B3</b>	54	60,00%	16,02%	283	65,21%	83,98%	337	64,31%
<b>C</b>	17	18,89%	17,17%	82	18,89%	82,83%	99	18,89%
<b>D1</b>	13	14,44%	28,26%	33	7,60%	71,74%	46	8,78%
<b>D3</b>	1	1,11%	25,00%	3	0,69%	75,00%	4	0,76%
<b>DIRIGENTI</b>	1	1,11%	50,00%	1	0,23%	50,00%	2	0,38%
	<b>90</b>	<b>100,00%</b>	<b>17,18%</b>	<b>434</b>	<b>100,00%</b>	<b>82,82%</b>	<b>524</b>	<b>100,00%</b>

La fotografia del personale dipendente, suddiviso per classi d'età, testimonia un incremento, rispetto al 31/12/2016, della forza lavoro aziendale nella fascia di età più giovane (+ 0,58 % sulla popolazione di età inferiore a 34 anni), 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 193 lavoratori che costituiscono il 36,83 % del totale di cui 84,97 % donne. Rispetto al 31/12/2016, mentre si registra una riduzione nella fascia di età compresa tra i 45 e i 54 anni ( - 2,51%) si evidenzia un incremento significativo nella fascia di età tra i 55 e i 64 anni. (+3,09)

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2018 PER ETA'						
	U	%	D	%	TOTALE	%
<b>TOTALI</b>	<b>90</b>	<b>17,18%</b>	<b>434</b>	<b>82,82%</b>	<b>524</b>	<b>100,00%</b>

  

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2018 PER ETA'								
	U	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	D	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	TOTALE	% sul TOTALE
<b>&gt;=65 anni</b>	1	1,11%	50,00%	1	0,23%	50,00%	2	0,38%
<b>tra 55 e 64 anni</b>	13	14,44%	9,70%	121	27,88%	90,30%	134	25,57%
<b>tra 45 e 54 anni</b>	29	32,22%	15,03%	164	37,79%	84,97%	193	36,83%
<b>tra 35 e 44 anni</b>	25	27,78%	19,23%	105	24,19%	80,77%	130	24,81%
<b>&lt;=34 anni</b>	22	24,44%	33,85%	43	9,91%	66,15%	65	12,40%
	<b>90</b>	<b>100,00%</b>	<b>17,18%</b>	<b>434</b>	<b>100,00%</b>	<b>82,82%</b>	<b>524</b>	<b>100,00%</b>

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono 63 e rappresentano il 12,03% del totale . Rispetto al 31/12/2016 sono aumentati i contratti part time a 30 e a 24 ore, ove si registra l'unica presenza maschile.

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2018 PER TIPOLOGIA ORARIA						
	U	%	D	%	TOTALE	%
<b>TOTALI</b>	<b>90</b>	<b>17,18%</b>	<b>434</b>	<b>82,82%</b>	<b>524</b>	<b>100,00%</b>

  

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2018 PER TIPOLOGIA ORARIA								
	U	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	D	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	TOTALE	% sul TOTALE
<b>Tempo Pieno</b>	89	98,89%	19,31%	372	85,71%	80,69%	461	87,98%
<b>P.T. 30 ore</b>	0	0,00%	0,00%	10	2,30%	100,00%	10	1,91%
<b>P.T. 24 ore</b>	1	1,11%	4,35%	22	5,07%	95,65%	23	4,39%
<b>P.T. 18 ore</b>	0	0,00%	0,00%	30	6,91%	100,00%	30	5,73%
	<b>90</b>	<b>100,00%</b>	<b>17,18%</b>	<b>434</b>	<b>100,00%</b>	<b>82,82%</b>	<b>524</b>	<b>100,00%</b>

Rispetto al 31/12/2016 sono aumentati i lavoratori che fruiscono di orari flessibili (+ 7 unità ) che rappresentano il 19,27% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato. A beneficiare di orari flessibili sono principalmente le lavoratrici come si evince dalla seguente tabella :

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2018 PER FLESSIBILITA' ORARIA						
	U	%	D	%	TOTALE	%
<b>TOTALI</b>	<b>90</b>	<b>17,18%</b>	<b>434</b>	<b>82,82%</b>	<b>524</b>	<b>100,00%</b>

  

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31.12.2018 PER FLESSIBILITA' ORARIA								
	U	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	D	% sul totale di genere	% sul totale di tipologia	TOTALE	% sul TOTALE
<b>Orario Rigido</b>	81	90,00%	19,15%	342	78,80%	80,85%	423	80,73%
<b>Orario Flessibile</b>	9	10,00%	8,91%	92	21,20%	91,09%	101	19,27%
	<b>90</b>	<b>100,00%</b>	<b>17,18%</b>	<b>434</b>	<b>100,00%</b>	<b>82,82%</b>	<b>524</b>	<b>100,00%</b>

Dai dati riportati, risulta molto forte la presenza femminile, anche nelle funzioni direttive e dirigenziali, a dimostrazione che la politica di genere è pienamente attuata nell'ASP REGGIO EMILIA –Città delle Persone. 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 e ai lavoratori uomini. Avuto riguardo alla massiccia presenza di personale femminile, specie nelle attività core, nonché alle problematiche connesse alla dislocazione del personale nelle numerose sedi operative dislocate sul territorio del Comune di Reggio Emilia, 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 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, vuole costituire 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, che complessivamente hanno riguardato 93 unità di personale) 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.

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. 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. 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.**

<b>N. Azione</b>	<b>1.1</b>
<b>Titolo</b>	<b><i>Promuovere momenti formativi, confronti, studi e analisi sui temi della parità, delle pari opportunità e della prevenzione e contrasto delle discriminazioni</i></b>
<b>Destinatari</b>	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici, membri del CUG</i>
<b>Risorse</b>	<i>Risorse proprie dell'Azienda e/o eventuali contributi esterni</i>
<b>Obiettivo</b>	<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>
<b>Descrizione intervento</b>	<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 del Comune e della Provincia.</i>
<b>Soggetti responsabili</b>	<i>Componenti del Comitato Unico di Garanzia, Dirigenti, Referente comunicazione aziendale. Consigliere di parità, esperti in materia</i>
<b>Tempi di realizzazione</b>	<i>Nel corso del triennio, a partire dal 2019</i>

<b>N. Azione</b>	<b>1.2</b>
<b>Titolo</b>	<b><i>Potenziare il ruolo e l'azione del CUG</i></b>
<b>Destinatari</b>	<i>Membri del CUG</i>
<b>Risorse</b>	<i>Risorse proprie dell'Azienda e/o eventuali contributi esterni</i>
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <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></li> <li>• <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></li> <li>• <i>Migliorare la diffusione in Azienda dell'informazione sull'attività del CUG,</i></li> </ul>

	<i>anche attraverso l'implementazione della sezione intranet</i>
<b>Descrizione intervento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <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></li> <li>• <i>Individuare, con il supporto dell'addetta alla comunicazione aziendale e, attraverso il confronto con i responsabili dei servizi e/o con gruppi di lavoratori/lavoratrici, le modalità per migliorare la comunicazione relativa all'attività del Comitato;</i></li> <li>• <i>Definire i rispettivi ambiti di azione e le possibili forme di collaborazione con il costituendo Organismo Paritetico per l'innovazione</i></li> </ul>
<b>Soggetti responsabili</b>	<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>
<b>Tempi di realizzazione</b>	<i>Nel corso del triennio, a partire dal 2019</i>

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

<b>N. Azione</b>	<b>2.1</b>
<b>Titolo</b>	<b><i>Promuovere iniziative di conciliazione dei tempi lavorativi e di cura familiare</i></b>
<b>Destinatari</b>	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici</i>
<b>Risorse</b>	<i>Risorse proprie dell'Azienda ed eventuali risorse esterne</i>
<b>Obiettivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Definire la fattibilità di azioni di sostegno al personale per la conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro</i></li> <li>• <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></li> <li>• <i>Diffondere al personale le informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità</i></li> </ul>
<b>Descrizione interventi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Studio di fattibilità per l'ampliamento dell'applicazione del telelavoro e per l'introduzione dello "smart working": individuazione di ulteriori ambiti in cui è possibile inserire il telelavoro e introdurre lo smart working e verifica della strumentazione tecnologica necessaria e avvio di progetti di sperimentazione.</i></li> <li>• <i>Aggiornamento annuale della procedura di mobilità interna avviata nel 2018, al fine di agevolare richieste di trasferimento e contenere i disagi lavorativi. Verifica al termine del primo triennio dei dati di mobilità e sottoposizione di un questionario ai dipendenti coinvolti per valutarne il grado di soddisfazione</i></li> <li>• <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></li> </ul>
<b>Soggetti</b>	<i>Componenti del CUG, Dirigenti, Responsabile Servizio Gestione amministrativa</i>

<b>responsabili</b>	<i>del personale, Responsabili di Servizio, Unità di progetto Ricerca e Sviluppo</i>
<b>Tempi di realizzazione</b>	<i>Nel corso del triennio, a partire dal 2019</i>

<b>N. Azione</b>	<b>2.2</b>
<b>Titolo</b>	<b><i>Promuovere misure di benessere organizzativo e sostegno motivazionale e professionale</i></b>
<b>Destinatari</b>	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici</i>
<b>Risorse</b>	<i>Risorse interne</i>
<b>Obiettivo</b>	<i>Creare condizioni che favoriscano la partecipazione attiva dei dipendenti ai processi lavorativi, la valorizzazione delle professionalità e il sostegno motivazionale</i>
<b>Descrizione interventi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <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></li> <li>• <i>Partecipazione attiva del CUG alla predisposizione della prevista successiva valutazione del rischio stress lavoro correlato;</i></li> <li>• <i>Studio di fattibilità relativo alla possibilità di riconoscere anche ai lavoratori e alle lavoratrici turnisti la fruizione del pasto durante l'orario di servizio;</i></li> <li>• <i>Studio di fattibilità relativo a un concorso alla spesa del parcheggio auto per lavoratori e lavoratrici dell'Azienda la cui sede lavorativa non sia dotata di parcheggio aziendale</i></li> </ul>
<b>Soggetti responsabili</b>	<i>Componenti del CUG, Dirigenti, Responsabile Servizio Gestione amministrativa del personale, Responsabili di Servizio, Unità di progetto Ricerca e Sviluppo, Referente della comunicazione aziendale, RSPP</i>
<b>Tempi di realizzazione</b>	<i>Nel corso del triennio, a partire dal 2019</i>

<b>N. Azione</b>	<b>2.3</b>
<b>Titolo</b>	<b><i>Migliorare l'informazione e il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici</i></b>
<b>Destinatari</b>	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici</i>
<b>Risorse</b>	<i>Risorse interne</i>
<b>Obiettivo</b>	<i>Migliorare la comunicazione interna e la diffusione delle informazioni.</i>
<b>Descrizione interventi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive e annuale monitoraggio delle attività svolte</i></li> <li>• <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></li> <li>• <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></li> </ul>
<b>Soggetti responsabili</b>	<i>Componenti del CUG, Dirigenti, Responsabili di servizio, Referente della comunicazione aziendale, Responsabile Servizio Gestione Amministrativa del personale</i>
<b>Tempi di realizzazione</b>	<i>Nel corso del triennio a partire dal 2019</i>

### **AMBITO 3: PROMUOVERE MISURE DI WELFARE AZIENDALE**

<b><i>N. Azione</i></b>	<b><i>3.1</i></b>
<b><i>Titolo</i></b>	<b><i>Definire misure di welfare aziendale da sperimentare</i></b>
<b><i>Destinatari</i></b>	<i>Tutti i lavoratori e le lavoratrici</i>
<b><i>Risorse</i></b>	<i>Risorse proprie dell'Azienda ed eventuali risorse esterne</i>
<b><i>Obiettivo</i></b>	<i>Promuovere il benessere personale e familiare dei lavoratori e delle lavoratrici e accrescere il senso di appartenenza all'Azienda.</i>
<b><i>Descrizione interventi</i></b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Verifica possibilità di stipulare assicurazioni per rimborso spese sanitarie;</i></li><li>• <i>Verifica possibilità di convenzioni con palestre, musei per garantire fruizione agevolata ai dipendenti aziendali;</i></li><li>• <i>Verifica possibilità di convenzioni con grandi catene distributive per spesa agevolata</i></li><li>• <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></li><li>• <i>Studi di fattibilità ed eventuale conseguente realizzazione di interventi a sostegno di familiari di persone disabili o anziane</i></li></ul>
<b><i>Soggetti responsabili</i></b>	<i>Componenti del CUG, Dirigenti , Responsabili di servizio, Referente della comunicazione aziendale, Responsabile Servizio Gestione Amministrativa del personale</i>
<b><i>Tempi di realizzazione</i></b>	<i>Nel corso del triennio a partire dal 2019</i>