



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**  
**triennio 2024 - 2026 - (rev. sett. 2024)**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni,  
in legge 6 agosto 2021, n. 113)



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

## Sommario

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
Servizi erogati e attività svolte .....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	6
<b>2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico</b> .....	6
<b>2.2 Sottosezione di programmazione – Performance</b> .....	6
<b>2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza</b> .....	6
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	6
<b>3.1 Sottosezione Struttura organizzativa</b> .....	6
<b>3.2 Sottosezione organizzazione del lavoro agile</b> .....	8
<b>3.3 Sottosezione Piano del fabbisogno di personale</b> .....	10
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	16



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Premessa**

L'articolo 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Le finalità del PIAO sono:

- ✓ consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle Pubbliche Amministrazioni e una sua semplificazione;
- ✓ assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Riferimenti normativi**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale anticorruzione – PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministero per Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L’articolo 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione semplificato.

Il Piano ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

L’adozione del presente strumento di programmazione segue la struttura indicata nel decreto ministeriale n. 132 del 30/06/2022.

Tale strumento verrà progressivamente implementato ed integrato al fine di addivenire, come previsto dalla norma, ad un testo organico ed unitario, in coerenza con i principali documenti di indirizzo e programmazione della Azienda.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**Sede legale:** cap. 17100, Savona (SV) – Via Paleocapa, n. 4

**Telefono :** 0198331201

**Sito istituzionale:** [www.operesociali.it](http://www.operesociali.it)

**e-mail:** [info@operesociali.it](mailto:info@operesociali.it) - **pec:** [operesocialisavona@pec.it](mailto:operesocialisavona@pec.it)

**Codice fiscale:** 80004470094

**Codice ISTAT:** 009056 - **codice catastale:** I480

**Presidente:** Giovanni De Filippi

**Direttore:** Claudio Berruti

**Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza:** Dott. Claudio Berruti

**Responsabile per la protezione dei dati personali:** Dott. Claudio Berruti

### **Servizi erogati e attività svolte**

L'ASP è un Ente Pubblico non economico locale disciplinato dall'ordinamento regionale, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria e non ha fini di lucro.

Attraverso la SpA controllata "Opere Sociali Servizi" gestisce i servizi alla persona, qui sotto riepilogati:

- RP Santuario: 95 posti letto di cui n° 65 convenzionati
- RSA Santuario: 73 posti letto di cui 63 convenzionati (23 riabilitazione e 40 mantenimento)
- RSA Noceti: 44 posti letto di cui 40 convenzionati
- RP Bagnasco: 53 posti letto di cui 40 convenzionati
- Comunità alloggio "Ercole": 10 posti letto

Direttamente, l'Azienda amministra il Patrimonio immobiliare di cui dispone sia in termini di valorizzazione a reddito che di manutenzione (ordinaria e straordinaria).



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico**

N.R.

### **2.2 Sottosezione di programmazione – Performance**

N.R.

### **2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza**

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione n. 24 del 6 giugno 2024 ha approvato l'appendice riguardante i "Rischi corruttivi e trasparenza – 2024-2026" a cui si rinvia integralmente.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **3.1 Sottosezione Struttura organizzativa**

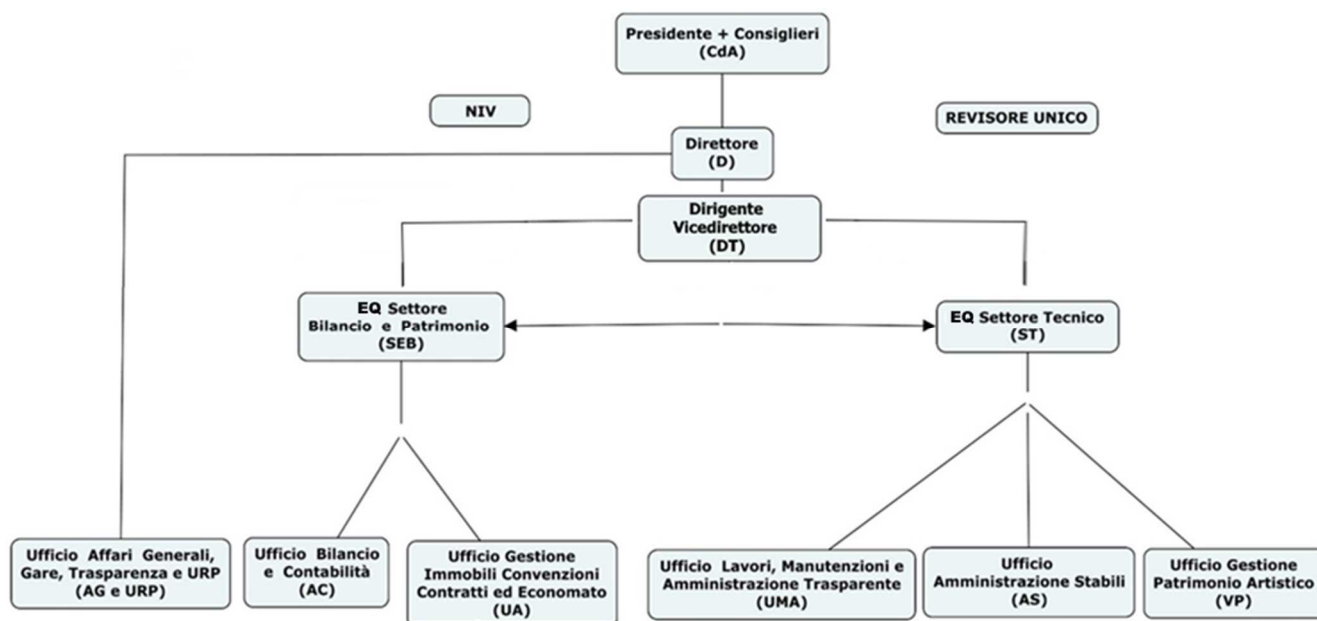
Con deliberazione n° 62 del 5 dicembre 2023 si è proceduto all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'Azienda anni 2024-2026 e Piano Occupazionale anno 2024.

Considerato che nei prossimi due – tre anni alcune unità di personale saranno collocate a riposo e richiamato il progetto approvato nell'ambito del PNRR sul fabbricato di Via Nizza 10A e gli ulteriori importanti interventi previsti sul patrimonio immobiliare dell'Azienda da effettuare, al fine di conseguire un'organizzazione che soddisfi le esigenze funzionali dell'ASP, verranno approvati una nuova dotazione organica, un nuovo organigramma ed un mutato assetto organizzativo per far fronte ai modificati fabbisogni dell'Azienda. Il capitale umano è la principale risorsa di ASP.

La struttura organizzativa dell'ASP Opere Sociali di N.S. di Misericordia viene così articolata:



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona  
Opere Sociali di N.S. di Misericordia  
Savona*



Il ruolo di Direttore è affidato ad un Dirigente (qualifica Unica Dirigenziale di cui al vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI) coadiuvato da un Dirigente con la qualifica di Vice Direttore, mentre le Responsabilità delle Aree vengono assegnate agli Incaricati di Elevata Qualificazione. Tale responsabilità è di norma affidata a personale dei Funzionari di cui al vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE COMPARTO FUNZIONI LOCALI destinatario di incarico di Posizione di Elevata Qualificazione.

Il Modello Organizzativo è definito dal Regolamento di Organizzazione e da sottostanti atti di Organizzazione approvati con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Eventuali interventi e azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati potranno essere adottati dal Consiglio di Amministrazione o dal Direttore in base a quanto previsto dal Regolamento di organizzazione.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

### **3.2 Sottosezione organizzazione del lavoro agile**

L'esiguità del numero di dipendenti dell'Azienda finora non ha permesso di individuare ruoli, anche solo parzialmente, smartabili.

La nuova normativa dettata dal Decreto Semplificazioni – Decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 in vigore dal 1 settembre 2022, modifica nuovamente le opportunità di accedere al lavoro agile ed in particolare rimanda all'uso del lavoro agile attraverso progettazioni strutturate. Per attivare il lavoro agile inoltre è necessario un accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente, strutturato in prevalenza sulle modalità e la tipologia di mansioni da svolgere. Anche il nuovo CCNL del 16 novembre 2022 ha previsto, agli art. 63-67, una disciplina del lavoro agile.

Nei prossimi mesi si provvederà a darne applicazione, provvedendo altresì a modificare il presente Piano, al di là di quanto già operato per le norme in materia di prevenzione del contagio da Coronavirus.

Ad integrazione di queste specifiche fattispecie, in considerazione del fatto che il ricorso al lavoro agile è una strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo che attiene una riflessione organizzativa ampia, nel rispetto delle previste relazioni sindacali, in linea con gli schemi di predisposizione del PIAO è stata svolta una disanima delle competenze professionali per le quali sono applicabili modelli di telelavoro e/o lavoro agile e/o lavoro da remoto. In particolare si ritiene che tutti i lavoratori, in astratto, possano accedere al lavoro agile o telelavoro/lavoro da remoto, tenuto conto delle mansioni che svolgono. Si provvederà in futuro a definire quali attività svolte dagli attuali dipendenti dell'Azienda sarà possibile considerare la modalità agile/telelavoro.

Il lavoro agile (smart work) verrà di norma concesso per 4 giornate al mese (di sei ore teoriche) da svolgere con una organizzazione da condividere con i propri colleghi al fine di non rallentare le esigenze





*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

delle attività in presenza e di garantire un adeguato presidio del servizio e dell'apertura al pubblico; la pianificazione mensile/settimanale sarà predisposta a cura del Direttore.

I criteri prevalenti in base ai quali concedere e concordare, a rotazione, all'interno del rapporto individuale, la possibilità di accedere al lavoro agile sono in particolare in queste condizioni:

- essere residente o domiciliato ad una distanza superiore ai 20 km dalla sede di lavoro
- avere figli minori di 14 anni
- assistere un familiare con certificazione 104/92.

La pianificazione individuale delle giornate dovrà garantire un equilibrio fra giornate lunghe (MP) giornate corte (M) ed eventuali sabati lavorativi, escludendo cumuli o modalità finalizzate ad alterare la struttura dell'orario di lavoro.

Il lavoro agile si svolge, di norma, in giornate senza rientro; in ogni caso non viene riconosciuto il buono pasto in nessun caso di lavoro agile.

Si prevede che il lavoro agile possa essere svolto in prevalenza in coincidenza con l'orario di servizio in un "range" di copertura di almeno 4 ore lavorative, al fine di agevolare la collaborazione all'interno dei servizi. L'Azienda garantisce il diritto alla disconnessione del lavoratore agile dalle ore 20 della giornata lavorata in lavoro agile, alle ore 7 della giornata successiva.

Possono essere usati dispositivi tecnologici di natura personale purchè garantiscano un idoneo sistema di protezione dei dati. L'Azienda valuterà l'implementazione della tecnologia a disposizione di tali percorsi anche in base alle richieste pervenute di accesso al lavoro agile.

Le attività di lavoro agile dovranno sempre essere rendicontate nell'arco della stessa giornata sia in termini di orario che di mansioni professionali svolte; le attività dovranno essere strettamente correlate agli obiettivi perseguibili con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

### 3.3 Sottosezione Piano del fabbisogno di personale

Con la Deliberazione n° 61 del 5 Dicembre 2023 è stato approvato il PIAO 2024-2026 contenente la sottosezione 3.3 “Piano del Fabbisogno del Personale” dell’Azienda relativo al triennio 2024-2026 che così rappresentava, anche in termini previsionali, la situazione delle risorse umane e delle relative dotazioni:

Profilo professionale	Ex Categoria	Posti previsti in D.O.	Posti attualmente coperti	Posti vacanti	Fabbisogno 2024	Nuova D.O. post procedure 2024	Fabbisogno 2025	Fabbisogno 2026
Dirigente	-	TD e fuori D.O.	1	-	-	-	-	-
Funzionario Tecnico E.Q.	D	2	1*	1	1**	2 di cui 1 *	-	-
Funzionario Amministrativo E.Q.	D	1	1	0	-	1	-	-
Istruttore Amministrativo	C	4	1	3	2 di cui 1**	4	1	-
Istruttore Tecnico	C	1	1***	1	1	1	-	-
Operatore Esperto	B	0	1***	-	-	-	-	-
Totale		8	5	5	2 + 2 **	8	1	-

\* attualmente in aspettativa - \*\* da progressione verticale - \*\*\* in progressione verticale

Alla luce del suddetto piano – che alla data odierna del presente aggiornamento vede già una parziale attuazione relativamente alla copertura mediante progressione verticale dei due posti a ciò destinati di Funzionario Tecnico e di Istruttore Amministrativo – non erano state previste stabilizzazioni in quanto in allora non ricorrevano i presupposti oggettivi e soggettivi, ma appunto solo due progressioni verticali (quindi riservate agli interni) contro 3 posti banditi al pubblico entro il 2024, di cui due per il fabbisogno 2024 e uno relativamente al fabbisogno 2025.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Il parere dell'ufficio legislativo del Ministro per la Pubblica Amministrazione di risposta al quesito posto da una amministrazione provinciale con la Nota Prot. 63059 del 23 ottobre 2023 sull'ambito di applicazione dell'articolo 28, comma 1 bis, del d.l. n. 75/2023 ha però affermato che: *“nell'ambito dei meccanismi concorsuali, l'amministrazione sia tenuta unicamente a rispettare, valorizzandola, la percentuale indicata dalla norma a valere sul complesso dei posti disponibili a legislazione vigente e coerentemente al piano dei fabbisogni, con l'effetto di potersi reputare assentibile, ove adeguatamente salvaguardata la quota di riserva per il personale esterno, la sua applicazione rispetto al totale dei posti banditi dall'amministrazione, sia pure attraverso il ricorso a procedure concorsuali diverse, bandite contestualmente e comunque nell'ambito della pianificazione dei fabbisogni”.*

Da quanto sopra si ritiene perciò di procedere a considerare il posto da dirigente dell'Azienda nell'ambito della Dotazione Organica (e non più fuori D.O.) prevedendo di attuare una procedura concorsuale per un posto da dirigente e tempo indeterminato (T.I.) riservata all'interno (R.I.). Assicurando così che - nell'arco della programmazione del fabbisogno di personale (2024-2026) - su 6 posti totali 3 (il 50%) siano banditi per essere ricoperti senza riserva agli interni e 3 siano ricoperti con procedure selettive riservate agli interni.

L'inserimento della figura dirigenziale di ruolo (a T.I.) assicurerà la continuità gestionale nell'orizzonte dei prossimi 3-4 anni che vedranno futuri pensionamenti (riguardanti) la metà dei dipendenti ad oggi in forza all'Azienda, nonché permetterà di svolgere le precise attività oltrechè gestionali proprie anche di impostazione, coordinamento e controllo previste dal progetto approvato nell'ambito del PNRR sul fabbricato di Via Nizza 10A e gli ulteriori importanti interventi previsti sul patrimonio immobiliare dell'Azienda da effettuare.

Inoltre, l'inserimento del posto dirigenziale (a T.I.) nella D.O. - e la conseguente copertura secondo le modalità di anzi specificate - consentirà di sopprimere un posto da Funzionario Tecnico, oggi congelato in conseguenza dell'aspettativa obbligatoria concessa al Funzionario incaricato di direzione



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

dell'Azienda, con il conseguente risparmio della quota di Fondo relativa che determinerà un'economia annua pari a 10.473 euro, oltrechè l'invarianza della D.O. dell'Azienda.

Un ulteriore risparmio derivante dalla trasformazione a tempo indeterminato del contratto del dirigente dell'Azienda è costituita dall'eliminazione della quota del "contributo di disoccupazione" (obbligatoria nel caso appunto di dirigenti precari) pari ad euro 1.118 annui.

Da quanto sopra emerge quindi il nuovo Piano dei fabbisogni 2024-2026 dell'Azienda, come di seguito rappresentato:

Piano dei fabbisogni Personale 2024-2026

<b>Profilo professionale</b>	<b>Ex Categoria</b>	<b>Posti previsti</b>	<b>Posti attualmente coperti</b>	<b>Posti vacanti</b>	<b>Fabbisogno 2024</b>	<b>Fabbisogno 2025</b>	<b>Fabbisogno 2026</b>
Dirigente		1 a TI	0	1	1 (R.I.)		
Dirigente		0 a TD	1	-1	-		
Funzionario Tecnico E.Q.	D	1	1	0	-	-	-
Funzionario Amministrativo E.Q.	D	1	1	0	-	-	-
Istruttore Amministrativo	C	3	2	1	-	1	-
Istruttore Contabile	C	1	0	1	1		
Istruttore Tecnico	C	1	0	1	1	-	-
Operatore Esperto	B	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>		<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3 (di cui 1 con R.I.)</b>	<b>1</b>	<b>-</b>



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Totale Spesa del Personale differenziale rispetto ad oggi:

Profilo professionale	Ex Categoria	Posti previsti	Posti attualmente coperti	Posti vacanti	Spesa increm.le (+/-) 2024	Spesa increm.le (+/-) 2025	Spesa increm.le (+/-) 2026
Dirigente		1 TI	0	1		100.388	
Dirigente		0 TD	1	-1		-101.506	
Funzionario Tecnico E.Q.	D	1	2 di cui 1 in aspettativa	-1		-76.583	-
Funzionario Amministrativo E.Q.	D	1	1	0	-	-	-
Istruttore Amministrativo	C	3	2	1		34.474	-
Istruttore Contabile	C	1	0	1	34.474		
Istruttore Tecnico	C	1	0	1	34.474	-	-
Collaboratore Amministrativo	B	0	0	0	-	-	-
Totale		8	4	4	68.948	-43.182	-

Il quadro differenziale corretto deve però anche considerare che l'assunzione di un Istruttore Amministrativo e di un Istruttore Tecnico permetteranno di eliminare i costi dei lavoratori somministrati che, su base annua, ammontano a circa 76.784, quindi con un'economia di circa 7.836 euro.

### Formazione del personale

Il Piano della Formazione è il documento programmatico riguardante la formazione del personale dipendente di ASP ed indica gli obiettivi che si intendono perseguire, le risorse disponibili, gli ambiti formativi, le materie ed i temi oggetto dell'offerta, tenuto conto che l'attività di programmazione è alla



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

La programmazione della formazione per il triennio 2024-2026 punta al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. migliorare il funzionamento e l'efficacia dell'azione amministrativa, rafforzando la digitalizzazione e l'innovazione organizzativa;
2. attivare ed approfondire competenze trasversali;
3. assicurare un percorso continuo ed organico sull'aggiornamento in ambito di salute e sicurezza sul lavoro;
4. assicurare una gestione del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità continua e integrata nei processi decisionali;
5. favorire il rinforzo della motivazione personale e della coscienza/responsabilità professionale.

L'efficacia della formazione nei processi lavorativi è di fondamentale importanza per il miglioramento delle prestazioni organizzative e professionali. A valle dei progetti formativi, si è stabilito che a partire dall'anno corrente, ed in seguito sistematicamente, verrà chiesta una valutazione complessiva da parte dei partecipanti, non solo per misurare il livello di gradimento, ma anche per raccogliere un riscontro sull'esperienza formativa in vista di successive azioni correttive, di approfondimento, o di miglioramento e per tenere monitorato l'aggiornamento del fabbisogno formativo.

Gli impatti della valutazione della formazione possono far emergere ulteriori bisogni che innescano un nuovo ciclo formativo.

Nell'ambito delle tematiche riportate, l'Azienda proseguirà nel corso del triennio l'impegno volto alla costruzione di un sistema fondato sulla formazione mirata e collegata alle attività svolte, garantendo parità di accesso alle iniziative formative e coinvolgendo il maggior numero di collaboratori possibile.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Nelle more dell'esperienza delle relazioni interne che porteranno all'approvazione del Piano della Formazione, si stabilisce sin d'ora che nel triennio di riferimento si svolgeranno sicuramente almeno tre giornate pro-capite di formazione sulle seguenti tematiche:

- prevenzione corruzione e trasparenza, sicurezza sul lavoro, modificazioni normative inerenti il pubblico impiego e servizi socio sanitari.

### **Pari opportunità ed equilibrio di genere**

In questa sezione sono esplicitate le azioni che si prevede di realizzare in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, benessere organizzativo, suddivise per aree di intervento, cui fa seguito uno schema di riepilogo che illustra per ogni azione gli obiettivi, i soggetti coinvolti e gli indicatori associati per il triennio in esame.

La Legge n. 125/1991, i Decreti Legislativi n. 196/2000 e n.165/2001, la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007 e da ultima la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e, contro ogni discriminazione, la valorizzazione del benessere di chi lavora" favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

In base a questi principi, l'organizzazione del lavoro deve essere pensata e realizzata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario di lavoro a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Il Piano di Azioni Positive, che ha durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avuto riguardo alle realtà ed alle dimensioni dell'Azienda.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 è stato approvato con determinazione del Direttore n. 25 del 21 Settembre 2023, qui allegato, è visionabile e scaricabile sul sito istituzionale di ASP al seguente link: <http://www.operesociali.it/main/regolamenti/piano-azioni-positive-2023-2025/>

#### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

N.R.