

Piano Triennale di Azioni Positive

Triennio 2024-2026

*Approvato, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006, con deliberazione del Consiglio
di Amministrazione n.68 del 03.11.2022*



INDICE

1. Premessa
2. Riferimenti alla disciplina
3. Strategia delle Azioni Positive
4. Programmazione Triennale di Azioni Positive
 - A. Le risorse umane nell'amministrazione
 - B. Linee di intervento del Piano
 - C. Attività di studio, monitoraggio e analisi connessa alla programmazione

1. PREMESSA

Il presente Piano PER IL TRIENNO 2024 – 2026 di Azioni Positive (di seguito Piano) è rivolto a promuovere nell'IPAB L'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che, per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

2. RIFERIMENTI ALLA DISCIPLINA

Il Piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (*Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*). secondo cui, ciascuna Pubblica Amministrazione ha l'obbligo di predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", così come novellato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, indica, tra le finalità del Testo Unico quella di "*realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.*" Il successivo articolo 7 al comma 1, specifica che: "*Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.”

3. STRATEGIA DELLE AZIONI POSITIVE

La strategia delle azioni positive dell'IPAB è rivolta a rimuovere quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

4. PROGRAMMA TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

A. Le risorse umane nell'amministrazione

Il punto di partenza dell'attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera, attraverso la raffigurazione del numero di dipendenti al 22.08.2024, suddivisi per genere:

GRUPPO	M	F	TOT	M%	F%
Personale Dip. Amministrativo	10	1	11	90,93%	9,07%
Personale Dip.Serv. Persone	12	12	24	50,00%	50,00%
Personale Dip. Sanitario	1	2	3	33,33%	66,67%
Totale complessivo	23	15	38	60,53%	39,47%

Il gruppo "personale Dipartimento Amministrativo" comprende il dirigente, I funzionari, gli istruttori amministrativo-contabili, I portieri e gli operatori del servizio tecnico.

Il gruppo "personale Dipartimento Servizi alle Persone" comprende il personale a diretto contatto con gli Ospiti (operatori socio sanitari e ausiliari), nonché gli addetti ai servizi generali di cucina e lavanderia.

Il Gruppo "Personale Dipartimento Sanitario" comprende (oltre ai servizi medico-specialistici ed infermieristici esternalizzati) l'operatore amministrativo di supporto e gli animatori per il recupero e/o mantenimento delle attività manuali e cognitive. Come si evince dalla tabella, il personale di genere femminile rappresenta il 39,47% del personale dipendente dell'IPAB.

B. Linee di intervento del piano

Il presente Piano individua le seguenti linee di intervento:

- 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;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

C. Attività di studio, monitoraggio e analisi della programmazione

L'IPAB provvede a:

- monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni;



- favorire l'informativa sui dati di genere, evidenziandone i relativi trend evolutivi;
- verificare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
- garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure interne all'ente.

Il Dirigente

Dott. Giuseppe Turrisi



Il Presidente

Mons. Nino Caminiti