



Istituto Romano di San Michele

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
00147 ROMA – Piazzale Antonio Tosti n.4
tel. 06/51858205 – fax 06/5120986

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025/2027 EX ART. 48 DEL D.LGS. N. 198/2006.

Il presente Piano si suddivide in tre parti:

- 1) analisi della situazione del personale dipendente;
- 2) le attività e le azioni consolidate;
- 3) le azioni positive.

1. Analisi della situazione del personale dipendente.

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato (inclusi i dirigenti) al 31.12.2024, offre il seguente quadro di raffronto:

| N. DI UNITÀ DI PERSONALE AL 31.12.2024 | | |
|--|----------------------|---------------------|
| | AREA FUNZIONI LOCALI | |
| | TEMPO DETERMINATO | TEMPO INDETERMINATO |
| UOMINI | 0 | 25 |
| DONNE | 3 | 28 |
| | | |
| | AREA SANITÀ | |
| | TEMPO DETERMINATO | TEMPO INDETERMINATO |
| UOMINI | 0 | 8 |
| DONNE | 3 | 22 |
| | | |
| | COMANDO | ASPETTATIVA |
| UOMINI | 1 | 1 |
| DONNE | 4 | |
| | | |

2. Le attività e le azioni consolidate.

Molti istituti a favore delle pari opportunità, previsti dalle disposizioni contrattuali e legislative vigenti che si elencano di seguito, sono da anni operativi presso l'Ente:

- a) composizione delle Commissioni di concorso delle procedure di assunzione conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente, con componenti di entrambi i sessi;
- b) presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali; a tal proposito si evidenzia che gli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa sono conferiti tenendo conto delle condizioni di pari opportunità, garantendo alla componente femminile la valorizzazione e la carriera; presso l'ente sono presenti n. 2 dirigenti di sesso maschile (Direttore e Dirigente in posizione soprannumeraria in posizione di studio). Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono stati conferiti a n. 6 dipendenti di cat. D; di questi n. 2 sono uomini e n. 4 donne;
- c) partecipazione delle donne lavoratrici a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, attraverso l'organizzazione di corsi in sede, possibilmente nelle giornate di rientro;
- d) particolare considerazione delle esigenze del personale legate a cause familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare a sostegno della maternità a mezzo opportuni adeguamenti dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per quanto possibile;
- e) trattamento retributivo senza distinzioni tra uomini e donne, nonché applicazione delle medesime condizioni per l'accesso alle prestazioni previdenziali.

3. Le azioni positive.

Il Piano di Azioni Positive, previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro e individua misure specifiche per eliminare le forme di discriminazione eventualmente rilevate. Le "azioni positive" costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e agiscono in deroga al principio di uguaglianza formale. Sono misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto, per lo più nel mercato del lavoro, 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. Esse costituiscono inoltre uno strumento operativo della politica europea adottato da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro. La Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e viene recepita dall'Italia solo negli anni Novanta con la Legge 10 aprile 1991, n.125. La normativa italiana definisce le azioni positive come «misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro». La strategia delle azioni positive, sia nel modello nord-americano che in quello europeo, si occupa di rimuovere gli ostacoli

che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza.

La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, 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. I progetti di seguito evidenziati sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile ogni anno.

Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta inoltre la rimodulazione degli interventi a seguito dell'emersione di nuove opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative dell'ASP.

A seguito del monitoraggio effettuato dal C.U.G. delle azioni positive previste dal PIAO 2024-2026, in continuità con lo stesso e anche in considerazione della recente fusione con l'ex ASP IRASP, avvenuta con DGR n. 863 del 31 ottobre 2024, per il triennio 2025-2027 si è provveduto all'aggiornamento e alla rimodulazione delle azioni che seguono.

1. Descrizione Intervento: **FORMAZIONE**

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali.

Finalità strategiche: migliorare le risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la valorizzazione e l'implementazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: i percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap. A tal fine verrà data maggiore importanza ai corsi organizzati internamente all'ASP.

Azione positiva 2: coinvolgere tutto il personale dell'ASP in iniziative di promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, ad esempio tramite invio di comunicazioni utilizzando gli strumenti informatici disponibili.

Azione positiva 3: favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Settore, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Azione positiva 4: favorire la calendarizzazione dei corsi di formazione obbligatori nell'arco di tutto l'anno in modo da agevolare la conciliazione delle esigenze lavorative con quelle formative.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Uffici/Servizi.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: **ORARI DI LAVORO**

Obiettivo: anche se è previsto l'orario di flessibilità di 30 minuti (in entrata e in uscita), per tutto il personale non turnista, si deve perseguire la possibilità di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Al contempo, è opportuno promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1: sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al lavoro agile e al part-time accogliendo le richieste del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali.

Azione positiva 2: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: in base alla normativa nazionale, prevedere la propedeutica e necessaria implementazione degli strumenti informatici (software, eventualmente hardware) a disposizione, atti a far fronte alle esigenze del personale che usufruirà della formula del lavoro da casa, il quale dovrà altresì essere implementato onde garantire un migliore controllo da parte dell'Amministrazione sull'operato dei propri dipendenti.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Uffici/Servizi.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti previsti dai Regolamenti adottati.

3. Descrizione intervento: **SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'**

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Finalità strategica: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'ASP e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1: programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Azione positiva 3: mantenere e rafforzare la presenza di componenti di entrambi i sessi nelle commissioni concorsuali, anche con la rotazione degli incarichi per i ruoli retribuiti di segretari verbalizzanti.

Azione positiva 4: dichiarare espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione del personale.

Azione positiva 5: prevedere incontri periodici tra superiori e dipendenti per verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e migliorare/correggere i risultati di performance complessiva.

Soggetti e Uffici coinvolti: Servizio Risorse Umane e Responsabili di Uffici/Servizi.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Obiettivo 1: individuazione di spazi adeguati all'interno della sede istituzionale dedicati alle esigenze dei dipendenti.

Finalità strategica: favorire la diffusione del clima e del benessere organizzativo supportando il personale per superare eventuali difficoltà di natura organizzativa, relazionale e/o di altro genere, connessa al contesto di lavoro.

Azione positiva 1: coinvolgere l'Amministrazione nel creare un ambiente idoneo e fruibile per la consumazione dei pasti per agevolare il personale nella gestione della pausa pranzo fornendo un'alternativa a bar/ristoranti convenzionati consentendo che venga attrezzato con frigorifero e forno microonde o anche prendendo in considerazione la possibilità, ove nulla osti, di usufruire della mensa o di riattivare il punto di ristoro (Bar) interno al comprensorio istituzionale.

Azione positiva 2: coinvolgere l'Amministrazione nell'attivazione di uno Sportello unico, avvalendosi di uno psicologo esterno, per offrire la possibilità di avvalersi di momenti di ascolto tramite colloqui individuali o di gruppo.

Obiettivo 2: aggiornare la relazione sui rischi da stress lavoro-correlato.

Finalità strategica: tale indagine consente di identificare eventuali criticità relative a quei fattori di Contenuto del lavoro (carico di lavoro, orario, pianificazione dei compiti, ecc.) e Contesto del lavoro (ruolo, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, ecc.) presenti in ogni tipologia di azienda e organizzazione. Successivamente, partendo dall'analisi dettagliata delle criticità emerse, si prosegue implementando un'adeguata gestione del rischio, che consente di migliorare le condizioni di lavoro e dei livelli di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Azione positiva 1: conseguire da parte datoriale, in tempi certi, la revisione della valutazione dei rischi da stress lavoro correlato ed intraprendere eventuali iniziative che si rendessero necessarie a seguito della stessa.

Azione positiva 2: somministrare i questionari allargando il campione ad almeno una figura professionale per ogni Ufficio/Servizio.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Uffici/Servizi, RLS.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

5. Descrizione Intervento: **INFORMAZIONE**

Obiettivo: promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità.

Azione positiva 2: aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata al C.U.G. Creazione di una sottosezione dedicata in Amministrazione Trasparente al fine di individuare, divulgare e coordinare le varie procedure per il sostegno ai lavoratori a fronte di segnalazioni inerenti alle tematiche di parità e pari opportunità. Tale sottosezione può favorire:

- la diffusione delle informazioni relative alle attività del C.U.G.;
- la partecipazione a corsi di formazione "mirati" e/o incontri dedicati al tema delle differenze di genere, pari opportunità e benessere lavorativo, mobbing stalking e molestie sessuali.

Azione positiva 3: si proseguirà a valorizzare le giornate dell'8 marzo (giornata internazionale della donna) e del 25 novembre (giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne) attraverso nuove occasioni di riflessione.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Dirigenti, Ufficio Comunicazione, Responsabili di Uffici/Servizi.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

DURATA

Il presente Piano è attuato nel triennio 2025-2027 e prevede il monitoraggio delle azioni adottate, l'esame di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti proposti dai dipendenti, per poter procedere, alla scadenza, a un suo adeguato aggiornamento.

PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano è pubblicato sull'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'ASP ed è reso disponibile a tutti i dipendenti dell'ASP - Istituto Romano di San Michele.

Il Presidente del CUG