



# **AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA (ASP)**

## **OPUS CIVIUM**

### **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021-2023**

**(approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 08/02/2021)**

#### **FONTI NORMATIVE**

Legge 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”;

Legge 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della Legge 246/2005”;

D.lgs 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”;

Direttiva del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 23.05.2007;

#### **PREMESSA**

Le norme sopraindicate prevedono che gli Enti pubblici predispongano un Piano di Azioni positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e, contro ogni discriminazione, la valorizzazione del benessere di chi lavora” favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Il presente Piano di Azioni Positive, con durata triennale, si pone come strumento semplice e operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell’Azienda.

Nel corso dell’anno 2017 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia (deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 8 del 27/03/2017) e provvedimento dirigenziale n. 65 del 25/05/2017.

#### **FOTOGRAFIA DEL PERSONALE**

La dotazione organica dell’Asp Opus Civium vede coperte all’ 01/01/2021 a tempo indeterminato n.78 posizioni, di cui 59 donne e n. 9 uomini così suddivisi nei seguenti servizi:

DIPENDENTI	NUMERO	N. DONNE	N. UOMINI	%
SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	37	30	7	47,44 %
SERVIZI EDUCATIVI	34	33	1	43,59 %
SERVIZI AMMINISTRATIVI E UFFICI SCUOLA	7	6	1	8,97 %
<b>TOTALE</b>	<b>78</b>	<b>69</b>	<b>9</b>	<b>100 %</b>

A tale situazione vanno aggiunti:

- 1 Direttore Generale (donna)
- 7 Assunzioni a tempo determinato (7 donne)
- 22 lavoratori somministrati, di cui 20 donne

I 78 dipendenti a tempo indeterminato sono così suddivisi secondo le diverse categorie contrattuali:

LAVORATORI	CAT. DI	CAT. C	CAT. B3	CAT. B1	TOTALE
DONNE	3	34	27	5	69
UOMINI	1	2	6		9
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>78</b>

e secondo le seguenti tipologie orarie:

CATEGORIA	N. DONNE	N. UOMINI	TOTALE	% SUL TOTALE DIPENDENTI
<b>D</b>				
Dipendenti a tempo pieno	2	1	3	3,85 %
Dipendenti a tempo parziale	1	0	1	1,28 %
<b>C</b>				
Dipendenti a tempo pieno	30	2	32	41,03 %
Dipendenti a tempo parziale	4	0	4	5,13 %
<b>B3</b>				
Dipendenti a tempo pieno	20	6	26	33,33 %
Dipendenti a tempo parziale	7	0	7	8,97 %
<b>B1</b>				
Dipendenti a tempo pieno	5	0	5	6,41 %
Dipendenti a tempo parziale	0	0	0	0 %
<b>TOTALE</b>	<b>69</b>	<b>9</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

## OBIETTIVI

- Sviluppare e consolidare l'applicazione del principio di pari opportunità tra uomo e donna nella gestione delle risorse umane;
- Contrastare qualsiasi forma di discriminazione, attraverso azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione;

- Promuovere azioni finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo in sinergia con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

### **AZIONI 2021-2023**

- 1) Ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità
- 2) Promozione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Azienda e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione tra servizi;
- 3) Incontri periodici tra Direzione, con possibile coinvolgimento dei Responsabili di Servizio, e componenti del Comitato Unico di Garanzia per monitoraggio di alcuni dati aziendali: assenze, part-time, formazione e costruzione strumenti comuni (questionari fabbisogno formativo, questionario benessere organizzativo ecc.)
- 4) Somministrazione al personale dipendente di questionari sul fabbisogno formativo e sul gradimento dei corsi proposti;
- 5) Garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione qualificati per consentire un'adeguata crescita professionale;
- 6) Impostazione, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia di un questionario sul benessere organizzativo;
- 7) Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità, o da assenza prolungata, attraverso una forma di tutoraggio, ovvero affiancamento da parte di chi ha sostituito la persona assente o di altra figura, per un idoneo passaggio di consegne, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune;
- 8) Orario flessibile in entrata e in uscita per il personale non turnista o su servizi a contatto con il pubblico. In caso di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, potranno essere definite secondo le norme vigenti, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste, compatibilmente con le esigenze del servizio. Pur garantendo ove possibile orari flessibili e attività più compatibili con esigenze di equilibrio e di organizzazione familiare delle dipendenti, l'azienda presenta vincoli imprescindibili di servizio e di gestione di persone fragili, con la necessità di prevedere la presenza di un numero determinato di personale in servizio contemporaneamente e a turni rigidi che su alcuni servizi sono impostati sulle 24 ore.
- 9) Introduzione di una regolamentazione del lavoro agile
- 10) Avvio, con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia, del progetto sulla qualità aziendale presentato ai dipendenti tra la fine del 2019 e l'inizio del 2020 e sospeso per la pandemia, che consiste in un percorso pluriennale di coinvolgimento del personale, eventualmente accompagnato da alcuni percorsi formativi mirati, così strutturato:

1^ Fase: Equipe e collettivi di ogni singolo servizi con riflessioni su:

- Contesto di riferimento e condivisione della lettura;
- Riflessioni sui rapporti con le famiglie e sulla comunicazione con le stesse
- Riflessioni su cosa è la qualità del servizio, su cosa si ritiene faccia qualità nel proprio servizio e sulla percezione di qualità da parte degli erogatori

- Riflessioni sul miglioramento dei servizi erogati: si può fare quello che già si sta facendo fa in modo migliore?

2^ Fase: Incontri intercollettivi di piccoli gruppi di lavoro attinenti alla stessa area ma appartenenti a servizi diversi (ad esempio: Scuole di Castelnovo e Cadelbosco, Casa Residenza per Anziani e Centri Diurni) per un confronto sui medesimi temi della prima fase, analizzare le diverse risposte date e contribuire a una contaminazione positiva, di conoscenze, di sollecitazione di ulteriori riflessioni per poter fare sviluppare qualche ulteriore idea sempre legata ai miglioramenti nell'erogazione del servizio.

3^ Fase: Incontri di piccolo gruppo di personale appartenenti a servizi completamente diversi per ragionare su alcune tematiche comuni e non:

- Cosa si conosce dell'”altro” servizio (servizio educativo e servizio socio-assistenziale)
- Come si vede cambiato il proprio contesto di riferimento
- Quali le principali problematiche relazionali con le famiglie
- Quali ambiti di miglioramento nella comunicazione con le famiglie
- Come migliorare la comunicazione dell'Azienda verso le famiglie, anche attraverso gli strumenti social.
- Quali proposte di ulteriori iniziative svolte insieme dai diversi servizi in un'ottica intergenerazionale