



CONSORZIO PER I SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI DEL MONREGALESE (C.S.S.M.)  
Mondovì

PIANO AZIONI POSITIVE

(P.A.P.)

TRIENNIO 2014/2016

ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006

“Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna ”

STRUMENTO PROGRAMMATICO

IN MATERIA DI

PARI OPPORTUNITA’

Gennaio 2014

## ***Premessa***

L'attuale assetto istituzionale della Pubblica Amministrazione è improntato ai principi della semplificazione dei procedimenti amministrativi e alla scelta di ridefinire le strutture organizzative ed i meccanismi operativi. Tutto ciò, insieme all'innovazione tecnologica ed alla diffusione degli strumenti digitali ha dato il via, già da tempo, ad una profonda trasformazione delle Amministrazioni Pubbliche.

Si va progressivamente modificando la configurazione del lavoro; si riducono gli organici, si accorpano strutture, si modifica il sistema delle competenze richieste per poter rendere sostenibili nuove politiche.

Nel quadro sopra delineato, elemento imprescindibile al fine di mantenere il passo con questo cambiamento è, necessariamente, la valorizzazione delle persone attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane che, in considerazione anche delle risposte attese dai cittadini, determinino un deciso miglioramento della qualità dei servizi offerti. E' necessario che le persone che operano nelle amministrazioni pubbliche siano competenti, motivate e abbiano consapevolezza della centralità del loro ruolo.

Frutto di questi principi che hanno segnato e segnano la trasformazione della P.A. è anche la scelta del Legislatore di imporre ad ogni Pubblica Amministrazione l'elaborazione di un Piano di Azioni Positive allo scopo di garantire la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Come si legge, infatti, in un passaggio significativo della Direttiva n. 0994/2007 sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", "La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini".

***Il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità)*** emanato ai sensi dell'art. 6 della legge delega 28 novembre 2005 n. 246, all'art. 48 impone a ciascun soggetto della Pubblica Amministrazione di adottare un proprio Piano triennale delle azioni positive.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro.

Al suo interno sono contenuti obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'ente.

La nozione giuridica di "*azioni positive*" viene specificata dall'art. 42 del citato decreto laddove si precisa che esse sono da intendere, essenzialmente, come misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di

opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Di azioni positive si occupa anche la **direttiva del 23 maggio 2007 (“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”** sopra citata), emanata dal Ministero per le Riforme e Innovazioni nella P.A. e dal Ministero per i Diritti e le Pari Opportunità che, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, sottolinea l'importanza dello stimolo che le Amministrazioni Pubbliche possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Nella fase di stesura del Piano Triennale si è tenuto conto, sotto un profilo interpretativo, oltre che delle disposizioni sopra richiamate, anche dei contenuti normativi di cui alla **Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. “Collegato Lavoro”)** che è intervenuta in tema di pari opportunità, benessere dei lavoratori e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Detta legge ha apportato modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. L'art. 7, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall'art. 21, comma 4 della legge n. 183 del 4 novembre 2010) 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. La norma individua poi ulteriori fattispecie di discriminazioni, oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare quale, ad esempio, la sicurezza sul lavoro.

In questo contesto merita di essere citato, per il rilievo che assume nella elaborazione del Piano triennale, l'art. 28, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 sulla sicurezza sul lavoro, secondo cui *“La valutazione di cui all' articolo 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.”*

Ancora, lo stesso D. Lgs. n. 165/2001, all'art. 7, così come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010, prevedendo che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*, delinea nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che non saranno volte esclusivamente alla difesa dei lavoratori contro le discriminazioni, bensì potranno essere finalizzate ad accrescere il benessere dei lavoratori stessi.

E' facile infatti intuire che 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 che di appartenenza.

Come previsto a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010 n. 183, questo Consorzio ha previsto l'istituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la

valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che unifica la competenze della Commissione per le Pari Opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing. In particolare, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24 in data 13.06.2013 ne ha disciplinato la composizione, le modalità di nomina e la durata, nonché le funzioni, approvandone specifico Regolamento. Il Comitato è stato infine costituito con determinazione del Direttore n. 308 in data 21.10.2013.

Il presente Piano di Azione Positive, che avrà durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro intende rappresentare uno strumento operativo per la concreta applicazione delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Ente.

Il raggiungimento delle finalità sottese al presente Piano è affidato alla collaborazione tra i vertici dell'Amministrazione, tutti i Servizi dell'Ente ed il neo costituito Comitato Unico di Garanzia.

\*o\*

## **1. Obiettivi**

Gli obiettivi che il presente Piano intende raggiungere, nell'ottica delle tematiche di promozione delle pari opportunità, sono:

Azione n. 1 - Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile

Azione n. 2 - Formazione in orario di lavoro

Azione n. 3 - Valutazione delle prestazioni e dei risultati

Azione n. 4 - Mobilità interne

Azione n. 5 - Congedi parentali

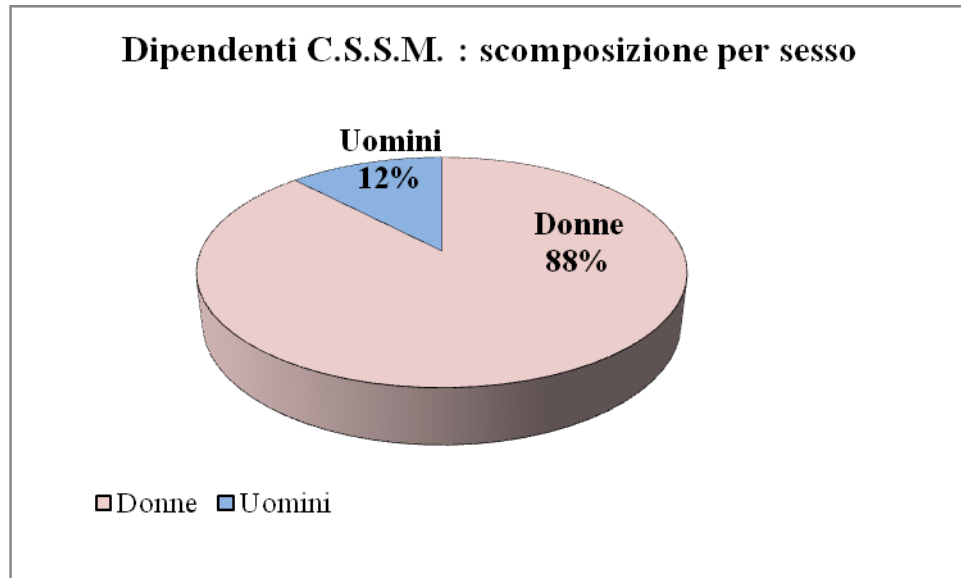
Azione n. 6 - Part time

Azione n. 7 - Promozione della sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008), anche in relazione allo stress lavoro correlato ed al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing

Azione n. 8 - Promozione del benessere organizzativo ed individuale per migliorare la qualità del lavoro

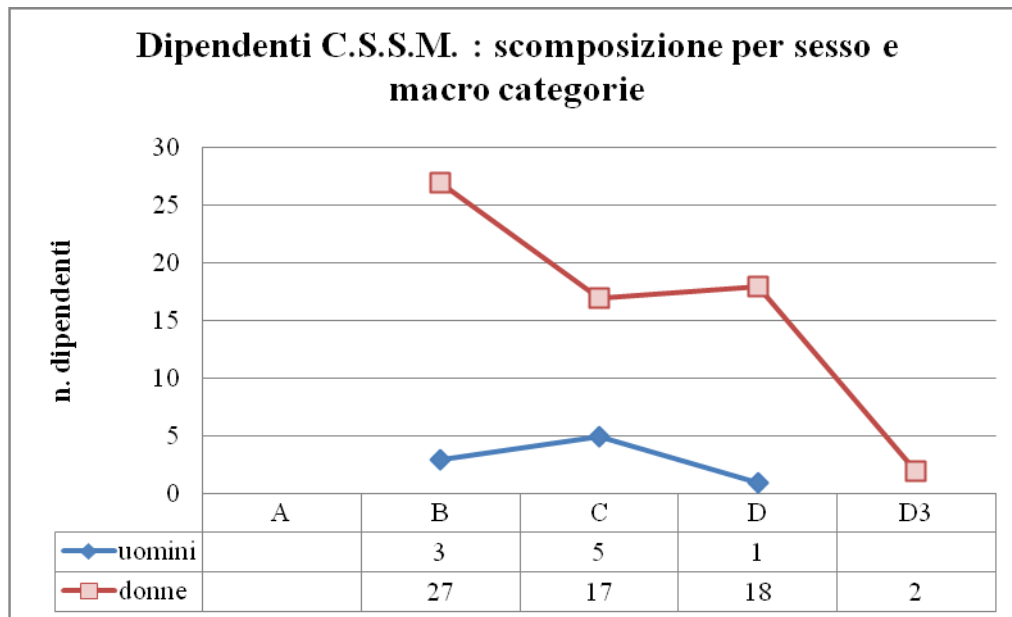
## 2. Analisi dei dati relativi alle risorse umane del C.S.S.M.

I dipendenti in servizio presso il C.S.S.M. risultano essere, al 31.12.2013, complessivamente in numero pari a 73 unità, di cui 64 donne e 9 uomini, corrispondenti rispettivamente al 88% e al 12% (Cfr. Figure 1 e 2).



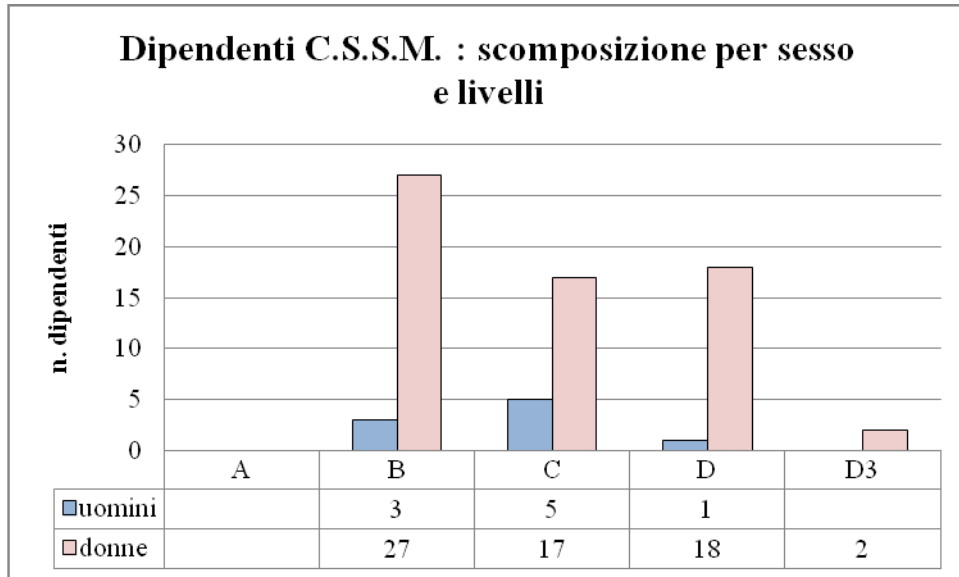
**Fig. 1**

Il grafico di figura 2 mostra il tasso di femminilizzazione (donne occupate/totale dipendenti) presso l'Ente.



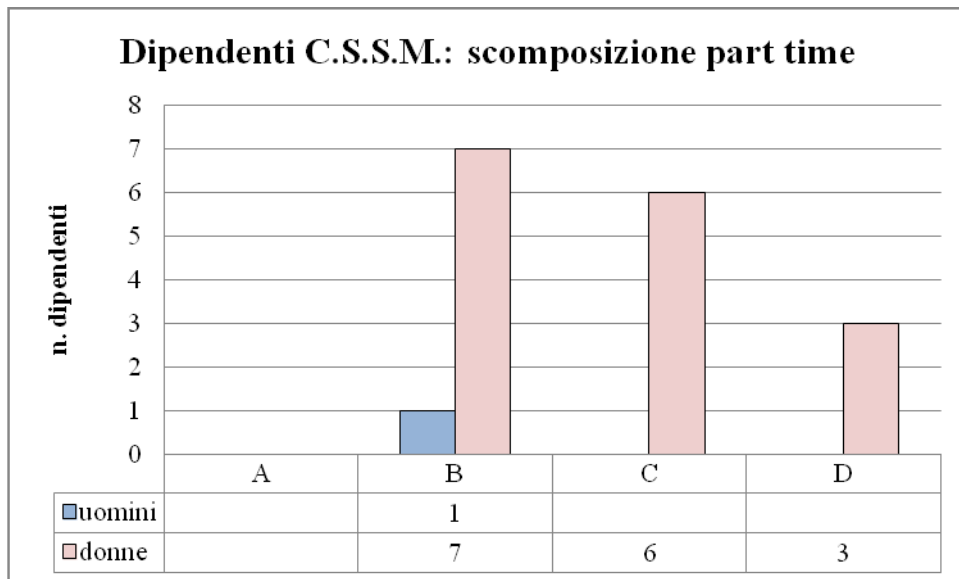
**Fig. 2**

Nella scomposizione per sesso/macrocategorie e livelli si evidenzia come la presenza di genere femminile si concentri nella categoria B, come rappresentato nella tabella seguente (Fig. 3).



**Fig. 3**

La scomposizione per distribuzione del part time evidenzia come l'accesso a tale strumento di conciliazione sia un'opzione quasi esclusivamente femminile, come rappresentato nella tabella seguente (Fig. 4).



**Fig. 4**

I dipendenti che usufruiscono di congedi e/o permessi per disabili - scomposizione per sesso e categorie – sono riportati nel seguente prospetto (Fig. 5)

| Categoria | Uomini | Donne |
|-----------|--------|-------|
| A         |        |       |
| B         |        | 2     |
| C         | 1      | 2     |
| D         |        | 1     |
| D3        |        |       |
| Totale    | 1      | 5     |

**Fig. 5**

Mentre la distribuzione per sesso e categorie dei dipendenti disabili è rappresentata nella seguente tabella (Fig. 6)

| Categoria | Uomini | Donne |
|-----------|--------|-------|
| A         |        |       |
| B         | 1      |       |
| C         |        |       |
| D         |        |       |
| D3        |        |       |
| Totale    | 1      |       |

**Fig. 6**

Il personale dipendente a tempo indeterminato distribuito per categoria e titolo di studio posseduto al 31.12.2013 è riportato nel seguente prospetto (Fig. 7)

| Cat.   | Fino alla scuola dell'obbligo |       | Licenza media superiore |       | Laurea breve |       | Laurea |       |
|--------|-------------------------------|-------|-------------------------|-------|--------------|-------|--------|-------|
|        | Uomini                        | Donne | Uomini                  | Donne | Uomini       | Donne | Uomini | Donne |
| A      |                               |       |                         |       |              |       |        |       |
| B      | 1                             | 25    | 2                       | 2     |              |       |        |       |
| C      | 1                             |       | 4                       | 16    |              |       |        | 1     |
| D      |                               |       |                         | 1     |              | 15    | 1      | 2     |
| D3     |                               |       |                         |       |              | 1     |        | 1     |
| Totali | 2                             | 25    | 6                       | 19    |              | 16    | 1      | 4     |

**Fig. 7**

Mentre nella tabella seguente risulta il personale a tempo indeterminato distribuito per classi di età al 31.12.2013 (Fig. 8)

| Cat.   | Fino a 24 anni |       | Tra 25 e 36 anni |       | Tra 36 e 45 anni |       | Tra 46 e 55 anni |       | Oltre i 56 anni |       |
|--------|----------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|------------------|-------|-----------------|-------|
|        | Uomini         | Donne | Uomini           | Donne | Uomini           | Donne | Uomini           | Donne | Uomini          | Donne |
| A      |                |       |                  |       |                  |       |                  |       |                 |       |
| B      |                |       |                  | 1     | 1                | 5     | 1                | 17    |                 | 5     |
| C      |                |       |                  | 4     | 2                | 9     | 2                | 3     | 1               | 1     |
| D      |                |       |                  | 5     | 1                | 8     |                  | 4     |                 | 1     |
| D3     |                |       |                  |       |                  | 1     |                  | 1     |                 |       |
| Totali |                |       |                  | 10    | 4                | 23    | 3                | 25    | 1               | 7     |

**Fig. 8**



## **Specifiche Azioni Positive**

**Azione n. 1 - Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile:** nella quasi totalità dei servizi consortili ad eccezione dei presidi residenziali e semiresidenziali.

**Azione n. 2 - Formazione in orario di lavoro:** Il piano di formazione dell'Ente prevede già che la formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. Tutta l'attività di formazione professionale obbligatoria è inoltre organizzata dall'Ente in ambito Provinciale. Tale modalità organizzativa favorisce la partecipazione delle donne alla stessa. Dette modalità saranno mantenute per il triennio 2014/2016.

**Azione n. 3 - Valutazione delle prestazioni e dei risultati:** tra i vari criteri non è prevista la valutazione delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce orarie individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possano essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica. Nelle competenti sedi di contrattazione si esamineranno soluzioni per evitare che l'astensione dal lavoro per maternità/paternità penalizzi in modo determinante la progressione di carriera.

**Azione n. 4 - Mobilità interne:** i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori tra le diverse unità operative dell'ente devono essere adeguatamente motivati. In particolare quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità deve essere motivata da esigenze organizzative ovvero da ragioni legate alla professionalità maturata dal dipendente in un certo settore.

In presenza di richieste di mobilità interna da parte del dipendente, il Consorzio si impegna a tenere in debita considerazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, le esigenze familiari addotte a motivazione della richiesta stessa.

**Azione n. 5 - Congedi parentali:** il Consorzio applica puntualmente la vigente normativa in materia, informando le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa. A tale scopo l'Ufficio Personale dell'ente è disponibile a fornire tutte le informazioni relative ai congedi.

**Azione n. 6 - Part time:** il Consorzio intende promuovere, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente, una politica di attenzione e sostegno a favore dei dipendenti che manifestano la necessità di ridurre il proprio orario di lavoro per motivi familiari legati alle necessità di accudire figli minori o famigliari in situazioni di disagio.

**Azione n. 7 - Promozione della sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008), anche in relazione allo stress lavoro correlato ed al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing:** il Consorzio si impegna a tutelare la salute dei dipendenti sul luogo di lavoro con particolare riferimento alle problematiche del rischio da stress lavoro correlato (D.Lgs 81/2008) e del rischio biologico, impegnandosi ad organizzare, per quest'ultimo aspetto, in collaborazione con il Medico competente idonei corsi di formazione per il personale dipendente soggetto a detto rischio. Il Consorzio si impegna altresì a tutelare, per il tramite dei Responsabili di Servizio, l'ambiente di lavoro da situazioni di discriminazione determinate da pressioni psicologiche e/o da comportamenti vessatorio-persecutori, molestie mobbing.

**Azione n. 8 - Promozione del benessere organizzativo ed individuale per migliorare la qualità del lavoro:** il Consorzio si impegna ad indirizzare il lavoro verso il benessere organizzativo, migliorandone il clima e, previa ricognizione e valorizzazione delle competenze anche acquisite all'interno di ogni Servizio, la ripartizione delle stesse, nel rispetto dei ruoli e della parità di genere.