

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la L.R. n. 91/94 "Norme sul diritto agli studi universitari in attuazione della Legge 390/1991" e ss.mm. e ii.;

VISTA la L. R. 14.09.1999, n. 77 "Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo e ss.mm. e ii.;

VISTO il D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss. mm. e ii.;

VISTO il D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm. e ii.;

VISTO il D.Lgs. n. 74, del 25 maggio 2017 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124";

VISTA la Delibera della Giunta Regionale n. 38, del 20.01.2015, avente a oggetto: "Procedura di interscambio per compensazione. Autorizzazione comando della dott.ssa Giulia Marchetti della Giunta Regionale d'Abruzzo all'Azienda per il diritto allo studio (ADSU) di L'Aquila e contestuale assegnazione in posizione di comando del Dr. Luca Valente dall'Azienda per il diritto allo studio (ADSU) di L'Aquila alla Giunta Regionale – Dipartimento "Sviluppo Economico e Politiche Agricole";

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale n. 31, del 24.01.2018, "Procedura di interscambio per compensazione. Proroga comando della Dott.ssa Giulia Marchetti della Giunta Regionale d'Abruzzo all'Azienda per il Diritto allo Studio (ADSU) di L'Aquila e contestuale proroga in posizione di comando del Dr. Luca Valente dall'Azienda per il Diritto allo Studio (ADSU) di L'Aquila alla Giunta Regionale;

VISTO il contratto sottoscritto in data 16.02.2018 dalla Dr.ssa Giulia Marchetti e dal Prof. Ing. Pierluigi Beomonte Zobel, già Presidente C.d.A., in atti d'ufficio;

VISTO il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconfertibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190) e ss.mm. e ii.;

VISTO il Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) ed in particolare l'art. 48 che dispone che ciascuna Pubblica Amministrazione, deve predisporre un Piano di azioni positive, di durata triennale;

VISTA la Legge 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (cd. "Collegato Lavoro");

VISTA la Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni Pubbliche";

VISTA la Convenzione stipulata in data 18.04.2017 con il CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) della Giunta Regionale d'Abruzzo;

VISTO il Piano delle azioni positive (PAP), triennio 2020 – 2022, allegato al presente atto di cui costituisce parte integrale e sostanziale;

SENTITO il parere favorevole del Dirigente/Direttore in merito alla regolarità amministrativa del presente atto e la conformità dello stesso alla vigente legislazione;

Per quanto esposto in narrativa, all'unanimità

DELIBERA

1) Di approvare il Piano delle azioni positive (PAP), triennio 2020 – 2022, allegato al presente atto di cui costituisce parte integrale e sostanziale.

2) Di trasmettere il presente atto al CUG della Regione Abruzzo.

La presente deliberazione, previa lettura, è stata approvata e firmata a termine di legge.

IL SEGRETARIO
(Dr.ssa Giulia Marchetti)



IL PRESIDENTE
(Prof.ssa Eliana Mbrigante)



L'Aquila, n. di prot. N. 1444/15 dichiarazione di urgenza.

Inviata alla Giunta Reg. le il

Esecutiva per decorrenza termini il

Esecutiva con provvedimento G.R. n.

Osservata con

Respinta con

Per copia conforme ad uso amministrativo.

L'Aquila

IL SEGRETARIO



**AZIENDA PER IL DIRITTO
AGLI STUDI UNIVERSITARI**

L'AQUILA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dell'Azienda per il Diritto allo Studio Universitario con sede in L'Aquila dal 7 MAG. 2020 e che vi rimarrà fino al 17 MAG. 2020 (per dieci giorni consecutivi) ai sensi dell'art.13 della Legge Reg. le n.91 del 6/12/94.

L'Aquila, 7 MAG. 2020

IL SEGRETARIO



SEDUTA DEL 6 MAG. 2020

DELIBERAZIONE n. 16

OGGETTO: Piano azioni positive (PAP)- Triennio 2020 - 2022

L'anno 2020 (*duemilaventi*) il giorno 06 del mese di Maggio alle ore 10 e minuti 30 nella sede dell'Azienda per il Diritto allo Studio Universitario dell'Aquila si è riunito il Consiglio di Amministrazione, presieduto dalla **Prof.ssa Eliana Morgante** con l'intervento dei componenti:

PRESENTE

Passacantando Maurizio

PRESENTE

Pensa Antonio

PRESENTE

Cecala Sara

PRESENTE

Paoletti Matteo

Collegio Revisori dei Conti:

Rossi Riccardo (Presidente) **ASSENTE**

De Donato Silvana (Componente) **ASSENTE**

Renzetti Loredana (Componente) **ASSENTE**

Interviene il Dirigente/Direttore dell'Azienda Dr.ssa Giulia Marchetti in qualità Segretario.



AZIENDA
PER IL DIRITTO AGLI STUDI UNIVERSITARI

Via XX Settembre nn. 46/52 - 67100 L'Aquila

C.F.: 80004530665 - P.I.: 01024330662

www.adsuaq.org - e-mail: info@adsuaq.org



PIANO AZIONI POSITIVE (P.A.P.)

Triennio 2020/2022

Il presente Piano è adottato ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni dello Stato...., predispongono piani 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."

Normativa di riferimento

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro come recepita e modificata dagli artt. 44 e ss. del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità).
- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 e ss.mm. e ii.;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm. e ii.;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ove all'art. 48 dispone che ciascuna Pubblica Amministrazione, deve predisporre un Piano di azioni positive, di durata triennale, volto 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 prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche con lo scopo di rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm. e ii.;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (cd. "Collegato Lavoro"): in particolare l'art. 21 che ha introdotto l'obbligo di adottare nelle Pubbliche Amministrazioni, le misure per garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni;
- Decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183": ove, in particolare, sono introdotte le misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione per le persone che lavorano;
- Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 "Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196": introduce l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009 che prevede l'avvio, da parte del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere;
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo - Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale;
- Direttiva 23 maggio 2007 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011: completa il quadro normativo stabilendo le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG;
- Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere

la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti: fornisce linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente;

- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni Pubbliche".

Premessa

Il Piano ha durata triennale e tende ad individuare le "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Codice delle Pari Opportunità, come "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'obiettivo è quello di rimuovere quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, individuando e introducendo le opportune soluzioni, anche sotto l'ottica del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Tale normativa, infatti, prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto anche del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, in base al principio secondo cui un'Amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è contenuta anche nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 23 maggio 2007, secondo cui "valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa ...rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini".

La Legge n.81 del 22 maggio 2017 segna una svolta importante verso una migliore conciliazione di tempi lavoro/tempi vita, introducendo anche nella Pubblica Amministrazione la modalità di lavoro "agile" (smart working), che consente al lavoratore - nell'ambito di progetti condivisi con l'Amministrazione - di lavorare da casa.

Distribuzione del Personale

L'attuale organico dell'Azienda risulta strutturato in maniera sostanzialmente paritaria, per quanto attiene alla distribuzione per sesso dei dipendenti nell'ambito delle singole categorie, come emerge dalla tabella sotto riportata che fotografa la situazione al 31 dicembre 2019 dei dipendenti in servizio presso l'Ente.

Dirigenza		Cat. D		Cat. C		Cat. B	
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	1	1	3	3	3	3	1

Da tale quadro discende che sul piano dei numeri, anche nei livelli decisionali e funzionali (dirigenti e funzionari), nell'Azienda non si pone il problema di un riequilibrio di genere verso le donne, storicamente penalizzate nell'accesso al lavoro e nel raggiungimento dei più alti livelli gerarchici.

Tuttavia ciò non deve far venir meno la vigilanza nell'attuazione di tutte quelle misure necessarie a garanzia della parità di genere, cercando di migliorare il benessere lavorativo e la valorizzazione della diversità, rimuovendo ogni possibile ostacolo ancora esistente.

PAP 2020/2022

Tutte le azioni di seguito indicate sono rivolte a tutte le lavoratrici/lavoratori ed hanno valenza triennale, pur se soggette a verifica ed aggiornamento annuale.

La competenza per l'attuazione delle misure è della Direzione, con la collaborazione del CUG Regionale (con cui è in essere una convenzione) e di tutte le Aree dell'Azienda ognuna per quanto di competenza.

Azioni positive

Considerata la vigenza triennale, il PAP costituisce uno strumento flessibile, suscettibile di implementazione e modificazioni, che potranno essere apportate con cadenza regolare, almeno annuale.

Anche nell'ipotesi di invarianza, il PAP va valutato annualmente in relazione allo stato di attuazione delle misure al fine di considerare, se necessario, l'introduzione di misure correttive.

Per il triennio 2020/2022 l'Azienda prevede di attuare le seguenti misure:

Conciliazione tempi lavoro/tempi vita

Finalità: migliorare la qualità complessiva della vita delle lavoratrici/lavoratori, in particolare di quelli soggetti a pendolarismo o con particolari situazioni familiari (presenza nel nucleo familiare di figli minori, anziani, portatori di handicap), favorendo la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli connessi alla gestione della vita privata, personale e familiare:

1. avvio della sperimentazione nel corso del 2020 ed applicazione - a regime a partire dal 2021 - delle norme relative al lavoro agile (Legge nr.81/2017) sentendo le organizzazioni sindacali, le RSU e il CUG, con l'obiettivo di realizzare un disciplinare che possa regolare ogni aspetto di tale innovativa modalità di lavoro.

Benessere organizzativo

Finalità: migliorare la qualità dell'attività lavorativa e il grado di soddisfazione dei lavoratori/lavoratrici, mediante il coinvolgimento e il rafforzamento della motivazione:

1. ricerca e sperimentazione di metodologie volte a rafforzare la motivazione e il coinvolgimento delle lavoratrici/lavoratori nei processi lavorativi, anche mediante l'organizzazione di specifiche giornate formative;
2. sensibilizzazione della dirigenza all'adozione anche di forme diverse di conciliazione dei tempi lavoro con i tempi vita, mediante somministrazione di un questionario anonimo sulla percezione del benessere organizzativo, con la finalità di promuovere azioni volte a rimuovere le criticità rilevate;
3. sostegno al reinserimento di lavoratrici/lavoratori assenti dal lavoro per lungo tempo, anche mediante specifici piani e corsi di aggiornamento.

Diffusione della cultura di genere

Finalità: attività di sensibilizzazione, teso ad affermare in ogni contesto la parità di genere, nella convinzione che la diversità porti ad una maggiore qualità nella prestazione lavorativa:

1. promozione di iniziative volte a sensibilizzare sull'importanza della diversità di genere;
2. sostegno all'adozione di buone pratiche che tengano conto della valorizzazione della diversità di genere;
3. azioni formative rivolte a tutto il Personale sull'uso del linguaggio di genere e specifiche per i Dirigenti, relativamente alla compilazione di atti e normative.

Attività di informazione

L'Amministrazione realizzerà un'apposita sezione sul proprio sito ufficiale in cui sarà disponibile un vademecum riepilogativo di tutti gli istituti contrattuali e normativi connessi ai diversi permessi, retribuiti e non, di cui possono godere i dipendenti con le specifiche indicazioni sulla durata e sulle condizioni che ne legittimano la fruizione.

Verifica annuale

Al fine di monitorare l'andamento delle azioni previste, entro il 31 ottobre di ogni anno l'Azienda redige una relazione sullo stato di attuazione delle azioni e valuta la necessità di eventuali implementazioni o modifiche.