



Azienda consortile Interventi Sociali
valli del Reno, Lavino e Samoggia

Allegato alla Deliberazione n. 7 del 27.8.2014

Piano di Azioni Positive dell'Azienda Speciale Consortile Insieme

Introduzione

Il Piano di Azioni Positive (PAP) è uno strumento di programmazione e pianificazione il cui scopo è quello di garantire la promozione e la realizzazione delle pari opportunità lavorative tra uomini e donne.

Esso si riferisce alle norme in materia (Decreto Legislativo 165/2001, Direttiva 23 maggio 2007, Legge 183/2010) e in particolare alle disposizioni del Decreto Legislativo 198/2006 e alle sue successive modifiche e integrazioni.

Il Decreto Legislativo 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", ha per oggetto tutte quelle misure "volte a eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basate sul sesso, che abbiano come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile e in ogni altro campo". In particolare il Decreto Legislativo 198/2006 sancisce il divieto di discriminazione sui luoghi di lavoro con riferimento all'accesso al lavoro, alla retribuzione, alla prestazione lavorativa, alla carriera, e all'accesso alle prestazioni previdenziali. Tale decreto precisa che le Aziende pubbliche che occupano più di cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto biennale sullo stato del Personale e a predisporre Piani triennali di Azioni Positive con l'obiettivo di "rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità" e l'uguaglianza sostanziale tra lavoratrici e lavoratori.

Premessa

ASC Insieme è un'Azienda nata nel 2010 per la gestione consortile dei Servizi Sociali dei Comuni del Distretto di Casalecchio di Reno.

Al 31 dicembre 2013 ASC Insieme è costituita da 107 dipendenti, di cui 1 Direttrice e 106 (di cui 97 donne e 9 uomini) tra Responsabili, Coordinatrici/tori e operatrici/tori (amministrativi, assistenti sociali, educatori/trici, OSS, pedagogiste).

I/le dipendenti sono organizzati in sei Aree, due di carattere amministrativo-gestionale e quattro di intervento:

- Area Contabilità Bilancio Personale: 8 dipendenti
- Area Amministrazione e Sportelli Sociali: 5 dipendenti
- Area Minori e Famiglie: 25 dipendenti
- Area Adulti: 5 dipendenti
- Area Anziani: 52 dipendenti
- Area Disabilità: 8 dipendenti.

L'organigramma aziendale è visibile sul sito di ASC Insieme all'indirizzo:
<http://www.ascinsieme.it/index.php/content/view/ue3464b33t/>

Attività e iniziative pregresse in materia di Pari Opportunità

I Comuni del Distretto di Casalecchio di Reno lavorano da anni congiuntamente per lo sviluppo di una cultura di Pari Opportunità che ha portato alla sensibilizzazione, sia sul piano politico che su quello tecnico, di figure con diverse competenze amministrative e professionali, grazie alle quali è stato possibile agire un mainstreaming a tutto campo.

Commissione Mosaico che dal 1993 è lo strumento politico e tecnico di cui questo territorio si è dotato per il raggiungimento di questi obiettivi è dal 2011 parte integrante di ASC Insieme.



Azienda consortile Interventi Sociali
valli del Reno, Lavino e Samoggia

La scelta di ASC Insieme non è stata quella di riservare a questo capitolo uno spazio, più o meno significativo, dell'economia complessiva, ma di cercare di ispirare tutte le azioni (esterne e interne) a un mainstraming che si è voluto ampliare dalla dimensione originaria e "tradizionale" del Genere a quella delle Genesi e a quella delle Generazioni.

Generi Genesi Generazioni (<http://bilancio.ascinsieme.it>), la rendicontazione sociale di ASC Insieme, è anche il racconto di questa metodologia, dei suoi presupposti, dei mezzi individuati per attuarla e dei primi risultati raggiunti attraverso la sua applicazione.

Nell'Organigramma aziendale le competenze di Pari Opportunità sono affidate a un apposito Ufficio composto da tre libere professioniste con contratto triennale di collaborazione esterna. Il compito dell'Ufficio Pari Opportunità è quello di promuovere e attuare gli indirizzi di Pari Opportunità di ASC Insieme.

In particolare si segnalano, per tappe, le principali iniziative politico-tecniche che hanno segnato il percorso di questo territorio in materia di Pari Opportunità:

- 1996-2014 Sviluppo di una metodologia di riflessione ed elaborazione politica in ottica sovracomunale e inter-assessorile (Prospettiva Politica)
- 1996-2014 Sviluppo di una metodologia di riflessione ed elaborazione politica in ottica sovracomunale e inter-assessorile (Prospettiva Politica)
- 1996-2014 Sviluppo di una metodologia di riflessione ed elaborazione tecnica in ottica sovracomunale e trasversale a diversi ambiti amministrativi (Prospettiva Tecnica)
- 2003 Partecipazione di alcune figure tecniche al corso di formazione *Donne e e-gouvernement* presso l'ente di formazione ECAP Emilia Romagna
- 2007-2008 Redazione del Bilancio di Genere relativo agli anni di mandato 2004-2009
- 2009 Partecipazione di alcune figure politiche al corso di formazione *Politiche di genere e politiche di pari opportunità*
- 2009-2010 Partecipazione di alcune figure tecniche al corso di formazione *L'ascolto delle donne vittime di violenza*
- 2011-2012 il Comune di Casalecchio di Reno sviluppa il progetto Tempi Nascosti sui temi della Conciliazione
- 2011 trasferimento dell'Ufficio Pari Opportunità in ASC Insieme
- 2012-2014 Commissione Mosaico elabora il Piano di Azioni Positive del Distretto di Casalecchio di Reno
- 2012-2014 Elaborazione, costruzione e implementazione di *Generi Genesi Generazioni*, rendicontazione sociale di ASC Insieme
- 2013 ASC Insieme definisce in forma di documento le "Linee di indirizzo del/della dipendente di ASC Insieme"
- 2013-2014 Serie di presentazioni di *Generi Genesi Generazioni* nei Consigli Comunali del territorio
- 5 aprile 2014 primo convegno di presentazione di *Generi Genesi Generazioni*

Generi Genesi Generazioni e Benessere Interno Lordo (BIL)

Generi Genesi Generazioni è un sistema interattivo (<http://bilancio.ascinsieme.it>) pensato per raccontare ASC Insieme e in particolare cosa fa, come lo fa, chi lo fa e perché lo fa. Si tratta di una sintesi che riprende, dalle successive evoluzioni delle Politiche di Pari Opportunità, i presupposti dello sguardo differente, dell'equità di trattamento, dell'attenzione al benessere personale e collettivo, della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro. Lo sguardo della rendicontazione è rivolto sia all'esterno (quello che ASC fa per i suoi utenti), sia all'interno (quello che ASC è grazie alle persone che ci lavorano).

Tra le varie categorie analizzate (Quadro Politico, Quadro Tecnico, Quadro Dati) un'attenzione particolare è dedicata al Benessere, secondo gli indirizzi analitici delle più recenti teorie che da Amartya Sen e Martha Nussbaum traggono quella nuova categoria di valutazione della qualità



Azienda consortile Interventi Sociali
valli del Reno, Lavino e Samoggia

della vita che è il Benessere Interno Lordo (BIL) o la Felicità Interna Lorda (FIL) o il Benessere Equo Sostenibile (BES), quest'ultima recentemente adottata in Italia dall'ISTAT.

Il Benessere Interno Lordo è analizzato da ASC InSieme sia in rapporto all'utilizzo dei Servizi da parte dei propri utenti, sia in rapporto alla valutazione dei Servizi da parte della popolazione del territorio, sia in rapporto alla soddisfazione/frustrazione dei/delle dipendenti.

Si tratta di un capitolo della propria ricerca-azione che ASC InSieme valuta molto importante per la costruzione del Piano di Azioni Positive, sia perché l'obiettivo complessivo del Piano di Azioni Positive è quello di un'attuazione delle Pari Opportunità che sia promotrice di benessere interno, sia perché rappresenta un presupposto di coerenza tra azione esterna e azione interna fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'Azienda.

Il Piano della formazione

Il Piano della formazione (allegato A) è uno strumento di pianificazione delle iniziative di formazione, autoformazione e supervisione, costruito a partire dalle esigenze espresse dai/dalle dipendenti e concordato con le Organizzazioni Sindacali, e il contenitore all'interno del quale far confluire gli indirizzi tecnici complessivi.

Il Piano della formazione si articola in temi di carattere trasversale e temi di interesse per Area.

I temi di carattere trasversale sono pensati per creare consapevolezza e condivisione dell'ottica di Servizio Sociale e per uniformare le metodologie di intervento.

I temi di interesse per Area sviluppano esigenze di approfondimento tematico e operativo.

Tra i temi di interesse per Area, oltre agli aggiornamenti periodici sugli ambiti specifici, è compresa anche l'attività di supervisione il cui valore, oltre che autoformativo, è anche di analisi ed elaborazione dei vissuti professionali, sia in relazione alla programmazione e all'organizzazione del lavoro, sia in relazione alla gestione dell'utenza. La supervisione è il primo ambito all'interno del quale è possibile far emergere quegli elementi di soddisfazione/frustrazione che è fondamentale non sottovalutare. Tale attività converge, insieme agli altri strumenti sopra citati, a favorire il benessere lavorativo dei/delle dipendenti.

Le "Linee di indirizzo del/della dipendente di ASC InSieme"

Le "Linee di indirizzo del/della dipendente" (allegato B) sono un documento guida pensato per orientare i/le dipendenti nel rapporto con l'amministrazione di ASC InSieme tenuto conto del complesso quadro di norme date dal combinato disposto di Leggi statali, Circolari Ministeriali, Contratti collettivi e Regolamenti aziendali.

Il documento si articola in diversi capitoli i cui contenuti, in parte sono strettamente connessi alle norme vigenti, in parte sono la traduzione dei principi di "cura" del Personale sostenuti da ASC InSieme. Tra questi si segnalano in particolare i capitoli dedicati alla flessibilità e alla Banca delle ore. Si tratta di istituti non obbligatori, ma che ASC InSieme ritiene essere importanti leve del Benessere Organizzativo.

Il Rapporto biennale sullo stato del Personale

Nell'anno 2014 ASC InSieme redige il suo primo rapporto biennale sullo stato del Personale (allegato C).

Il 1 gennaio 2013 il Personale proveniente dai Comuni è stato trasferito in mobilità all'Azienda Consortile. Il percorso di riorganizzazione del Personale si è completato nei primi quattro anni attraverso l'attivazione di procedure concorsuali a tempo indeterminato che hanno consentito all'Azienda di assumere ex novo proprio Personale al fine di ridurre le forme di lavoro precario a tempo determinato.

Il rapporto si compone complessivamente di otto tabelle relative ai seguenti ambiti:

- informazioni generali sull'Azienda

- informazioni generali sulle unità produttive
- informazioni sui/sulle dipendenti in ciascuno dei due anni
- informazioni sui/sulle dipendenti per categoria professionale e livello di inquadramento
- informazioni sui/sulle dipendenti in cassa integrazione o aspettativa
- informazioni sulle assunzioni, le cessazioni e alle trasformazioni di contratto per categoria
- informazioni sulla formazione del Personale
- informazioni sulle retribuzioni del secondo anno per livello e categoria professionale

Ulteriori informazioni sul genere e sulla generazione dei/delle dipendenti sono state ritenute utili per comporre un quadro più completo delle condizioni e dei bisogni del Personale (<http://www.ascinsieme.it/index.php/content/view/ue3464b33t/>).

In particolare si tratta dei dati relativi a tempo indeterminato e determinato per genere, genesi e generazione e categoria.

Analisi dei dati e riflessioni

Solo 9 dipendenti su 104 sono uomini: la prevalenza del genere femminile è una determinante nella valutazione del Benessere Organizzativo e nella preoccupazione dell'Azienda di assicurare le migliori condizioni lavorative con Azioni Positive che mirino a favorire, in particolare, ma non solo, le donne. L'età media complessiva dei/delle dipendenti è inoltre di 45,6 anni, fascia di età notoriamente più sensibile al problema della conciliazione dei tempi di vita/lavoro. Il profilo professionale delle Assistenti Sociali ha un'età media di 36 anni che diventa di 35 anni per l'Area Minori e Famiglie. Sia che il problema di conciliazione sia relativo all'accudimento dei figli/e, sia che il bisogno sia quello della cura di genitori anziani o di nipoti, l'Azienda ritiene un proprio punto di forza il sostegno del principio di flessibilità lavorativa.

Situazioni specifiche che hanno interessato sia i dipendenti che le dipendenti sono poi quelle relative al completamento dei percorsi formativi personali (conseguimento di diplomi e lauree): anche in questo caso il principio della flessibilità oraria contribuisce a quella conciliazione tra interessi individuali e interessi aziendali che ASC Insieme considera essere basilare per una buona tenuta del Benessere Organizzativo complessivo.

Infine, la "cura" del Personale, nel suo insieme e in considerazione delle Aree di intervento nelle quali è distribuito, è, secondo l'Azienda, un importante veicolo di partecipazione alla sua mission e un caposaldo del principio della centralità della persona e della coerenza tra cura dei bisogni degli utenti e cura dei bisogni del Personale incaricato di occuparsene: anche in questo caso la flessibilità è uno strumento utile a raggiungere l'obiettivo di un giusto equilibrio tra cura degli altri e cura di sé, fondamentale, soprattutto nel lavoro sociale, a limitare il rischio di burnout.

Per altro ASC Insieme ritiene che l'obiettivo del Benessere Organizzativo sia raggiungibile solo attraverso la convergenza di una serie di azioni. Negli intenti prioritari dell'Azienda queste azioni vanno dal sostegno di formule in grado di favorire la conciliazione, alla messa a tema del benessere lavorativo dei/delle dipendenti attraverso il loro diretto coinvolgimento.

A presupposto delle azioni per la conciliazione, infatti, ASC Insieme ritiene importante l'organizzazione di specifici percorsi di analisi per Aree dei punti di forza e dei punti di crisi del benessere dei/delle dipendenti. Una serie di incontri sono stati programmati per analizzare e discutere comprensione della mission aziendale, consapevolezza del proprio ruolo e di quello della propria Area operativa, riconoscimento e valorizzazione delle proprie competenze, rispetto e fiducia dei/nei colleghi/e, motivazione, buone relazioni interne e collaborazione reciproca, coinvolgimento nell'innovazione, praticabilità degli interventi e soddisfazione/frustrazione, sicurezza.

Obiettivi del Piano di Azioni Positive

Il presente Piano di Azioni Positive si pone gli obiettivi di:



Azienda consortile Interventi Sociali
valli del Reno, Lavino e Samoggia

- favorire il benessere lavorativo dei dipendenti e delle dipendenti.
- favorire politiche di conciliazione tra vita e lavoro,

Il Piano di Azioni Positive è sostenuto con risorse umane e finanziarie interne all'Azienda ed è in stretta relazione con altri importanti documenti di ASC Insieme, in particolare la rendicontazione sociale *Generi Genesi Generazioni* (pagine relative alla componente tecnica dell'Azienda: <http://www.ascinsieme.it/index.php/content/view/9d9f74ce83/quadro-tecnico>).

Piano di intervento

Il Piano di intervento del presente Piano di Azioni Positive si struttura nella duplice forma di:

- azioni per la messa a tema del benessere lavorativo dei/delle dipendenti attraverso il loro diretto coinvolgimento.
- azioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le prime articolano la necessità di un'analisi più compiuta degli elementi di soddisfazione e di frustrazione dei/delle dipendenti, anche come emersi nelle attività di supervisione previste dal Piano della Formazione, e dell'elaborazione di uno strumento per la condivisione e la costruzione condivisa di "strategie del benessere" individuale e collettivo. Le indicazioni che perverranno da questo lavoro saranno via via inserite nei Piani della formazione annuali.

Le seconde si richiamano alle "Linee di indirizzo del/della dipendente di ASC Insieme" e in particolare alla flessibilità oraria e alla Banca delle ore. Tale flessibilità è ritenuta importante per favorire una migliore armonizzazione degli impegni professionali e personali, una maggiore responsabilizzazione delle persone e dei gruppi di lavoro, l'aumento del benessere individuale e collettivo e quindi un'azione positiva sulla produttività dell'ente e una disponibilità delle risorse umane su maggiori archi di tempo.

Il Piano di intervento si articola su tre anni nei quali si intende sviluppare quanto schematicamente riportato nella scheda a seguire.

Tale progetto sarà realizzato prevalentemente con risorse interne.

Gli elementi di soddisfazione e di frustrazione dei/delle dipendenti saranno analizzati attraverso un questionario/discussione facilitato dalla Coordinatrice dell'Ufficio Pari Opportunità aziendale che per ASC Insieme sta curando la definizione e lo sviluppo del BIL interno.

I temi di formazione che emergeranno da questa analisi saranno inseriti nel Piano della formazione.

I principi gestionali della flessibilità oraria e della Banca delle ore contenuti nelle "Linee di indirizzo del/della dipendente di ASC Insieme" saranno sintetizzati in un vademecum e analizzati nella loro reale fruizione e nella soddisfazione dei/delle dipendenti in rapporto a Benessere Organizzativo e Conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Il monitoraggio complessivo avverrà attraverso schede quantitative e qualitative ed eventualmente attraverso la raccolta di feed back delle persone coinvolte.

La divulgazione dei risultati avverrà attraverso i canali di comunicazione interni e attraverso la rendicontazione sociale *Generi Genesi Generazioni*.

Un momento di riflessione conclusivo sull'esperienza complessiva sarà organizzato dall'Ufficio di Direzione dell'Azienda alla conclusione del terzo anno di attività.

Obiettivi e target

obiettivo generale	a. Benessere Organizzativo b. Conciliazione dei tempi di vita/lavoro
obiettivo specifico	a. messa a tema del benessere lavorativo dei/delle dipendenti attraverso il loro diretto coinvolgimento b. Utilizzo della flessibilità oraria e della Banca delle ore
target dell'azione	a. Tutti i/le dipendenti per Area b. Dipendenti non vincolati da particolari esigenze di servizio

Azioni

I anno (2014)	a. Somministrazione e discussione del test "Team autonomia responsabilità" ai gruppi di coordinamento per Aree b. Produzione e elaborazione dei risultati del questionario/discussione "Team autonomia responsabilità"
II anno (2015)	a. Promozione dell'utilizzo della flessibilità oraria e della Banca delle ore come strumenti per il raggiungimento del Benessere Organizzativo b. Elaborazione di un semplice vademecum delle opportunità in ordine a flessibilità oraria e Banca delle ore c. Raccolta e analisi dei dati di utilizzo di flessibilità oraria e Banca delle ore
III anno (2016)	a. Valutazione dei risultati b. Divulgazione dei dati e delle relative valutazioni c. Inserimento nel Piano delle formazione annuale dei temi di formazione emersi nel percorso

Articolazione e costruzione del processo

1	Predisposizione del questionario/discussione "Team autonomia responsabilità"
2	Somministrazione del questionario e facilitazione della discussione
3	Elaborazione dei risultati del questionario/discussione "Team autonomia responsabilità"
4	Elaborazione di un semplice vademecum delle opportunità in ordine a flessibilità oraria e Banca delle ore
5	Raccolta dei dati di utilizzo di flessibilità oraria e Banca delle ore
6	Analisi dei dati di utilizzo di flessibilità oraria e Banca delle ore

Indicatori

quantità	Numero dipendenti a cui è stato somministrato il questionario/discussione "Team autonomia responsabilità"
quantità	Numero di incontri su "Team autonomia responsabilità"
quantità	Numero dipendenti che usufruiscono di flessibilità
quantità	Numero dipendenti che usufruiscono di Banca delle ore
qualità	Rilevazione del livello di gradimento del percorso da parte dei/delle dipendenti
qualità	Nuove tematiche formative inserite nel Piano della formazione annuale

Comunicazione

I anno (2014)	a. Questionario "Team autonomia responsabilità" b. Risultati del questionario/discussione "Team autonomia responsabilità"
II anno (2015)	a. Vademecum delle opportunità b. Schede di rilevazione di flessibilità oraria e Banca ore c. Schema di utilizzo di flessibilità e Banca ore
III anno (2016)	a. Organizzazione di una riflessione seminariale sull'esperienza complessiva b. Nuovo Piano della formazione

Attuazione e monitoraggio del PAP

Il Piano di Azioni Positive sarà presentato alle Organizzazioni Sindacali e verrà periodicamente monitorato dal costituendo Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda.

Allegati

Piano della formazione (allegato A)
"Linee di indirizzo del/della dipendente" (allegato B)
Rapporto biennale sullo stato del Personale (allegato C)

