

ORIGINALE

Delibera n. 3

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE 2021-2023 DELLE AZIONI POSITIVE AI SENSI DELL'ART. 48 DEL D.LGS. 11/04/2006, N. 198.

L'anno **duemilaventuno** addì **nove** del mese di **febbraio** alle ore **17.30** in modalità videoconferenza, convocato in via d'urgenza mediante regolare invito di partecipazione – prot. n.965 del 05.02.2021 - dal Presidente, Massimiliano Franzoni, si è riunito il Consiglio d'Amministrazione dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Distretto di Fidenza" nelle persone dei Signori:

| Componenti | Incarico | Presenti/Assenti |
|---------------------------|--------------------|-------------------------|
| 1 - Franzoni Massimiliano | PRESIDENTE | P |
| 2 - Maria Rosa Salati | VICE PRESIDENTE | P |
| 3 - Icilio Dodi | CONSIGLIERE | P |
| 4 - Barbarini Maurizio | CONSIGLIERE | P |

Totale presenti **4**

Svolge le funzioni di Segretario verbalizzante il Direttore, Cagliari Elena. Il Presidente, Massimiliano Franzoni, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto.

Attesto io sottoscritto Segretario Comunale che copia del presente verbale di deliberazione è stato a norma di legge pubblicato ed affisso all'Albo Pretorio on line del Comune di Fidenza il . . e vi è rimasto dieci giorni, senza che contro la stessa deliberazione sia stato fatto reclamo od opposizione alcuna.

Fidenza lì

IL SEGRETARIO COMUNALE

Deliberazione n. 3 del 9.02.2021

Oggetto: Approvazione Piano Triennale 2021-2023 delle Azioni Positive ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 11/04/2006, n. 198.

Il Consiglio di Amministrazione

PREMESSO CHE la legge n. 125 del 10 aprile 1991 prevede una serie di Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;

VISTI:

- la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo,
- l'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" che prevede l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di predisporre 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,
- la Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale si sottolinea la necessità che le iniziative di promozione delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione siano oggetto di pianificazione,
- l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

CONSIDERATO CHE:

- in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 198/2006, il Piano Triennale delle Azioni Positive predisposto da questo comune sarà inviato alla Consigliera di Parità della Provincia di Parma e che ne verrà data informativa alle OO.SS.,
- L'adozione del Piano triennale delle azioni positive è una delle conditio sine qua non gli enti possono procedere ad assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato;

RICHIAMATA la deliberazione n. 7 del 29.01.2018 mediante la quale era stato adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2018 – 2020;

RAVVISATA quindi la necessità, essendo scaduto il triennio, di approvare un nuovo Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2021-2022 come più sotto riportato;

PRESO ATTO del parere di regolarità tecnico contabile espresso dal Direttore;

RICHIAMATO l'art. 28 dello Statuto sulla validità e svolgimento delle sedute che prevede, al comma 3, che il Consiglio deliberi a maggioranza assoluta dei votanti e, al comma 4, che l'espressione del voto avvenga in forma palese;

Si procede alla votazione in forma palese della presente deliberazione e il Consiglio di Amministrazione, all'unanimità dei presenti,

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa e qui integralmente richiamate

1. **di approvare** il Piano Triennale della Azioni Positive 2021-2022 ai sensi del D.lgs. 198/2006 come segue:

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021/2023

A. Quadro normativo generale.

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 Ministro per i diritti e le pari opportunità) ha poi definito le “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.”

La disciplina sopra richiamata ha nella sostanza sostituito la previgente disciplina di fonte contrattuale (si vedano in particolare: l’art. 19 del CCNL Regioni e autonomie locali 14/09/2000, la quale prevedeva la costituzione del Comitato pari opportunità e interventi che si concretizzassero in “azioni positive” a favore delle lavoratrici, e l’art. 8 del CCNL Regioni e autonomie locali 22/01/2004 il quale prevedeva invece la costituzione del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

Inoltre l’art. 21 della Legge 183/2010:

- 1. ha introdotto all’art. 7 del D. Lgs. 165/2001 l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire 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:
 - a. nell’accesso al lavoro;*
 - b. nel trattamento e nelle condizioni di lavoro;*
 - c. nella formazione professionale*
 - d. nelle promozioni*
 - e. nella sicurezza sul lavoro.**
- 2. all’art. 57 l’obbligo di 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.*

Sul fronte degli strumenti di organizzazione merita di essere rammentato il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che modificando l’art. 6 del D.lgs. 81/2008 ha imposto l’obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato.

Tale innovazione implica la necessità di prevenire tutte fonti di tale particolare situazione psichica e che sono individuate nella scarsa chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro ovvero nella non corretta gestione di attenzione ai flussi informativi; ovvero ancora nella scarsa equità nelle regole e nei giudizi.

B. La situazione di ASP Distretto di Fidenza.

La situazione interna del personale dipendente di ASP Distretto di Fidenza è fortemente condizionata dal tipo di servizi che l’azienda eroga: servizi alla persona, suddivisi questi in servizi anziani e servizi sociali.

In particolare, dopo l’accreditamento definitivo (1 novembre 2015) delle strutture in gestione Asp, che ha visto trasferire la gestione di 5 strutture Casa Residenza Anziani e 1 Centro Diurno in capo a gestori privati, e il mantenimento della gestione pubblica sulle restanti 4 Casa Residenza Anziani e n. 3 Centri Diurni.

A seguito dell’accreditamento definitivo, a partire da settembre 2015 sono stati assunti ben 42 Operatori socio sanitari (OSS) al fine di completare la dotazione di personale necessaria per garantire i servizi in oggetto. Attualmente, l’accreditamento è stato prorogato per 5 anni mentre i contratti di servizio per sei mesi, con l’obiettivo di arrivare ad una loro ridefinizione entro marzo 2021. A causa della pandemia di COVID-19, avvenuta nel corso 2020, questo percorso ha visto un rallentamento a causa del blocco delle interlocuzioni con gli enti preposti.

Relativamente ai servizi sociali invece, le cui deleghe sono state trasferite ad ASP nel 2014, si è provveduto a costituire la dotazione minima di assistenti sociali, come da normativa regionale di riferimento, attraverso reclutamento di personale da agenzia di somministrazione e tramite assunzioni da graduatorie a tempo determinato; il percorso iniziato nel 2014, ha poi portato, nel dicembre 2017 alla sottoscrizione di un contratto di servizio con i comuni del Distretto, il quale ha conferito ad ASP le deleghe menzionate fino all’annualità 2022.

Nel corso del 2019 e del 2021, sono stati conferiti ad ASP altri servizi, in particolare, i Servizi anziani professionali del Comune di Fontanellato e del Comune di Sissa Trecasali. Questi ultimi contratti hanno validità sino al 31.12.2022.

La modifica poi della direzione aziendale, che dal 2014 ad oggi ha visto avvicinarsi tre direttori generali, ha comportato la necessità di un intervento strutturato sull'organizzazione tesa ad essere efficiente, soprattutto sul versante amministrativo, e a supporto di un'azienda multisettore e multiservizi.

Dopo varie vicende organizzative avviate dal 2016, attualmente, all'interno dell'azienda, sono presenti 4 posizioni organizzative, con incarichi attribuiti previa selezione interna, a tutto il 2023. A seguito della sottoscrizione del contratto decentrato integrativo aziendale 2020 (parte economica) l'azienda ha potuto intervenire con incrementi economici rispetto alla pesatura delle indennità di posizione. Infatti, nella trattativa aziendale il tavolo sindacale ha sottoscritto un accordo dove €10.000 sono stati trasferiti dal Fondo risorse decentrate al fondo posizioni organizzative.

Inoltre, sempre con questo accordo, è stato implementato il fondo per il riconoscimento delle Indennità per specifiche responsabilità che è passato da € 40.000 a € 45.000.

Infine, il personale è stato valorizzato nel merito con il riconoscimento delle posizioni economiche orizzontali, sia nel 2019 che nel 2020, individuando rilevanti budget (€ 31.000 nel 2019 e € 18.000 nel 2020, mentre per il 2021 occorrerà attendere l'apertura delle contrattazioni al tavolo sindacale per contrattare le risorse)

Dal 2021 vi è un importante cambio di testimone relativamente alla figura del Responsabile anticorruzione e trasparenza, a seguito di pensionamento del professionista incaricato. Dal 1 gennaio 2021, infatti, questo incarico è stato assegnato al Direttore dell'azienda.

L'organizzazione aziendale, sia nella parte macro che micro, è coinvolta in continui assestamenti e implementazioni, al fine del migliore risultato per i servizi resi ai cittadini, in termini di efficienza, efficacia ed economicità e al fine di garantire il buon andamento ai sensi dell'art. 97 della Costituzione.

A tutto questo si aggiungono le complessità dovute al continuo evolversi del contesto normativo in tema di anticorruzione, trasparenza e appalti.

C. L'assetto organizzativo e la dotazione organica.

La dotazione organica è strutturata con due aree e tre servizi in staff alla direzione.

La posizione apicale è quella del direttore dal quale dipendono l'Area Amministrativa e l'Area servizi alla persona al cui capo è prevista una figura dirigenziale.

Gli incarichi di posizione organizzativa sono stati affidati – a seguito di selezione interna per titoli – al Responsabile Risorse umane, al Responsabile servizio patrimonio acquisti e gare, al Responsabile servizi sociali e al responsabile servizi accreditati.

Complessivamente sono tre donne e un uomo.

In generale, si rileva una presenza di genere sfavorevole nella presenza maschile: si può affermare che ASP è sostanzialmente al femminile, ad ogni livello di governo, di quadri, fino agli operatori.

Il personale è ripartito tra i settori come di seguito:

| Personale in servizio 31 dicembre 2020 | | | | | |
|---|---------------|----------|--------------|----------|---------------|
| Posti coperti (a tempo indeterminato) | uomini | % | donne | % | TOTALE |
| D3 | 1 | 0,64% | 2 | 1,28% | 3 |
| D | 1 | 0,64% | 20 | 12,82% | 21 |
| C | 3 | 1,92% | 28 | 17,95% | 31 |
| B3 | 4 | 2,56% | 58 | 37,18% | 62 |
| B1 | 2 | 1,28% | 37 | 23,72% | 39 |

| | | | | | |
|---------------|-----------|--------------|------------|---------------|------------|
| TOTALE | 11 | 7,05% | 145 | 92,95% | 156 |
|---------------|-----------|--------------|------------|---------------|------------|

La distribuzione tra uomini e donne vede prevalere quanto al numero il personale di genere femminile.

Obiettivi Generali del Piano

Asp Distretto di Fidenza 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.

In quest'ottica gli obiettivi che l'ASP si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona del lavoratore;
2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla 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;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.
8. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;

L'azienda, come già previsto dal precedente piano, ha attivato il CUG quale sede privilegiata per la verifica dell'efficacia del Piano stesso. Il CUG ha regolarmente operato condividendo obiettivi, relazionando al Consiglio di Amministrazione e ponendogli proposte tese alla valutazione del miglioramento delle condizioni di vita lavorativa, soprattutto attraverso la rilevazione dei questionari di benessere organizzativo. Le somministrazioni dei questionari sono avvenute anche nel corso del 2020, nonostante le molte difficoltà avute a causa del Covid – 19.

Inoltre, si è cercato di utilizzare ogni utile accorgimento per la maggiore partecipazione alla rilevazione, pur sacrificando elementi utili alla disaggregazione dei dati per meglio affrontare le eventuali criticità.

Nonostante questo, i risultati, pubblicati regolarmente alla sezione Amministrazione trasparente sono di pieno conforto per l'agire dell'azienda.

Azioni previste per il triennio 2021 – 2023

Azione 1: mantenimento dell'attività del CUG

Il mantenimento dell'attività del CUG è uno strumento essenziale di stimolo e di controllo dell'attività dell'azienda in materia di promozione della parità di genere.

Azione 2: mantenimento dell'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo.

L'indagine, quella prevista con questionario della Funzione pubblica è già in regime da due anni. Quest'azione dovrà proseguire e trovando ogni fonte di stimolo per mantenere un adeguato livello di risposte da parte del personale.

Azione: 3. Titolo: mantenimento e miglioramento nella pianificazione ferie del personale dipendente.

L'organizzazione aziendale è già fortemente orientata alla fruizione delle ferie come previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Tuttavia, il presidio continuo su quest'azione diventa fondamentale per il consolidamento e la prassi. Ricordiamo sempre che le ferie consentono di garantire il dovuto recupero psico-fisico al personale e tendono alla riduzione degli eventi di assenze per malattie.

Azione.: 4. Titolo: implementazione dell'azione di coinvolgimento complessivo di formazione di tutto il personale

Introduzione di nuove procedure per l'organizzazione della formazione del personale per garantirne il coinvolgimento, al fine di favorire il continuo aggiornamento sulle normative in continua evoluzione, alle innovazioni tecnologiche, nonché alle aspettative dei cittadini.

L'obiettivo, inoltre, intende prevenire le eventuali difficoltà di partecipazione da parte dei dipendenti legata a carichi familiari, problemi di salute, difficoltà a raggiungere le sedi dei corsi ecc.

Azione 5: Condivisione degli obiettivi e coinvolgimento del personale.

La condivisione degli obiettivi è elemento essenziale del sistema premiante ed è anche uno strumento imprescindibile per un ambiente di lavoro positivo e stimolante. La maggiore condivisione degli obiettivi e delle strategie, pur nella divisione di compiti e ruoli, aumenta la consapevolezza di fare parte di una squadra e di contribuire con il proprio lavoro ad un medesimo obiettivo.

L'obiettivo è volto ad aumentare la performance generale dell'azienda attraverso una maggiore attenzione alla comunicazione interna che costituisce un elemento importante del benessere organizzativo. Pertanto, verranno previsti incontri periodici con i dipendenti aventi ad oggetto specifico lo stato di attuazione degli obiettivi e del grado di raggiungimento degli stessi.

Azione 6: introduzione alla responsabilizzazione della costruzione di un PTPCT dei responsabili di servizio.

Attivazione di modalità di lavoro dell'equipe "Direzione" attraverso la quale garantire una crescita sul tema della legalità, per la formazione di una cultura dell'etica.

Durata del Piano.

Il presente piano e gli obiettivi in esso contenuti hanno durata triennale. Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'azienda.

IL presente piano Potrà essere implementato o aggiornato qualora se ne riscontri la necessità e/o l'opportunità.

Monitoraggio e rendicontazione.

Il Servizio Risorse umane, in collaborazione con il CUG predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nel quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni sopra individuate.

Tale rilevazione sarà diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti, al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci oltre che con pubblicazione sul sito internet di ASP Distretto di Fidenza.

2. **di dare mandato** al Direttore di procedere con l'adozione di tutti gli atti necessari e conseguenti la presente deliberazione;
3. **di pubblicare** il presente atto entro 7 giorni lavorativi dalla sua adozione, all'Albo Pretorio del Comune di Fidenza per la durata di 10 giorni consecutivi;
4. **di dichiarare**, ai sensi dell'art. 32 comma 2 dello Statuto, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente
Massimiliano Franzoni

Il Direttore
Elena Cagliari