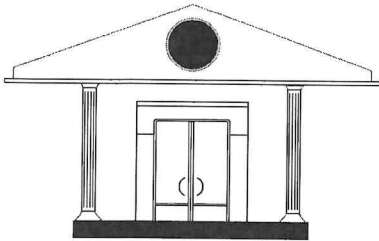


*Allegato n. 1) al PIAO deliberazione 42 del CDA
del 6/02/20*



CONSORZIO "IMPEGNO SOCIALE"
Cassina Rizzardi – Como



Oggetto: Piano triennale del fabbisogno del personale del Consorzio Impegno Sociale

Deliberazione n° 59 C.d.A. del 09.09.2020

Presenti: Dr.ssa Maria Angela Adamo, Dr. Giovanni L'Ala

Assente giustificato: Dr. Tertulliano Pirondini

Facente funzione di Segretario: Dr. Andrea Catelli

IL PRESIDENTE DEL CDA

Dato atto che con delibera n. 47 del 3.05.2019 si è provveduto ad approvare la dotazione organica del Consorzio Impegno Sociale, prevedendo l'assunzione di un Istruttore Direttivo categoria D 1 part-time per l'Area amministrativa, di un Istruttore amministrativo categoria C sempre per l'Area amministrativa e di n. 6 educatori professionali categoria C, per le motivazioni in essa descritte;

Dato atto che, nel frattempo, l'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, che prevedeva l'obbligatorietà dell'esperimento della procedura di mobilità prima dell'indizione del concorso è stata modificata e resa solo facoltativa e che l'amministrazione intende procedere direttamente con concorso pubblico, sia per le difficoltà di reperire professionalità tramite mobilità, sia per abbreviare i tempi di reclutamento, sia per permettere di formare figure professionali ex novo;

Considerato che:

- Con deliberazione n. 48 del 3.05.2019 si è preso atto dell'esito della selezione ed è stata autorizzata l'assunzione a tempo determinato di un educatore professionale cat. C a tempo pieno e determinato per n. 8 mesi a partire dal 1.05.2019 per la RSD;
- Con deliberazione n. 54 del 31.05.2019 si è preso atto della formazione di graduatoria a seguito di concorso pubblico per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un O.S.S. cat. B3 a partire dal 30 giugno 2019;
- Con deliberazione n. 62 del 17.06.2019 si è preso atto della formazione di una graduatoria a seguito di concorso pubblico per l'assunzione a tempo determinato di un educatore professionale cat. C a tempo pieno e determinato per 12 mesi a partire dal 3.09.2019 per il CDD;
- Con deliberazione n. 77 del 13.09.2019 si è preso atto della graduatoria del concorso pubblico per la copertura di 1 posto di Istruttore amministrativo contabile cat. C per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato;

Dato atto che con deliberazione n. 87 del 18.10.2019 si è provveduto alla modifica della dotazione organica;

Vista la deliberazione del C.d.A. n. 46 dell'11.06.2020 relativa alla riorganizzazione del Consorzio, con cui è stata approvata anche la nuova dotazione organica;

c) non hanno approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006), che il Consorzio Impegno Sociale approva con la presente delibera (allegato 2);

d) non hanno rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, commi 723, 724 e 725, Legge 208/2015), pareggio rispettato nel 2018 e che, allo stato attuale, appare certo al 31 dicembre 2019;

e) non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009) e che il Consorzio Impegno Sociale ha individuato precisi obiettivi strategici e operativi come indicato con deliberazione n. 34/2019 di nomina dei Responsabili di servizio.

Atteso che il Consorzio Impegno Sociale rispetta tutti i parametri sopra indicati, come risulta sia da delibere già approvate sia da attestazioni del Responsabile dell'area finanziaria.

Dato atto delle più recenti disposizioni in merito alla dotazione organica, ovvero:

- che l'art. 6 del D. Lgs. 165 del 30/03/2001, così come da ultimo modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75 stabilisce, ai commi 1 e 2, che: *"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.- 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente."*;

-che, inoltre, l'articolo 6, comma 3, D.Lgs 165/2001, così come novellato dal D.Lgs 75/2017, dispone: *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del **potenziale limite finanziario massimo della medesima** e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, **garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione**. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"*;

Atteso quindi che per la modifica portata al D. Lgs n. 165/2001, il sistema della programmazione dei fabbisogni deve ora muovere da presupposti diversi rispetto al passato, in quanto non si considera più la dotazione organica "di diritto" ma è necessario considerare:

- 1) la dotazione organica "di fatto", quindi il ruolo dei posti coperti al quale sommare le facoltà assunzionali;
- 2) i fabbisogni di personale, da rilevare *ex novo* e da aggiornare anno per anno;

Atteso che, per quanto sopra detto, la rilevazione dei fabbisogni determina la nuova dotazione organica che sarà sempre quella di fatto, alla quale si sommano i posti di ruolo acquisibili nei limiti finanziari delle facoltà assunzionali;

Viste le recenti "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", che spiegano che la normativa (art. 6 TUPI) introduce elementi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, prima era il contenitore rigido da cui partire per redigere il piano triennale di fabbisogno del personale e per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, condizionante le scelte sul reclutamento del personale (posti disponibili/figure professionali/ contemplate). Ora, invece, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici.

Area Servizi Amministrativi

	Cat. Cont.	Dotazione	Posti coperti	Posti vacanti
Istruttore direttivo PT	D	0,5	0,5	0
Istruttore Amministrativo	C	2	1	1

Totali

		Dotazione	Posti coperti	Posti vacanti
		21,5	15,50	6

2. Di evidenziare che, stante l'Emergenza COVID, non sono facilmente prevedibili le conseguenze sui servizi nel medio e lungo periodo. Si procederà pertanto a dare corso alla copertura del fabbisogno anche alla luce di possibili ridimensionamenti o delle nuove progettualità;
3. Di dare atto che con deliberazione n. 39 del 21.05.2020 si intendono revocate anche le procedure concorsuali e selettive eventualmente bandite e non concluse di qualunque Area e profilo;
4. Di dare atto che per gli anni 2021 e 2022, non sono previste ulteriori assunzioni di personale, a parità di utenti, nel rispetto dei vincoli assistenziali già richiamati in premessa; tuttavia trattandosi di istituti socio-sanitari e delle nuove necessità organizzative post emergenza Coronavirus, è possibile una variazione del numero degli ospiti e del livello di assistenza richiesto da quelli che già usufruiscono i servizi del Consorzio. In tal caso si procederà con assunzioni a tempo determinato per le esigenze temporanee. Un incremento di ospiti o l'aggravamento delle condizioni tale da richiedere stabilmente maggiore assistenza, obbligherà questo Consorzio ad un aggiornamento del presente piano;
5. Di dare atto del rispetto di tutti i limiti posti dalla normativa per le assunzioni del personale, meglio dettagliate in premessa;
6. Di dare atto del rispetto dei limiti della spesa di personale, come dichiarato dal responsabile del servizio finanziario;
7. Di dare atto che è stato trasmesso all'organo di revisione contabile la presente deliberazione per l'acquisizione del parere, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e che è stato acquisito il parere favorevole dei Revisore dei Conti (allegato 3);
8. Di comunicare il contenuto della presente deliberazione alle RSU ed alle OO.SS.;
9. Di dare atto che del presente verbale viene data integrale lettura e viene approvato all'unanimità dei voti dei presenti;
10. Di dichiarare l'immediata eseguibilità del presente provvedimento.

CONSORZIO IMPEGNO SOCIALE CASSINA RIZZARDI

Deliberazione n° 59 C.d.A. del 09.09.2020

OGGETTO DELLA DELIBERA: Piano triennale del fabbisogno del personale del Consorzio Impegno Sociale

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA di competenza del DIRETTORE

"Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere FAVOREVOLE/NON FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa";*

Data, _____ **FIRMA** _____

DICHIARAZIONE di rispetto dei limiti di spesa di personale

☐ *"La presente proposta è adottata nel rispetto delle norme vigenti in materia di assunzione del personale, nonché nel rispetto del limite di spesa tendente ad ottenere una riduzione progressiva della spesa, di cui al D.L.n. 90/2014 e s.m.i. ed ai vincoli previsti dall'art. 91 del D.Lgs.n. 267/2000";*

Data, _____ **FIRMA** _____

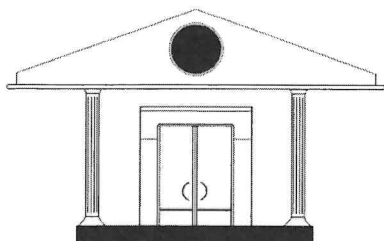
PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE di competenza del DIRETTORE

☐ *"La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente";*

Data, _____ **FIRMA** _____

☐ *"Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere FAVOREVOLE /NON FAVOREVOLE* di regolarità contabile";*

Data, _____ **FIRMA** _____



CONSORZIO "IMPEGNO SOCIALE"
Cassina Rizzardi – Como



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE **2026– 2027 – 2028**

Ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198
“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

Il presente Piano delle Azioni Positive è di durata triennale ed è riferito agli anni 2026, 2027 e 2028.

Il Consorzio Impegno Sociale, nel rispetto della normativa vigente, intende 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, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Il Consorzio Impegno Sociale favorisce un ambiente di lavoro improntato al benessere psicologico e organizzativo dei dipendenti, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le “azioni positive” quali “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”.

L'articolo 48 del decreto legislativo sopra richiamato prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali finalizzate a rendere sostanziale il principio di uguaglianza formale e volte a porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti da eventuali discriminazioni, consolidando quanto già attuato.

I Piani delle azioni positive, tra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore ai due terzi.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- superare le condizioni, l'organizzazione e la distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera o nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;

- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE

Situazione al 31-12-25 Dipendenti assunti a tempo indeterminato

Il Consorzio Impegno Sociale ha un Direttore/uomo assunto con contratto libero professionale a partire dal 1/04/2020, non ricompreso nella seguente tabella.

Categoria	Profilo professionale	Donne	Uomini
D	Istruttore Direttivo	3	
C	Educatore professionale	5	3
C	Istruttore Amministrativo		1
B	Operatore Socio-Sanitario	1	1
TOTALI		9	5

Dall'analisi della tabella si evince che l'organico non presenta situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne.

Il piano delle azioni positive, pertanto, più che riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà orientata a promuovere azioni positive per promuovere e garantire gli obiettivi che il piano si prefigge di realizzare nel triennio di riferimento.

OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

A) Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali

1. Il Consorzio Impegno Sociale si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, salva motivata impossibilità, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere e a richiamare nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.
2. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne; nello svolgimento del ruolo assegnato, il Consorzio Impegno Sociale valorizza attitudini e capacità professionali di entrambi i generi.
3. Ai fini della nomina di organismi collegiali interni, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.

B) Formazione e riqualificazione del personale

1. I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuali; ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro sia utile affinché non si frappongano ostacoli alla conciliazione fra vita familiare e vita professionale e venga altresì favorita la partecipazione anche a coloro che effettuano un orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi dei genitori, assenze prolungate dovute a esigenze familiari o malattia, ...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.
3. Organizzazione di un seminario formativo e informativo sulla parità di genere, sugli stereotipi di genere e sui comportamenti nei luoghi di lavoro che favoriscono buone prassi per la corretta collaborazione tra i generi.

C) Conciliazione e flessibilità

Il Consorzio Impegno Sociale favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze del personale all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità, mediante l'utilizzo di strumenti quali:

1. facilitare la concessione delle aspettative, che saranno autorizzate a meno che non comportino grave pregiudizio dell'organizzazione degli uffici;
2. in presenza di particolari esigenze dei dipendenti, sia personali sia dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato, compresi i dipendenti disabili, potranno essere definite forme di flessibilità oraria personalizzate per periodi di tempo limitati.

D) Sviluppo carriera e professionalità

Il Consorzio Impegno Sociale intende offrire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di incentivi e progressioni economiche

I sistemi premianti utilizzati sono improntati a principi meritocratici che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici senza discriminazioni di genere. L'affidamento degli incarichi di responsabilità avviene sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazione alcuna.

E) Garanzia il benessere dei lavoratori

Il Consorzio Impegno Sociale intende garantire il benessere dei lavoratori attraverso la tutela dalle molestie, dai fenomeni di mobbing e dalle discriminazioni.

L'Ente si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.

Tali azioni si concretizzeranno in:

- istituzione di un centro di ascolto per il personale dipendente;
- effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;
- interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche-mobbing.

Diffusione delle informazioni sulle pari opportunità

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito istituzionale del Consorzio Impegno Sociale e di esso verrà data informazione al personale dipendente ed alle RSU.

Aggiornamento del piano

Nel periodo di vigenza del presente piano il Servizio Amministrativo potrà raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti per possibili soluzioni alle problematiche che dovessero emergere, al fine di poter procedere ad un adeguato aggiornamento.