



CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

C.F. 01606830030 - Tel. 0324/52598 - Fax 0324/575770

segreteria@ciss-ossola.it www.ciss-ossola.it

Allegato A) Determinazione n. 476/2020

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO E NEL LAVORO TRA DONNE E UOMINI 2020-2022

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

Approvato con la
Determinazione n. ____ del _____



CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

C.F. 01606830030 - Tel. 0324/52598 - Fax 0324/575770

segreteria@ciss-ossola.it www.ciss-ossola.it

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre misure specifiche volte ad eliminare disparità di trattamento tra uomini e donne, in particolare nell'accesso e nella permanenza all'interno del singolo contesto lavorativo.

<Le azioni positive vengono considerate anche "discriminazioni egualitarie": tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.>¹.

Esso è un adempimento obbligatorio per le Pubbliche Amministrazioni, ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246".

Il presente Piano di Azioni Positive 2020-2022 si pone sì come adempimento ad un obbligo di legge, ma soprattutto come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità all'interno delle specificità contestuali del CISS Ossola.

Fotografia del Personale in servizio al 30/11/2020 e criticità

Di seguito i dati aggiornati relativamente alla composizione dei Dipendenti per categoria, per genere e tipologia di rapporto di lavoro, da cui si evince che ad oggi le donne rappresentano l'86,54% del Personale e i rapporti di lavoro a tempo parziale rappresentano il 38,46% dei contratti.

Personale in servizio al 30/11/2020

CATEGORIA	TEMPO PIENO		PART TIME FINO AL 50%		PART TIME SUPERIORE AL 50%		TOTALE DIPENDENTI	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
DIRIGENTE	0	1	0	0	0	0	0	1
D	7	3	0	0	4	0	11	3
C	12	2	4	0	3	0	19	2
B	6	1	5	0	4	0	15	1
Totali	25	7	9	0	11	0	45	7

Tabella 1

¹ A cura di Margherita Allena e Monica Occelli, "Progettare il PAP. Redazione ed attuazione del Piano Azioni Positive nella Provincia di Torino", pag. 17

Ripartizione Personale per genere

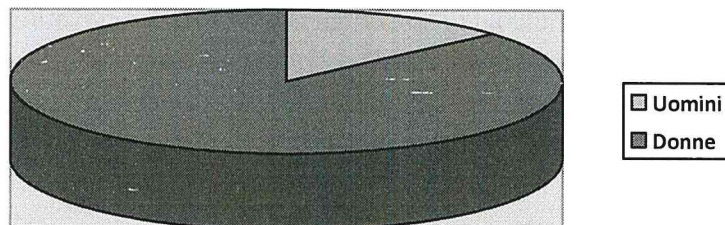


Grafico 1

Personale in servizio al 01/06/2017

CATEGORIA	TEMPO PIENO		PART TIME FINO AL 50%		PART TIME SUPERIORE AL 50%		TOTALE DIPENDENTI	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
DIRIGENTE	0	1	0	0	0	0	0	1
D	12	5	0	0	3	0	15	5
C	13	2	3	0	7	0	23	2
B	12	1	4	0	7	0	23	1
Totali	37	9	7	0	17	0	61	9

Tabella 2

Raffrontando la tabella del Personale in servizio al 30/11/2020 con quella relativa al 01/06/2017 il primo elemento ad emergere è che il Personale dipendente è diminuito di 18 unità.

	N.
Cessazione con diritto a pensione	13
Dimissione volontaria	3
Mobilità verso altro Ente	2

Tabella 3

Di queste 18 persone, la maggior parte si è dimessa con diritto a pensione (6 per “pensione anticipata per anzianità contributiva”, 4 per “quota 100”, 2 per “opzione donna” e 1 per “raggiunti limiti di età”).

Poco meno di un terzo – il 27,78% - ha invece optato per le dimissioni precoci o per il trasferimento presso altro Ente.



CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

C.F. 01606830030 - Tel. 0324/52598 - Fax 0324/575770

segreteria@ciss-ossola.it www.ciss-ossola.it

Nell'ambito del CISS Ossola, come dei diversi Enti che si occupano di servizi sociali, non emergono difficoltà nell'**accesso** da parte delle donne rispetto agli uomini, trattandosi di professioni scelte prevalentemente dal genere femminile, come si nota dal grafico 1 e dalle tabelle 1 e 2.

Il CISS Ossola garantisce, ai sensi dell'art. 21, comma 3 del Regolamento dei concorsi, approvato con la Deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 11 del 02/04/2001, che <Almeno un posto nella Commissione [Esaminatrice], salva impossibilità motivata nell'atto di nomina, è riservato alle donne.>.

Non vi sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

E infatti non vi sono criticità rispetto all'**accesso alle posizioni apicali**, considerando che il Dirigente è un uomo, ma i 4 incarichi di Posizione Organizzativa sono alla data odierna tutti affidati a donne.

Si confermano, invece, le **difficoltà**, registrate già in occasione dei Piani precedenti, **nella conciliazione dei tempi di vita familiare con quelli lavorativi**.

Questa criticità si manifesta soprattutto nella fase del ciclo di vita della donna caratterizzata dalla presenza di figli ancora piccoli, ma di età superiore ai tre anni.

I primi tre anni, infatti, sono particolarmente tutelati dal Testo Unico sulla maternità e paternità (Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151), che attraverso più istituti permette in genere di conciliare le necessità di cura parentale con il mantenimento dell'occupazione lavorativa.

Sin dal Piano Triennale 2013-2016, il CISS Ossola ha formalizzato, con l'obiettivo "Tutela della maternità e della paternità", il proprio impegno nell'informare i dipendenti in merito ai diversi istituti previsti dalla normativa nazionale e contrattuale attraverso colloqui individuali da parte della Responsabile dell'Area Risorse Umane, nell'agevolarne l'utilizzo e nel prevedere ulteriori misure di cautela e flessibilità durante la gravidanza e il puerperio. Questo impegno è sempre stato mantenuto e portato avanti.

Nel precedente Piano Triennale ci si era posti, quale obiettivo volto proprio a diminuire le criticità in parola, la predisposizione di un regolamento per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in considerazione del fatto che le richieste superano il contingente per ciascuna categoria giuridica determinato contrattualmente.

Il regolamento è stato predisposto ed adottato con la determinazione n. 515 del 31/10/2017.

In esso si dispone che le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dal 2018 in avanti hanno durata temporanea pari a due anni e vengono definiti i criteri di precedenza in base ai quali stabilire fra più richiedenti a chi spetti il beneficio.

Il regolamento porta, inoltre, tutti i dipendenti a conoscenza delle specifiche tutele previste dall'articolo 8, comma 3, del Decreto Legislativo 2015, n. 81, applicate in più occasioni dall'Ente, e formalizza la possibilità di concedere la trasformazione in via temporanea sino alle decorrenze stabilite in caso di gravi e documentate situazioni familiari e/o personali, non rientranti nelle situazioni specificamente tutelate dal decreto sopra richiamato.



CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

C.F. 01606830030 - Tel. 0324/52598 - Fax 0324/575770

segreteria@ciss-ossola.it www.ciss-ossola.it

Il Consorzio, come previsto dal precedente Piano triennale, dà la possibilità ai Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di variare la percentuale di lavoro in via temporanea al fine di fronteggiare meglio esigenze di carattere organizzativo o personale di breve durata (Determinazioni n. 260/2017, 169/2019 e 592/2019).

Inoltre la regolamentazione oraria vigente, obiettivo del Piano 2013-2016, ha aumentato la flessibilità degli orari di entrata e di uscita.

Tutte queste misure, però, sebbene utili sembrano non essere ancora sufficienti, tanto che anche nel 2019, come nel 2015, le difficoltà a conciliare esigenze familiari e lavorative sono state portate come motivazione principale nella scelta di dimettersi precocemente da parte di una Dipendente, nonostante la possibilità di ottenere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo parziale.

Altrettanto critica sembra **l'ultima fase del periodo lavorativo, in particolare per gli Operatori Socio Sanitari**, conclusione cui si giunge constatando il numero di richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, le istanze di diminuzione della percentuale di lavoro in essere in contratti già a part-time e le richieste di mobilità interna da servizi di tipo territoriale a servizi semi-residenziali.

Le mansioni principali dell'O.S.S., infatti, sebbene ad oggi non sia riconosciuto un lavoro usurante (a differenza dell'Operatore Socio Assistenziale), in base all'esperienza del CISS Ossola, spesso mal si conciliano negli anni immediatamente precedenti al pensionamento con la fisiologica diminuzione di forze dell'età e con frequenti patologie a carico dell'apparato muscolo-scheletrico.

Età media degli Operatori Socio Sanitari in servizio

58 anni

Altra criticità che emerge rispetto al profilo professionale dell'Operatore Socio Sanitario, ma che coinvolge anche il Personale Amministrativo, è la **scarsa partecipazione ad attività di aggiornamento e/o formazione**.

Numero medio di giornate annuali di formazione per ciascun dipendente

Anno	Assistenti Sociali	Educatori Professionali	Operatori Socio Sanitari	Amministrativi
2017	8,6	5,1	1,1	1,1
2018	4,3	3,4	1,3	1,2
2019	2,6	3,6	0,5	1,2

Tabella 4

Nonostante il Consorzio abbia sempre stanziato la somma prevista dalle norme per la partecipazione a percorsi di aggiornamento/formazione, riconoscendo come ore di lavoro anche il



CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

C.F. 01606830030 - Tel. 0324/52598 - Fax 0324/575770

segreteria@ciss-ossola.it www.ciss-ossola.it

tempo necessario a raggiungere il luogo dell'evento e rimborsando tutte le spese, gli Operatori Socio Sanitari e gli Amministrativi usufruiscono poco di questa possibilità.

Fra le motivazioni addotte la principale sembra essere collegata, soprattutto per gli O.S.S., alla dislocazione geografica del nostro territorio per cui in genere occorrono un paio d'ore di automobile per raggiungere i centri di Milano o Torino, sedi della maggior parte dei corsi.



CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

C.F. 01606830030 - Tel. 0324/52598 - Fax 0324/575770

segreteria@ciss-ossola.it www.ciss-ossola.it

Azioni positive

– Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Per l'azione positiva in parola, l'articolo 21 lettera c) della Legge 4 novembre 2010, n. 183 prevede la costituzione nelle Pubbliche Amministrazioni di un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.).

Verrà valutata la possibilità di costituire un **C.U.G.** condiviso fra più Enti.

– Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

* Verranno analizzate, al termine dell'emergenza sanitaria da Covid-19, le risultanze delle prime esperienze di lavoro agile in essere in ragione della pandemia da marzo 2020 con progressivo ampliamento, e si valuteranno con la parte sindacale ulteriori opportunità di applicazione dell'istituto dello **smart working** o a quello del **telelavoro**, definendone le condizioni.

* Si studieranno criteri e limiti per poter consentire a dipendenti in temporanea difficoltà nel conciliare particolari esigenze personali o familiari di essere svincolati dalle fasce obbligatorie di presenza e avere un **orario di lavoro personalizzato** per un periodo definito di tempo (ad esempio per assistere un congiunto in ospedale, per effettuare delle terapie, per poter portare i figli a scuola).

* Al rientro in servizio dopo un'assenza a qualsiasi titolo superiore ai tre mesi, verrà garantito uno "**spazio di accoglienza**", in cui la Posizione Organizzativa dell'Area Risorse Umane e la Responsabile del Servizio di appartenenza illustreranno i cambiamenti avvenuti al fine di facilitare il reinserimento lavorativo.

– Formazione e aggiornamento professionale

In considerazione dei dati soprariportati, pur continuando a supportare le esigenze di aggiornamento e formazione degli Assistenti Sociali e degli Educatori Professionali, profili che sono obbligati a conseguire un numero minimo di crediti formativi, predeterminato dai relativi Albi, si provvederà a:

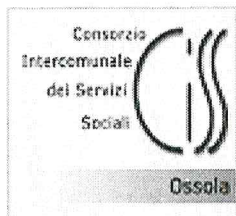
* predisporre annualmente due **elenchi di webinar e corsi online**, l'uno per gli Operatori Socio Sanitari e l'altro per il Personale Amministrativo;

* raccogliere necessità formative condivise e organizzare, una volta terminata l'emergenza sanitaria da Covid-19, **due corsi in house**, uno rivolto agli Operatori Socio Sanitari e l'altro trasversale e dal taglio pragmatico rivolto agli Amministrativi.

– Benessere sul luogo di lavoro

Si dà atto che le azioni proposte nello scorso piano triennale inerenti l'obiettivo in parola non sono state realizzate.

In particolare sono state stanziare le risorse economiche per i lavori idraulici atti a destinare un locale della sede centrale quale **stanza** riservata al Personale **per le pause** dal lavoro, ma non si sono potuti realizzare per necessità edili. Si provvederà nel triennio in corso.



CONSORZIO INTERCOMUNALE DEI SERVIZI SOCIALI

(C. I. S. S. - OSSOLA)

Via Mizzoccola, 28 – 28845 Domodossola (Vb)

C.F. 01606830030 - Tel. 0324/52598 - Fax 0324/575770

segreteria@ciss-ossola.it www.ciss-ossola.it

Non è stato possibile, per limiti di infrastruttura informatica, predisporre una **bacheca virtuale** nell'intranet aziendale.

Al momento il Referente informatico sta predisponendo una nuova piattaforma in cui questo obiettivo sarà realizzabile e verrà perseguito.