



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Istituto Maria Redditi"

ALTA VALDICHIANA SENESE: SINALUNGA - TORRITA DI SIENA - TREGUANDA

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

Sommario

Premessa	2
1.Dotazione organica dell’A.P.S.P. Istituto Maria Redditi	4
1.1 Contesto interno	4
1.2 Personale in forza al 31/12/2021	5
2.Obiettivi ed azioni positive	7
2.1Dettaglio e specifiche di ciascun obiettivo e azione positiva	10
3.Durata del Piano	12

Premessa

I Piani di Azioni Positive (P.A.P.) si inseriscono nell’ambito delle iniziative promosse dall’Ente per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità così come prescritto dal decreto legislativo 196 del 2000. L’articolo 7 comma 5 del decreto legislativo 196 dispone, infatti, che le Pubbliche Amministrazioni adottino Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Le azioni positive contenute nei Piani di Azioni Positive sono misure temporanee “speciali” che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 che indiretta e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini. L’origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (*Equal Pay Act*, legge di parità salariale, del 1963; *Civil Rights Act*, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondante sulla razza, allargandone poi il campo d’azione a quelle legate alla confessione religiosa, all’origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro. Le azioni positive hanno rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell’ eguaglianza sostanziale.

Le azioni positive hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro: questa è la definizione che il diritto della Comunità Europea e la Corte di Giustizia CE hanno nel tempo sostanzialmente mantenuto valida per introdurre nei corpi normativi dei singoli Paesi tale strumento di attuazione delle politiche di pari opportunità.

Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006 articolo 1), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 5 del 2010 che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

La normativa italiana ha diversificato i modelli di azioni positive a seconda che si tratti di realizzarle nel settore privato, ovvero nella Pubblica Amministrazione.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio: le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

I soggetti tenuti alla predisposizione dei piani sono le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici.

I piani di azioni positive, che hanno vigenza triennale, devono tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini.

Il presente Piano triennale di Azioni Positive 2022 -2024, costituisce la prima adozione dell'APSP Istituto Maria Redditi. Si specifica che all'interno dell'Ente non risulta, al momento della redazione del presente piano, costituito il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) di cui all'art. 57 del d.lgs n.165 del 2001 e s.m.i. , che nell'esercizio dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica riveste un ruolo particolarmente rilevante per la predisposizione dei PAP.

Tuttavia dovendo l'APSP, in qualità di Pubblica Amministrazione, comunque adempiere all'obbligo di adozione del Piano di Azioni positive, ai sensi del decreto legislativo 196 del 2000, articolo 7 comma 5. Si stabilisce di ottemperare all'adempimento con la redazione a cura della Direzione dell'Ente del presente piano, nelle more della costituzione del Comitato Unico di Garanzia che entro l'annualità 2022 sarà costituito secondo le modalità

definite nelle linee guida del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione del 04/03/2011 e delle disposizioni contenute nella Direttiva 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione.

Occorre in ultimo sottolineare che il presente PAP si pone in continuità con gli obiettivi strategici e la programmazione triennale dell'Ente già definiti nel "Piano integrato di attività ed organizzazione 2022-2024" approvato con Deliberazione C.d.A. n. 18 del 08/06/2022, in particolar modo con le sezioni dedicate alla performance e alle misure per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Il presente piano è adottato dal CdA dell'Ente previa approvazione della Consiglieria di Parità della Provincia di Siena.

1. Dotazione organica dell'A.P.S.P. Istituto Maria Redditi

1.1 Contesto interno

Il Piano triennale delle azioni positive non può prescindere dalla descrizione della dotazione organica dell'Ente.

L'A.P.S.P. Istituto Maria Redditi è diretta da un Consiglio di Amministrazione composto da n. 5 membri fra cui viene eletto il Presidente che è anche il Rappresentante Legale dell'ente. E' presente un Collegio dei revisori dei conti composto da n. 3 componenti.

Nell'ottobre 2021 il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Direttore.

L'ente è organizzato in due aree, l'Area Amministrativa, Finanziaria e dei Servizi Generali e l'Area Servizi Assistenziali e Servizio farmaceutico, di cui tuttavia attualmente non sono stati nominati i Responsabili.

COMPONENTI DEGLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO- AMMINISTRATIVO AL 31/12/2021	TOTALE COMPONENTI	DONNE	UOMINI
Consiglio di Amministrazione	5	1	4
Collegio dei Revisori	3	2	1

1.2 Personale in forza al 31/12/2021

	TOTALE DIPENDENTI	DONNE	UOMINI
PERSONALE IN FORZA AL 31/12/2021	54	44	10

TABELLO 1- RIPARTIZIONE DEL PERSONALE SUDDIVISO PER AREE

AREE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Area Amministrativa, Finanziaria e dei servizi generali	3	2 (di cui 1 Dirigente)	5
Area dei Servizi assistenziali e UO Farmaceutica	41	8	49
TOTALE	44	10	54

TABELLA 2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA

Dipendenti	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenti
Donne	27	10	7	
Uomini	2	2	5	1
Totale	29	12	12	1

TABELLA 3 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi di età – inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Categoria B		1			1	3	3	4	14	3
Categoria C	1		1			1		4	5	
Categoria D	4		1			2	3		1	1
Dirigenti			1							
Totale	5	1	3	0	1	6	6	8	20	4

TABELLA 4 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE LAVORATIVA

Classi di età – tipo presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	31-40	41-50	51-60	>60	< 30	31-40	41-50	51-60	>60
Tempo pieno	4	1	2		1	6	4	7	15	3
Part time >50%	1		1				2	1	5	1
Part time <50%										
Totale	5	1	3	0	1	6	6	8	20	4

**TABELLA 5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO,
SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

	UOMINI	DONNE
Inquadramento	Retribuzione netta media mensile	Retribuzione netta media mensile
Categoria B	1491.50 euro	1503.42 euro
Categoria C	(unico uomo presente in questa categoria è a tempo parziale)	1617.90 euro
Categoria D	1861.59 euro	2012.80 euro
Dirigenti	3151.30 euro	

Il quadro che emerge dalle cinque tabelle sopra riportate è che presso l'APSP, in ciascuna delle due Aree di competenza in cui è suddivisa, le donne rappresentano la maggioranza rispetto agli uomini, inoltre presentano una retribuzione media più alta rispetto a quella maschile in ciascuna delle categorie riportate. Eccezion fatta per il Dirigente (uomo) che è l'unica figura apicale. Alla luce di tale quadro descrittivo della composizione dell'organico dell'Ente, al punto successivo si esplicano gli obiettivi e le azioni positive poste per il triennio 2022-2024.

2. Obiettivi ed azioni positive

Ai sensi dell'art. 42 del "Codice delle pari opportunità" (D.Lgs n. 198/2006 e smi) , le azioni positive si configurano come "...misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro."

Hanno i seguenti scopi:

- “a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e 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 ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) 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;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.”

Alla luce della definizione e degli scopi delle azioni positive fin qui richiamati, il presente PAP si pone degli obiettivi strategici, di seguito espressi e che si esplicano di fatto nelle azioni positive definite successivamente:

- Benessere organizzativo
- Benessere in termini di qualità dei Servizi resi e di innovazione
- Benessere culturale

Nella tabella che segue si descrivono, in riferimento al triennio 2022-2024, gli obiettivi e relative azioni positive dell'APSP Istituto Maria Redditi.

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO SPECIFICO	AZIONE POSITIVA	INDICATORE	RISULTATO ATTESO			STAKEHOLDERS (destinatari)
				<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	
Benessere organizzativo	Costituzione del “Comitato Unico di garanzia” dell'APSP Istituto Maria Redditi	Predisposizione di atti per la costituzione del CUG secondo le disposizioni contenute nelle Linee guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 così come modificate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26/06/2019	Interpello per l'individuazione dei componenti del CUG sia per i dipendenti a tempo indeterminato dell'APSP sia per le OO.SS rappresentative dell'Ente, Atti di nomina ed insediamento	100% di raggiungimento dell'obiettivo	Mantenimento	Mantenimento	Personale dipendente

Benessere organizzativo	Regolamento di funzionamento del CUG	Predisposizione del regolamento	Approvazione con apposito atto, applicazione e diffusione del Regolamento	<u>2022</u> 100% di raggiungimento dell'obiettivo	<u>2023</u> Mantenimento	<u>2024</u> Mantenimento	Personale dipendente
Benessere in termini di qualità dei servizi resi e di innovazione/Benessere organizzativo	Applicazione del Lavoro Agile	Applicazione del lavoro agile ai dipendenti che ne fanno richiesta, in considerazione sia dell'attività lavorativa svolta sia per favorire la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro	Richiesta di svolgere attività in modalità agile e relativi accordi con Direttore/Responsabile di Area	<u>2022</u> 100% di raggiungimento dell'obiettivo	<u>2023</u> Mantenimento	<u>2024</u> Mantenimento	Personale dipendente Che può svolgere la propria attività in modalità agile
Benessere organizzativo	Implementazione delle politiche di conciliazione di tempi di vita con i tempi lavoro	Flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed in uscita del personale amministrativo	Applicazione dell'orario flessibile per personale amministrativo	<u>2022</u> 100% di raggiungimento dell'obiettivo	<u>2023</u> Mantenimento	<u>2024</u> Mantenimento	Personale amministrativo dipendente
Benessere culturale	Formazione continua del personale	Garanzia che la formazione e l'aggiornamento sia rivolto a tutto il personale, senza discriminazione di genere, adottando modalità organizzative degli eventi formativi che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare	Calendario degli eventi formativi e registro presenze ai corsi di formazione	<u>2022</u> 100% del rispetto dei criteri di gestione dei corsi di formazione, definiti nella azione positiva	<u>2023</u> Mantenimento	<u>2024</u> Mantenimento	Personale dipendente

2.1 Dettaglio e specifiche di ciascun obiettivo e azione positiva

➤ **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Obiettivo:

Costituzione del “Comitato Unico di garanzia” dell’APSP Istituto Maria Redditi;

Il presente obiettivo prevede che l’APSP per la prima annualità nomini il Comitato Unico di Garanzia. Tale costituzione, oltre che a rappresentare un adempimento, rappresenta uno strumento indispensabile per favorire la produttività dell’Ente, migliorare l’efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e per contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violazione per i lavoratori.

Azione:

Interpello alle OO.SS per eleggere propri rappresentanti e supplenti, ed interpello al personale dipendente a tempo indeterminato per la propria candidatura a membro del comitato.

Nomina, da parte del CdA, del Presidente del Comitato.

Nomina, da parte del CdA, dei componenti, in base alle richieste pervenute e ai requisiti (curricula).

Insediamiento del Comitato.

Monitoraggio attività svolta:

Entro l’annualità 2022 è prevista l’esecuzione di tutte le azioni.

Stakeholders:

Dipendenti tutti

➤ **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Obiettivo:

Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell’APSP Istituto Maria Redditi.

Azione:

Entro 60 gg dalla costituzione del CUG, lo stesso adotterà il regolamento interno che disciplini il suo funzionamento, in relazione a : convocazioni, periodicità delle riunioni, validità delle stette, verbale, rapporti sulle attività, diffusione delle informazioni, accesso ai dati, casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti, audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organi dell’Ente.

Inoltre l’Ente si prodigherà affinché il regolamento venga diffuso e portato a conoscenza dei dipendenti.

Monitoraggio attività svolta:

Entro l’annualità 2022 è prevista l’esecuzione di tutte le azioni.

Stakeholders:

Dipendenti tutti

➤ **BENESSERE IN TERMINI DI QUALITÀ DEI SERVIZI RESI E DI INNOVAZIONE/BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Obiettivo:

Applicazione del Lavoro Agile

Azione:

Tenendo conto di quanto disciplinato nel PIAO, nell'apposita sezione dedicata al lavoro agile, approvato con Del. N. 18 del 08/06/22, la disciplina del lavoro agile sarà applicata, ove i dipendenti ne facciano richiesta, tenendo in considerazione l'attività lavorativa del dipendente che deve poter essere eseguita a domicilio senza che questo infici sull'efficienza e l'efficacia dell'attività del singolo e dell'intera organizzazione, ed inoltre nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i carichi familiari del lavoratore stesso.

Monitoraggio attività svolta:

Si assicura la presa in carico del 100% delle richieste di svolgere attività in modalità agile e la relativa predisposizione degli accordi con Direttore/Responsabile di Area in cui saranno declinate le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'individuazione in via previsionale del numero delle giornate per le quali è richiesto il rientro in sede, l'indicazione dei luoghi prevalenti in cui verrà svolta l'attività, gli strumenti che il dipendente può / deve utilizzare, i tempi di riposo del dipendente, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. A tal proposito va sottolineato che il diritto alla disconnessione del dipendente è stabilito a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività, e della conciliazione delle esigenze e dei tempi di vita, di riposo e di lavoro.

Stakeholders:

Personale dipendente che può svolgere la propria attività in modalità agile.

➤ **BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Obiettivo:

Implementazione delle politiche di conciliazione di tempi di vita con i tempi lavoro.

Azione:

Al personale amministrativo è applicato il criterio della flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed in uscita, nel rispetto delle normative contenute nel CCNL Funzioni locali 2016/2018. La flessibilità si applica nell'ottica del principio di conciliazione di tempi di vita con i tempi lavoro, agevolando soprattutto i dipendenti che nel proprio nucleo familiare si prendono cura di minori, anziani e disabili.

Monitoraggio attività svolta:

Applicazione dell'orario flessibile per il 100 % del personale amministrativo.

Stakeholders:

Personale amministrativo dipendente.

➤ **BENESSERE CULTURALE**

Obiettivo:

Formazione continua del personale.

Azione:

Garanzia che la formazione e l'aggiornamento sia rivolto a tutto il personale, senza discriminazione di genere, adottando modalità organizzative delle attività formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Costituzione di un calendario di eventi formativi che preveda più date per uno stesso evento.

Monitoraggio attività svolta:

Rispetto del 100% dei criteri di gestione dei corsi di formazione, definiti nella azione positiva

Stakeholders:

Personale dipendente

3. Durata del Piano

Il presente piano ha durata triennale 2022-2024.

Tuttavia l'aggiornamento degli obiettivi e delle azioni positive avverrà con cadenza annuale, anche in considerazione del raggiungimento degli obiettivi dell'annualità precedente.

Il piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'Ente www.istitutorediti.it .

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, il presente PAP sarà trasmesso alla Consiglieria Provinciale di Pari Opportunità, e successivamente adottato dal CdA di questo Ente, previo parere favorevole della stessa.

Sinalunga, 23 giugno 2022