COMUNE DI VALLI DEL PASUBIO
ISTITUZIONE CASA DI RIPOSO "A. PENASA"

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2019/2021
(articolo 48 *D.Lgs. 11/04/2006 n.* 198 *e s.m.i.)*

Quadro normativo

Il piano triennale delle azioni positive è previsto dall'art. 48 del Dlgs 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare *"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini* e *donne".* La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."*

La materia era tuttavia già disciplinata dai contratti collettivi nazionali del comparto pubblico, in particolare l'art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000 prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing.*

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 ha modificato l'arto 6 del D.lgs. 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:
- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D. Lgs. 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* in particolare all'art. 7 prevedendo che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta* e *indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione* o *alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e* si *impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale* o *psichica al proprio interno»* e all'art. 57 con la previsione della costituzione del CUG "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing.*

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità *"l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni 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"*

La situazione dell'Istituzione A. Penasa

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dell'ULSS e degli utenti, il personale dell'Istituzione è costantemente calato e, in assenza di turn- over, non si è verificato un ricambio generazionale. Il blocco delle retribuzioni dal 2010 ha inoltre limitato l'applicazione di un sistema di valutazione della performance effettivamente premiante.
In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi all'utente anziano residente o che fruisce dei servizi della Casa di risposo pur essendo residente presso il proprio domicilio.

Come ricordato nella Direttiva sopra citata *"un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza"*
L'impegno dell'Istituzione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:
- è stata effettuata nell'anno 2018 la rilevazione del rischio da stress lavoro-correlato e annualmente la rilevazione dei "fattori sentinella" e del tasso di assenteismo e tali rilevazioni non hanno fatto emergere criticità;
- sono sempre state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna;

Il personale in servizio

Ad oggi la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e personale assunto a tempo determinato ex arto 90 e 110 TUEL è la seguente:

dipendenti	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Totale
Donne	2	3	17	21
Uomini	0	1	0	1
Totale	2	4	17	22

Per quanto riguarda le posizioni organizzative (non vi sono Dirigenti), occorre precisare che queste ultime sono conferite dal Sindaco ai titolari del ruolo di Responsabili dei servizi dei diversi settori, e la situazione del personale della Casa di Riposo Comunale risulta essere la seguente:

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Cat. D4
Donne	1
Uomini	0
Totale	0

I dipendenti part time sono 8 donne; 6 di queste l'hanno richiesto tutti per motivi personali e familiari, due invece le figure in organico a part time e così assunte.

La situazione per età/categoria e titolo di studio/categoria suddivisa tra uomini e donne è la seguente:

dipendenti suddivisi per età e categoria			
dipendenti cat. D	< 40 anni	41-50 anni	> 51 anni
Donne	1	0	1
Uomini	0	0	0

dipendenti cat. C	< 40 anni	41-50 anni	> 51 anni
Donne	0	2	1
Uomini	0	0	1
dipendenti cat. B	< 40 anni	41-50 anni	> 51 anni
Donne	2	6	8
Uomini	0	0	0

	dipendenti suddivisi per titolo di studio		
dipendenti cat. D	Sc. Obbligo	diploma	laurea
Donne	0	0	2
Uomini	0	0	0
dipendenti cat. C	Sc. Obbligo	diploma	laurea
Donne	0	2	1
Uomini	1	0	0
dipendenti cat. B	Sc. Obbligo	diploma	laurea
Donne	13	3	0
Uomini	0	0	0

Dai dati sopra riportati si rileva un'alta percentuale di impiego femminile giustificato dalla particolarità dei servizi erogati dalla Casa di Riposo.

Obiettivi Generali del Piano

L'Istituzione A. Penasa nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti **principi**:

1. Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
2. Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
3. Garanzia del diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;

SPECIFICA AZIONI POSITIVE

Dall'analisi della situazione lavorativa presso questa Istituzione, si evidenziano le n. 8 Azioni Positive riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa e che allo stato attuale rispondono alle esigenze del gruppo di lavoro di questo ente:

1. Garanzia, come valore fondamentale da tutelare, del benessere psicologico dei lavoratori, assicurando condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
2. Cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
3. Rimozione gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
4. Offerta di opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
5. Facilita le politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
6. Sviluppa criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell' organizzazione;
7. Monitora e analizza le richieste/concessioni di variazione di orario/permessi e aspettative

varie;

8. Accrescere la formazione dei dipendenti sui temi di propria competenza con autoformazione individuale o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici o partecipazione a eventi formativi.

DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Istituzione.