



AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. **0233**
Del **24 FEB. 2020**

OGGETTO: Recepimento Piano Azioni Positive triennio 2020 – 2022 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia ai sensi della Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

IL DIRETTORE GENERALE

vista la deliberazione n. 1492/DG del 05/09/2018, con l'assistenza del Segretario, sulla base della istruttoria e della proposta formulata, dal Dirigente Amministrativo in Staff alla Direzione Generale, che ne attesta la regolarità formale del procedimento ed il rispetto della legalità, considera e determina quanto segue.

Viste:

- la Deliberazione n. 434/DG del 07/03/2017, modificata con Deliberazione D.G. n° 443 del 7 marzo 2019, con cui è stata rinnovata il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.);
- la Deliberazione D.G. ASL BA n° 976 del 6.6.2019 avente ad oggetto "Recepimento P.A.P. 2018-2020 Proposto dal Comitato Unico di Garanzia ed approvato, integrato e modificato nelle Assemblee del 22/03/2018 e 28/03/2019".

Preso atto:

- di quanto disposto dall'art. 57 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che, giusta art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.); organismo che sostituisce, assumendone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- di quanto disposto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" che prevede che le Amministrazioni Pubbliche provvedano alla predisposizione dei Piani triennali di Azioni Positive, orientati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne ovvero, interventi mirati per prevenire ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette, per valorizzare il lavoro delle donne e riequilibrarne la loro presenza nelle carriere;
- della Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007, nella quale si afferma che "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";
- del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "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" (artt. 1, 3, 8, 9, 10, 13 e 14);
- in particolare, delle disposizioni di cui agli articoli 8 e 9 del D.Lgs. n. 150/2009 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa" - "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale" che introducono, con una normativa di carattere generale, il principio delle pari opportunità tra i fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale delle amministrazioni;
- della delibera CIVIT (ora ANAC) n. 22/2011 "Indicazioni relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance" che propone le modalità attraverso cui sviluppare la dimensione delle "Pari opportunità nel ciclo di gestione della performance";
- del Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;

- della Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 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”;
- della Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, approvata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che sottolinea il ruolo propositivo e propulsivo delle Amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per promuovere e attuare i principi di parità e di pari opportunità e rafforza il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia prevedendo, da un lato, un aggiornamento degli indirizzi contenuti nelle linee guida 4/3/2011 con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina, compiti e collaborazione con altri organismi e, dall'altro, disegnando una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio;

Evidenziato che:

- l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing;
- il Comitato Unico di Garanzia della ASL BA è stato istituito, giusta deliberazione del Direttore Generale n. 968 del 25/05/2012, secondo quanto indicato dalla Direttiva Linee guida del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:
 - a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
 - b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
 - c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione favorendo il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. n. 81/2008) e

dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

- l'unificazione di competenze, dovrà determinare un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, una semplificazione organizzativa e quant'anche la riduzione dei costi indiretti di gestione a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lett. d) del d.lgs. n. 165/2001;
- il Piano delle Azioni Positive rappresenta una formidabile opportunità per influenzare la cultura organizzativa ed agire effettivamente a favore delle politiche di genere e della valorizzazione del personale, a sostegno della qualità ed efficienza degli ambienti di lavoro;
- la Direttiva n° 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche":
 - avvalorare il ruolo chiave che i CUG sono chiamati a rivestire nella questione della parità di genere, della prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione a garanzia del benessere organizzativo e della sicurezza dei lavoratori;
 - valorizza la dimensione dell'uguaglianza di genere come elemento strategico ed imprescindibile per la crescita economica del paese;
 - dedica particolare attenzione al tema della conciliazione dei tempi di vita, muovendo dal contenuto della Strategia Europa 2020 che focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso l'implementazione delle politiche di conciliazione.

Atteso che:

- la ASL BA, in coerenza con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e alle pari opportunità;
- il CUG, nell'Assemblea del 12 dicembre 2019, ha provveduto all'aggiornamento annuale del Piano triennale delle Azioni Positive della ASL BA in una visione di continuità rispetto al precedente, valorizzando le strategie già determinate al fine di meglio promuovere nell'ambito della ASL BA l'attuazione degli obiettivi di pari opportunità, della sicurezza sul lavoro e della conciliazione dei tempi di vita, recepiti come paradigmi basilari per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, violenza, molestia e per un maggior benessere organizzativo;
- le azioni previste nel P.A.P. si integrano e si pongono in linea con i contenuti del Piano della Performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione al fine di garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione

amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;

- si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità, equità e benessere dei lavoratori;
- la strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità;
- la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Considerato che:

- la presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 a stabilire il principio, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti;
- in riferimento alla procedura di analisi e di monitoraggio prevista dalla Direttiva 2/2019, il P.A.P. prevede tre distinte linee-aree di intervento:
 - PARI OPPORTUNITA (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"; Direttiva 23 maggio 2007 "sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche");
 - VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE (ai sensi D.Lgs. 165 del 2001 e D.Lgs. 81/2008);
 - CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E MOLESTIA SUL POSTO DI LAVORO (D.Lgs. 198 del 2006; D.Lgs. 215 e 216 del 2003; il D.Lgs. 286 del 1998, Convenzione Istanbul dell'11.05.2011, L. 27 giugno 2013 n° 77, Convenzione ILO n° 190 del 2019);
- gli interventi del PAP si pongono in linea con i contenuti del Piano della Performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze;
- il CUG della ASL BA nell'ambito delle proprie funzioni - propositiva e proattiva- , finalizzate alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale, del benessere organizzativo e contro ogni forma di discriminazione, con il P.A.P. contempla ed attende i seguenti obiettivi:
 - la sensibilizzazione e l'informazione di tutti i lavoratori e le lavoratrici del comparto e della dirigenza, ruolo tecnico, amministrativo e sanitario, ai temi di competenza del CUG;

- la realizzazione di eventi formativi sui temi delle pari opportunità, valorizzazione del benessere, contrasto alle discriminazioni, alle forme di violenza e molestia;
- il miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di uguaglianza e di parità, di salute e di benessere, di rispetto e di tutela dei diritti, di conciliazione dei tempi di vita;
- la individuazione di indicatori per la valutazione della performance organizzativa ed il monitoraggio delle dimensioni delle pari opportunità, equità, valorizzazione del benessere, conciliazione tempi di vita, uguaglianza sostanziale, contrasto alle discriminazioni, alle molestie e ad ogni forma di violenza. La gestione della performance presuppone una vera e propria comprensione a tutti i livelli gerarchici. Si tratta di un approccio attivo volto al cambiamento culturale ottenuto attraverso una leadership diffusa.

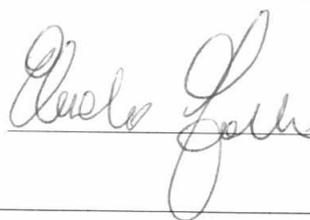
Preso atto che:

- il PAP elaborato è stato elaborato dal CUG in ossequio a quanto previsto da tutta la normativa sopra richiamata ed è stato approvato da parte del CUG, all'unanimità, nella seduta del 12/12/2019;
- il P.A.P. si integra con la Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015 "Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile";
- le finalità del Piano si pongono in continuità con gli obiettivi generali di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs)
- il prefato Piano triennale per le Azioni Positive 2020 -2022 di questa ASL ha ricevuto il parere favorevole, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198 del 2006 "Codice delle Pari Opportunità" da parte del è stato recepito il parere espresso dalla La Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Bari, Avv. Stella Sanseverino, giusta nota prot. n. PG 0014652 del 14/02/2020;

Ritenuto

- di dover recepire con atto deliberativo il prefato Piano triennale per le Azioni Positive 2020 -2022 di questa ASL Bari, che si allega al presente provvedimento per formarne parte integrante;

Il Dirigente di Staff alla Direzione Generale
Dott.ssa Elisabetta Fortunato



Sentito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa che si intendono di seguito riportate:

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020 – 2022 di questa ASL Bari, allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante;
2. di dare atto che il CUG promuoverà le attività previste dal P.A.P. in collaborazione con tutte le Aree Aziendali favorendo altresì il confronto con gli altri Enti interessati;
3. di dare atto che la Direzione Strategica si impegna a garantire le risorse umane e strumentali necessarie a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano;
4. di dare atto che, per la compiuta realizzazione del Piano, sarà cura del Presidente del Comitato previa condivisione delle linee di azione con la Direzione Strategica Aziendale, attivare collaborazioni e il confronto attivo con altri Enti anche attingendo a esperienze e competenze proprie dei soggetti di volta in volta cointeressati nonché promuovere il dialogo e i rapporti con il Consigliere di Parità della Città Metropolitana di Bari e con la Rete Nazionale dei CUG;
5. di dare atto che l'attività di monitoraggio del Piano sarà eseguito dal CUG con cadenza semestrale, attraverso la predisposizione di idonei strumenti di verifica e la elaborazione di una relazione per l'adozione di eventuali azioni correttive;
6. di trasmettere il presente PAP a tutti i Direttori di Macrostruttura della ASL, al Collegio di Direzione, al CUG, all'AGRU, all'OIV, alla Rappresentanza Sindacale della Dirigenza e del Comparto;
7. di pubblicare il presente Piano sul sito aziendale, nell'apposita sezione dedicata al Comitato Unico di Garanzia e sulla Intranet aziendale, tenuto conto della valenza interna del PAP;
8. di dare atto che l'adozione del presente provvedimento non comporta alcun costo per questa Azienda.

Piano Azioni Positive CUG ASL BA

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

ASLBA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E
CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n° 443 del 7/03/2019)



PIANO AZIONI POSITIVE - Anno 2020/2022

Aggiornamento del P.A.P. (Recepito con Deliberazione D.G. ASL BA n°976 del 6.6.2019) ai sensi della Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Dr.ssa **Domenica Munno**
PRESIDENTE CUG ASL BA

Piano Azioni Positive CUG ASL BA

Premessa

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le condizioni di disparità tra uomini e donne che lavorano nelle Pubbliche Amministrazioni. Il legislatore, nel ridefinire il complessivo sistema delle pari opportunità anche nelle Pubbliche Amministrazioni, già implementato dalla L.125/91, il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art.6 L.28.11.2005 n.246, con il D. Lgs. 11.4.2006 n. 198, all'art.48 "Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni", ha sancito che le Pubbliche Amministrazioni predispongano il Piano al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e del benessere nelle organizzazioni. Le Amministrazioni pertanto sono chiamate a stabilire, con riferimento alla peculiarità della missione dell'Ente e al contesto organizzativo, specifiche azioni positive, ovvero interventi mirati e temporanei per prevenire ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette, per valorizzare il lavoro delle donne e riequilibrarne la loro presenza nelle carriere. La mancata adozione del Piano comporta la sanzione del blocco delle assunzioni di personale.

Lo scenario rispetto al quale declinare le azioni del Piano si è arricchito grazie a sollecitazioni normative più recenti, quali la L.124/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche", la Legge 81/2017 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", oltre alla Direttiva n. 3/2017 in materia di "Lavoro Agile", in attuazione della L.124/17.

Il Piano rappresenta pertanto una formidabile opportunità per influenzare la cultura organizzativa ed agire effettivamente a favore delle politiche di genere e della valorizzazione del personale, a sostegno della qualità ed efficienza degli ambienti di lavoro.

Per la formulazione del P.A.P. ASL BA- 2020 si è tenuto conto del verbale n° 30 della Riunione Ordinaria del 28 marzo 2019 relativo alle integrazioni proposte dalla Presidente al primo Piano ASL BA, approvato nell'Assemblea CUG del 22 marzo 2019.



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

zo 2018; della **Deliberazione del D.G. ASL BA n° 976** del 6 giugno 2019 attinente il recepimento del Piano delle Azioni Positive (P.A.P.) 2018 - 2020 proposto dal CUG; dal verbale n° 65 relativo all'incontro tra CUG e OIV del 31/10/2019; del verbale n° 71 dell'Assemblea CUG del 12 Dicembre 2019 concernente l'aggiornamento del P.A.P., come previsto dalla **Direttiva n° 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** - Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle Amministrazioni pubbliche».

La summenzionata Direttiva n° 2/2019:

- avvalorare il **ruolo chiave** che i **CUG** sono chiamati a rivestire nella questione della parità di genere, della prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione a garanzia del benessere organizzativo e della sicurezza dei lavoratori;
- valorizza la dimensione **dell'uguaglianza di genere** come elemento strategico ed imprescindibile per la crescita economica del paese;
- dedica particolare attenzione al tema della **conciliazione dei tempi di vita**, muovendo dal contenuto della Strategia Europa 2020 che focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro attraverso l'implementazione delle politiche di conciliazione.

L'intervenuto aggiornamento del Piano di Azioni Positive (PAP) 2018-2020 si colloca, pertanto, in una **visione di continuità programmatica e strategica** rispetto alle finalità già determinate, ed è rivolto a promuovere nell'ambito della ASL BA l'attuazione degli obiettivi delle pari opportunità, della sicurezza sul lavoro e della conciliazione dei tempi di vita, recepiti come paradigmi basilari per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione, violenza, molestia e per un maggior benessere organizzativo. 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 "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



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il P.A.P. 2020 individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato 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" e della Direttiva Funzione Pubblica n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità, equità e benessere dei lavoratori. La strategia sottesa alle azioni positive è, infatti, rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità. La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce nell'ambito del ciclo di gestione della performance, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 a stabilire il principio, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

La correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è peraltro ripresa dalla **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 23 maggio 2007** nella quale si afferma che "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". Parlare di benessere psicò fisico dei lavoratori e di equilibrio/conciliazione tempi di vita significa tenere insieme almeno tre punti di osservazione diversi:

- l'individuo che ha l'esigenza di dedicarsi alla propria vita professionale e allo stesso tempo di non togliere nulla alle responsabilità dettate dall'attività di cura, che può riguardare non solo i figli o i genitori, ma anche la cura di se stessi e il tempo per le relazioni, raggiungendo una maggiore qualità della vita



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

senza rimanere schiacciati dal contrasto delle esigenze lavorative e familiari.

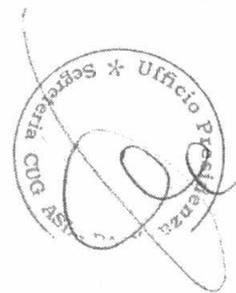
- l'azienda che è chiamata a programmare azioni che prevedono un coordinamento complesso, che tiene insieme diversi attori, e soprattutto la capacità di costruire e realizzare interventi di sistema.
- il territorio, inteso come l'insieme dei soggetti istituzionali e sociali e dei servizi esistenti (sia pubblici che privati convenzionati).

Partendo dall'evoluzione del concetto di conciliazione che induce a considerare l'equilibrio vita-lavoro come un obiettivo che non può essere raggiunto prescindendo dal contesto, occorre allargare la riflessione sul **benessere psico fisico dei lavoratori e sull'equilibrio tempi di vita** inserendola in un processo dinamico in cui entrano in gioco variabili relazionali, organizzative e territoriali che possono favorire o ostacolare la buona riuscita delle azioni. La letteratura sui temi proposti, il quadro normativo e i modelli di welfare che si stanno diffondendo evidenziano come sia necessaria la cooperazione tra le parti sociali nella definizione di soluzioni che derivino dallo scambio tra gli attori coinvolti e che permettano di identificare, concordare bisogni, interessi e responsabilità. L'ottica territoriale può portare a implementare politiche che attraverso la costruzione di network (attori istituzionali, economici e sociali) cerchino soluzioni non per la singola azienda o per il singolo lavoratore ma, a livello sistemico tenendo insieme i bisogni dell'intero tessuto sociale, in ottica sistemica contribuendo a creare un modello economicamente sostenibile nel tempo (Murgia e Poggio, 2007).

Nello specifico per la conciliazione vita lavoro, la costruzione di un network tra enti territoriali, aziende e parti sociali può facilitare una nuova riflessione sulle politiche degli orari e sui tempi collettivi e di cura, contribuendo al miglioramento complessivo del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di quel territorio (Calafà e Menegatti, 2005).

Il Piano è articolato in due parti:

- 1) Attività di reportistica /analisi - Anno 2018 (In fase di rielaborazione i dati del 2019)
- 2) Attività di programmazione Anno 2020



1) Report Focus Group "BENESSERE ORGANIZZATIVO" - 2018

I Focus Group sul "Benessere organizzativo" promossi nell'anno 2018 dal Comitato Unico di Garanzia, hanno coinvolto n. 262 dipendenti che, nel corso di otto incontri, organizzati da marzo a dicembre, hanno proceduto all'auto-somministrazione dei questionari per le tre Aree di approfondimento individuate: Dinamiche relazionali e professionali, Efficienza organizzativa, Sicurezza dei luoghi di lavoro, allo scopo predisposti dal Gruppo di Lavoro Benessere Organizzativo.

Caratteristiche dei lavoratori coinvolti

I lavoratori partecipanti provengono nel 58% dei casi dai vari Distretti Socio-Sanitari, nel 25 % dei casi dai Reparti Ospedalieri, nel 13% dei casi dal Dipartimento di Salute Mentale e per la quota residua dal Dipartimento di Prevenzione, dal Dipartimento per le Dipendenze e dalla Direzione Strategica.

La quasi totalità dei dipendenti coinvolti appartiene all'area del comparto (99%).

L'87% di essi rientra nel ruolo sanitario, il 10% nel ruolo tecnico e il 2 % nel ruolo amministrativo.

Per quanto concerne l'età dei partecipanti, la fascia d'età più rappresentata (44%) è quella compresa fra 46 e 55 anni e solo il 5% si ritrova nella fascia fra i 26 e i 35 anni.

DINAMICHE RELAZIONALI-PROFESSIONALI

A. L'ascolto attivo e risolutivo viene registrato dal 29% dei partecipanti; mentre il 24% riferisce solo un ascolto non risolutivo. Risulta critica la quota del 43% che riporta un ascolto inesistente o addirittura la mancanza dell'interlocutore (molto più diffusa per i maschi che per le femmine).

L'ascolto risolutivo sembra essere più diffuso per i lavoratori dei Reparti Ospedalieri rispetto a quelli delle altre Unità Operative e per quelli appartenenti al ruolo sanitario, rispetto a quelli appartenenti al ruolo tecnico.



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

- B. Un contesto relazionale soddisfacente con buone relazioni sia di tipo orizzontale che verticale è riscontrabile solo nel 27% dei casi. Nel 24% dei casi mancherebbe qualsiasi tipo di relazione; mentre nel 38% sarebbero presenti solo relazioni orizzontali oppure solo relazioni verticali.

Dai dati raccolti emergerebbe che nel 68% dei casi la figura apicale sarebbe poco interessata alla relazione con i sottoposti. Viene registrata una situazione migliore per i lavoratori ospedalieri e più critica per chi lavora nei servizi territoriali. In questo secondo caso potrebbe incidere negativamente la dispersione territoriale dei servizi e la distanza fisica fra gli operatori e la figura apicale.

- C. La modalità più ricorrente di gestione della conflittualità (39%) è il rinvio alla volontarietà degli interessati. Solo nel 28% dei casi tale gestione viene percepita come soddisfacente e avviene secondo procedure istituzionalmente riconosciute.

Nel 23% dei casi non c'è alcuna gestione della conflittualità e i conflitti presenti rimangono irrisolti.

- D. Per quanto concerne la soddisfazione e la valorizzazione del proprio percorso professionale, queste sono assenti nel 57% dei casi; mentre una valorizzazione della propria professionalità viene percepita solo nel 29% dei casi.

Gli operatori che meno si sentono valorizzati o addirittura non valutati, sono soprattutto quelli dei Distretti Socio-Sanitari appartenenti al ruolo sanitario.

EFFICIENZA ORGANIZZATIVA

- A. La situazione appare più critica in quest'area, dato che solo nel 6% dei casi rileviamo la presenza di obiettivi chiari e coerenti, mentre la schiacciante maggioranza del 65% segnala una situazione di non chiarezza degli obiettivi, più frequente per chi lavora nei Reparti Ospedalieri.

- B. Il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze relazionali avviene raramente o mai nel 71% dei casi. Il vissuto di non essere mai valorizzati è più frequente fra i lavoratori dei Distretti Socio-Sanitari. A tali unità operative tuttavia appartengono i casi che dichiarano di sentirsi sempre valorizzati.



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

- C. La giustizia organizzativa viene colta raramente nel 49% dei casi; nel 31% dei casi tale percezione non si verifica mai, con una frequenza maggiore per il personale sanitario dei Distretti Socio-Sanitari. In pratica l'80% degli operatori non percepisce mai o raramente la giustizia organizzativa.
- D. In linea con quanto emerso per gli aspetti già esaminati dell'efficienza organizzativa, si pongono i dati relativi allo stress individuale, che risulta essere elevato o molto elevato nel 54% dei casi, soprattutto per i lavoratori del Dipartimento di Salute Mentale, che lo riferiscono nell'83% dei casi.

SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO

- A. Il comfort ambientale è soddisfacente solo nel 16% dei casi; è scarso per il 56% degli operatori coinvolti e soprattutto per quelli del DSM, per quelli appartenenti al ruolo sanitario e per quelli compresi nella fascia d'età 36-45.
- B. La prevenzione degli infortuni e dei rischi professionali risulta carente o addirittura inesistente per l'82% dei lavoratori, con punte più alte per quelli del DSM e dei Reparti Ospedalieri.
- Solo per l'11% dei casi la prevenzione dei rischi è soddisfacente.
- C. Per quanto riguarda la digitalizzazione, emerge che nel 54% dei casi, afferenti soprattutto ai servizi territoriali, l'azienda non ha provveduto all'assegnazione dei dispositivi digitali.



Il benessere organizzativo e le lavoratrici

L'82% dei partecipanti ai focus è di sesso femminile.

Focalizzando l'analisi sulle lavoratrici, occorre premettere che queste sono più presenti nella fascia d'età centrale 36-55 anni, mentre nella fascia d'età più giovane (26-35) e in quella più anziana (56-64) ritroviamo una porzione maggiore di lavoratori maschi.

Per quanto riguarda il contesto lavorativo di provenienza, esse sono maggiormente presenti nei servizi territoriali rispetto ai presidi ospedalieri e più nel ruolo sanitario e meno in quello tecnico e amministrativo,

In relazione alle risposte fornite in merito alle dinamiche relazionali, le lavoratrici denunciano, in misura maggiore rispetto ai maschi, l'assenza di relazione, un ascolto inesistente o non risolutivo e l'assenza di soddisfazione nel contesto lavorativo.

Riguardo all'efficienza lavorativa, le donne lamentano maggiormente rispetto ai colleghi maschi, la presenza di obiettivi non chiari, di sentirsi raramente valorizzate (le risposte dei maschi si concentrano maggiormente su "Spesso valorizzato" e "Mai valorizzato"), di non percepire mai equità organizzativa e di soffrire di uno stress lavorativo molto elevato.

Rispetto alla sicurezza ed efficienza dei luoghi di lavoro, le risposte delle lavoratrici, in misura maggiore rispetto a quelle dei lavoratori, si polarizzano sul livello di comfort lavorativo più basso, sull'inesistenza della prevenzione dei rischi professionali e sulla mancata assegnazione dei dispositivi digitali. I maschi infatti ne dichiarano l'assegnazione in misura maggiore.



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

Report Questionario "CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA" - Anno 2018

Analisi del contesto

Nel 2018 è stato diffuso fra i lavoratori partecipanti ai Focus Group sul "Benessere" il Questionario sulla "Conciliazione tempi di vita".

Alla sua auto-somministrazione hanno provveduto n. 316 operatori, appartenenti per l' 80% al Comparto e la restante quota alla Dirigenza.

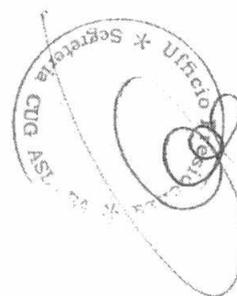
Nell'ambito del Comparto, l'83% dei rispondenti fa capo all'Area Sanitaria, il restante 17% all'Area Tecnica, Amministrativa e Professionale; nell'ambito della Dirigenza, i due terzi dei rispondenti afferiscono alla Dirigenza Medica e Veterinaria, il resto alla Dirigenza Sanitaria non medica.

Le Strutture Operative più rappresentate sono i Distretti Sociosanitari con il 33% delle frequenze, soprattutto femminili e, gli Ospedali con il 16% di frequenze, di genere maschile.

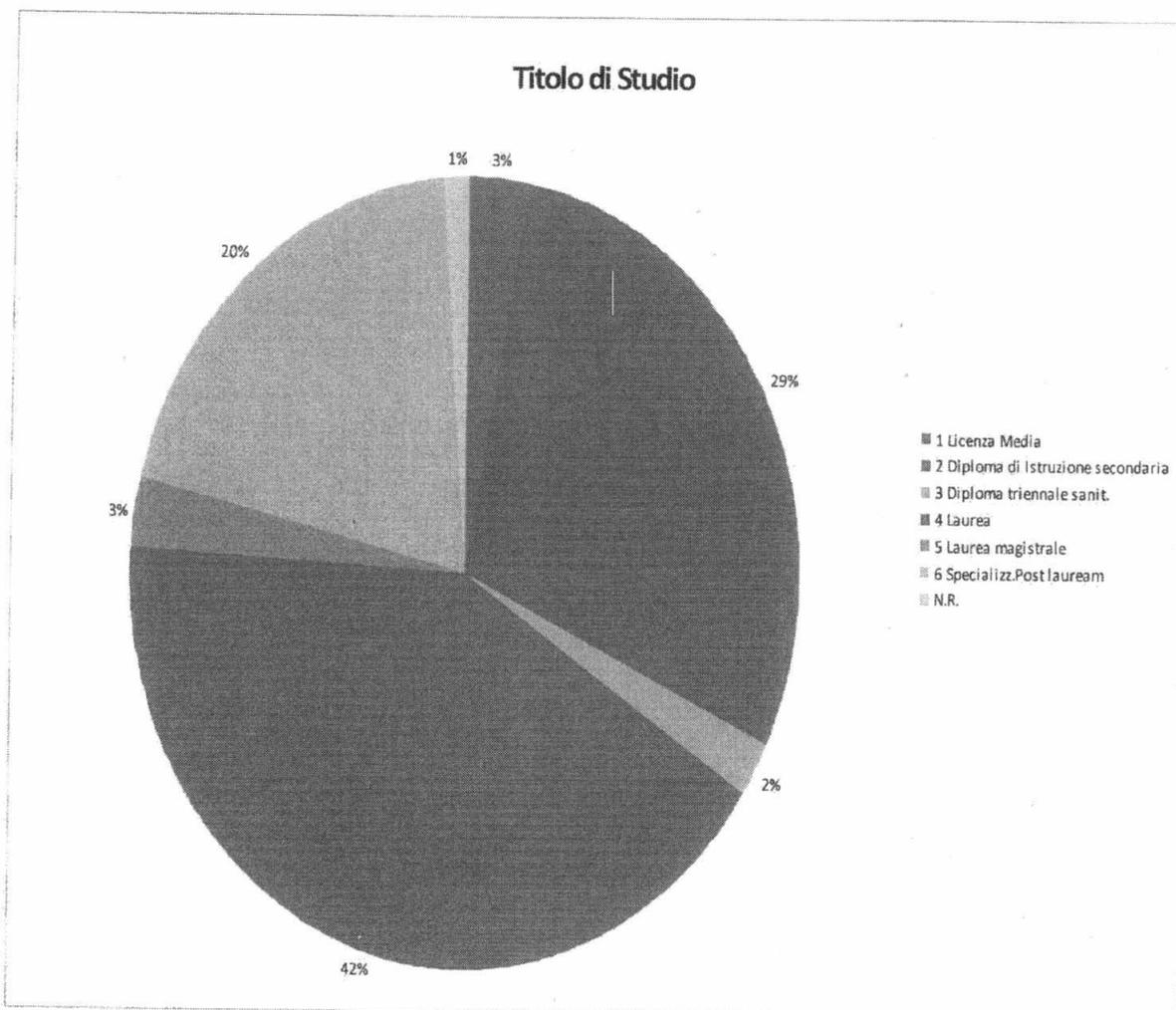
Per quanto concerne il genere, il gruppo nel suo complesso è composto per i tre quarti da donne. Rispetto all'età, si è rilevato che il 75% ha un'età dai 46 anni in su.

Concordemente con l'elevata età anagrafica media si constata una rilevante anzianità di servizio, infatti il 43% dei rispondenti ha alle spalle più di 25 anni di attività lavorativa.

Rispetto al titolo di studio conseguito, solo il 23% (Tab. n° 1) è in possesso della laurea magistrale e si tratta prevalentemente di maschi. Le donne sono più rappresentate nel Comparto e meno nella Dirigenza.



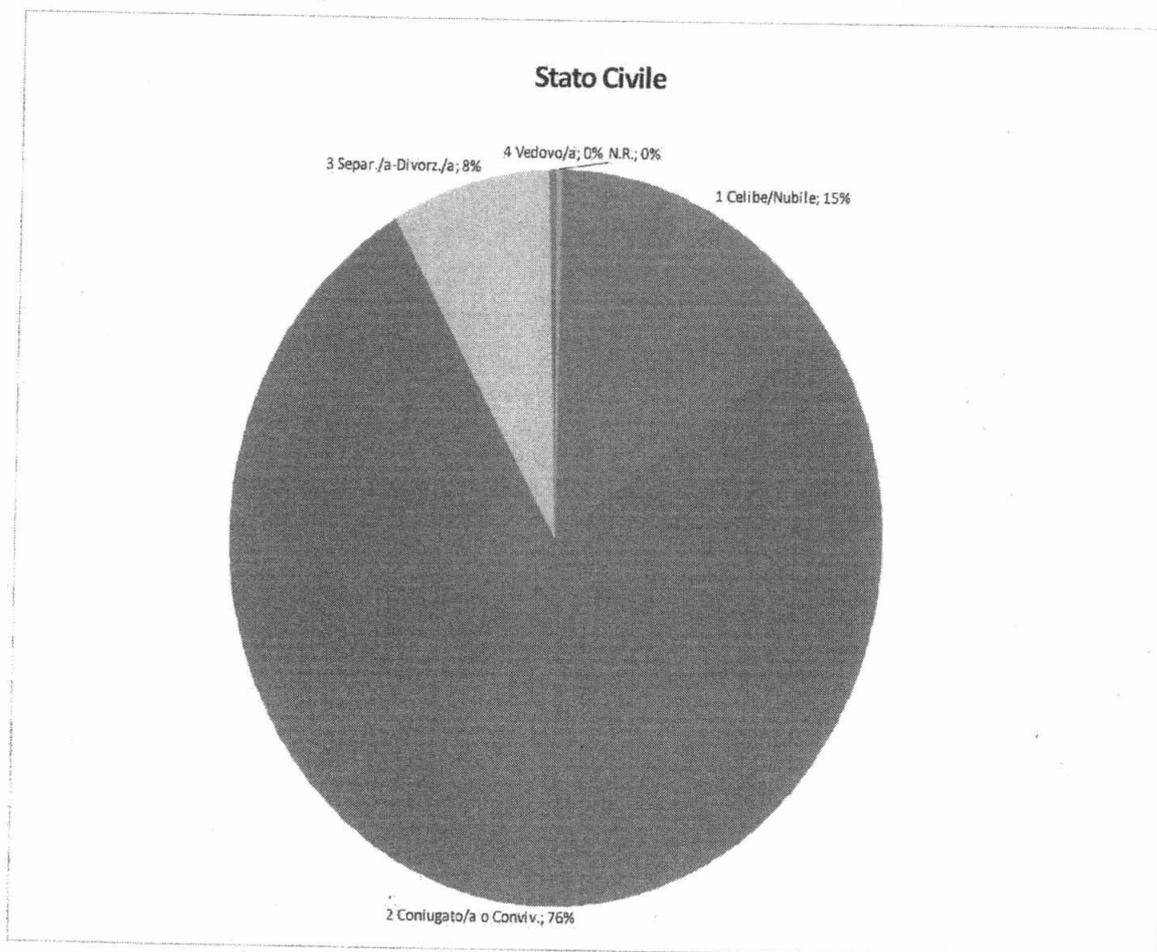
Piano Azioni Positive CUG ASL BA



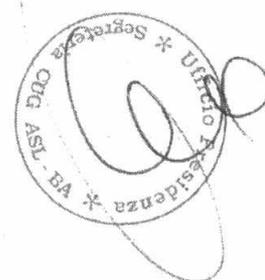
Il 66% dei partecipanti all'indagine (Tab. n°2) vive in famiglie coniugali con figli, mentre nell'8% dei casi si tratta di single con figli e nel 5% dei casi di single o coppie con familiari o figli disabili a carico.



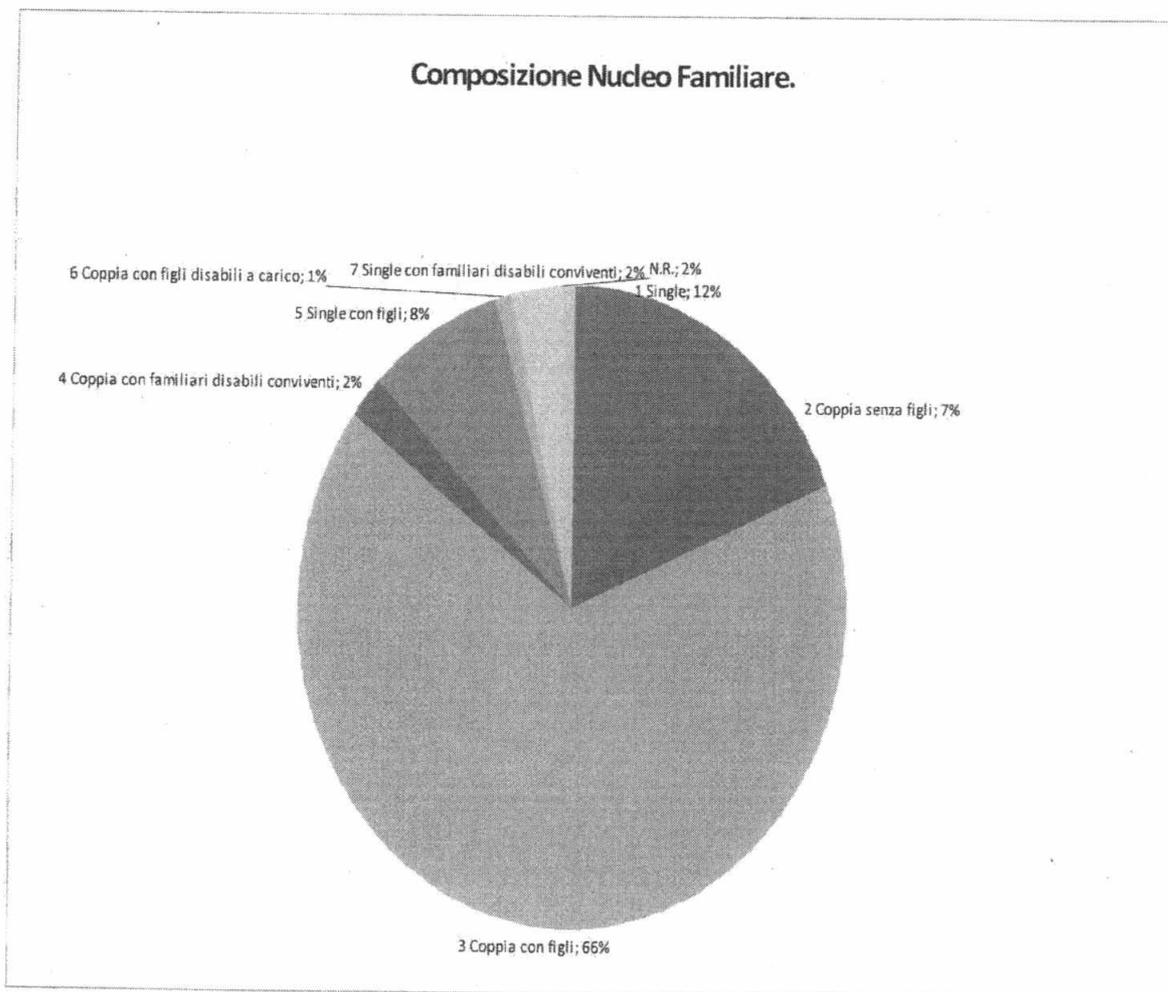
Piano Azioni Positive CUG ASL BA



In relazione alle famiglie con figli (Tab. n°3), questi sono in numero di due nel 64% dei casi, in numero di uno nel 20% dei casi, in numero da tre a cinque nel 15% dei casi.



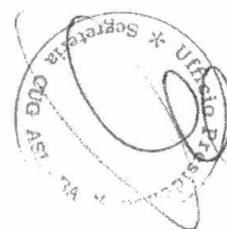
Piano Azioni Positive CUG ASL BA



Le donne sono più rappresentate dei maschi nei nuclei familiari a più elevato impegno assistenziale, e cioè nelle categorie single con figli, coppie con familiari disabili conviventi e single con familiari disabili conviventi.

Concordemente con l'elevata età media dei partecipanti, i figli nel 46% sono maggiorenni.

Considerando maggiormente bisognevoli di assistenza i figli con età fino a 14 anni, si è constatato il ricorrere di questa circostanza nel 26% dei casi.



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

Rispetto ai tempi necessari per raggiungere il luogo di lavoro, il 49% impiega meno di 15 minuti, mentre c'è un 9% che impiega da 31 minuti ad oltre 1 ora.

Strategie di sopravvivenza

La durata dell'assistenza dedicata a figli o a familiari non autosufficienti va in genere per i maschi da un'ora a sette ore giornaliere, mentre in genere le femmine impiegano per l'assistenza più di sette ore al giorno e questo accade nel 39 % dei casi. La modalità più ricorrente è un'assistenza superiore a dieci ore giornaliere.

Nove casi hanno riferito dell'esigenza di un'attività giornaliera di assistenza di diciotto ore o più; tre casi addirittura di ventiquattro ore giornaliere. Questi ultimi sembrerebbero dati scarsamente realistici, se si considera che dalle ventiquattro ore giornaliere occorrerebbe scorporare almeno sei ore lavorative e qualche ora per il riposo notturno, tuttavia denotano il peso soverchiante che l'assistenza ai conviventi non autosufficienti esercita in genere sulle lavoratrici.

Durante l'orario di servizio la cura dei familiari disabili o non autosufficienti viene affidata nel 66% dei casi a familiari e nel 29% dei casi a badanti.

Il ricorso alla rete familiare aumenta all'89% quando si tratta di affidare la cura dei figli non autonomi in orario extrascolastico; mentre nel 7% dei casi ci si rivolge a baby-sitter e nel 4% dei casi a servizi educativi.

Nei periodi in cui la scuola è chiusa, l'affidamento dei figli ai familiari scende all'82% dei casi, mentre aumenta fino al 12% quello ai servizi educativi.

Per far fronte alle situazioni di bisogno, il 65% dei rispondenti dichiara di fare ricorso agli istituti contrattuali, ma soprattutto ai permessi di cui alla Legge 140, utilizzata nel 41% dei casi, in genere donne, per le necessità assistenziali dei familiari e solo nel 3% dei casi per le proprie.

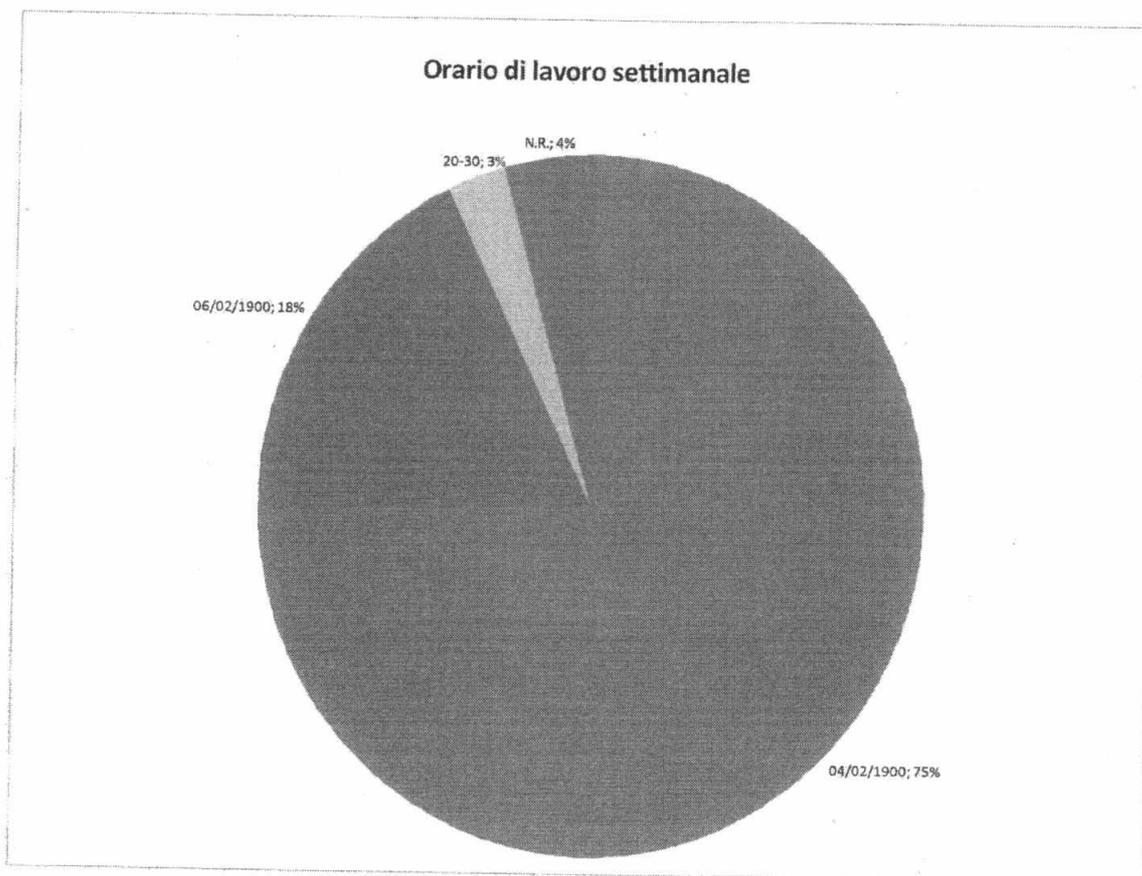
Anche i permessi per le malattie dei figli vengono utilizzati in misura maggiore dalle donne.

Il 31% dei rispondenti, soprattutto maschi, afferma di non aver mai fatto ricorso a questo tipo di misure.



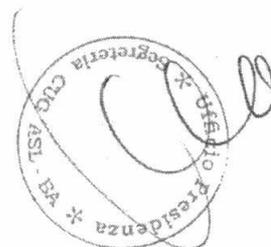
Piano Azioni Positive CUG ASL BA

Forme di lavoro flessibile (part-time orizzontale o verticale) sono presenti solo nel 3% dei casi e riguardano solo donne che, in virtù di ciò, usufruiscono di un orario di lavoro compreso fra venti e trenta ore settimanali (Tab. n°4).



Invece un 2% scarso di lavoratori, specie donne, appartenenti al comparto (i dirigenti ne usufruiscono per contratto) godono di flessibilità in entrata e in uscita.

Rispetto alla flessibilità auspicata, l'8%, in maggioranza donne, vorrebbe usufruire di una forma di part-time. E' interessante notare che il 42% degli intervistati appartenenti al Comparto vorrebbe avvalersi della flessibilità in entrata e in uscita. Il 7% dei rispondenti, particolarmente donne, vorrebbe accedere ad una Banca delle ore, mentre il 2%, costituito soprattutto da maschi, sarebbe interessato al telelavoro.



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

... e la Conciliazione dei tempi di vita?

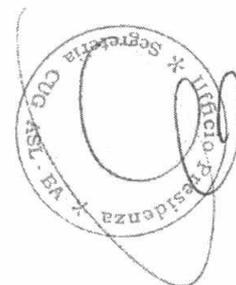
I carichi di assistenza familiare insieme alla lontananza dalla sede di lavoro determinano nell'82% dei casi la percepita difficoltà di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro.

Alla domanda sui possibili rimedi alla situazione di disagio, il 43% auspica un incremento dei servizi (per l'infanzia nel 22% dei casi, per gli anziani nel 17% e per i disabili nel 4%); una quota del 31%, in gran parte femminile, suggerisce che potrebbe essere utile una maggior vicinanza al luogo di lavoro, mentre nel 26% dei casi, ascrivibili in maggioranza al personale maschile, auspicherebbe la riduzione del costo dei servizi pubblici di trasposto.

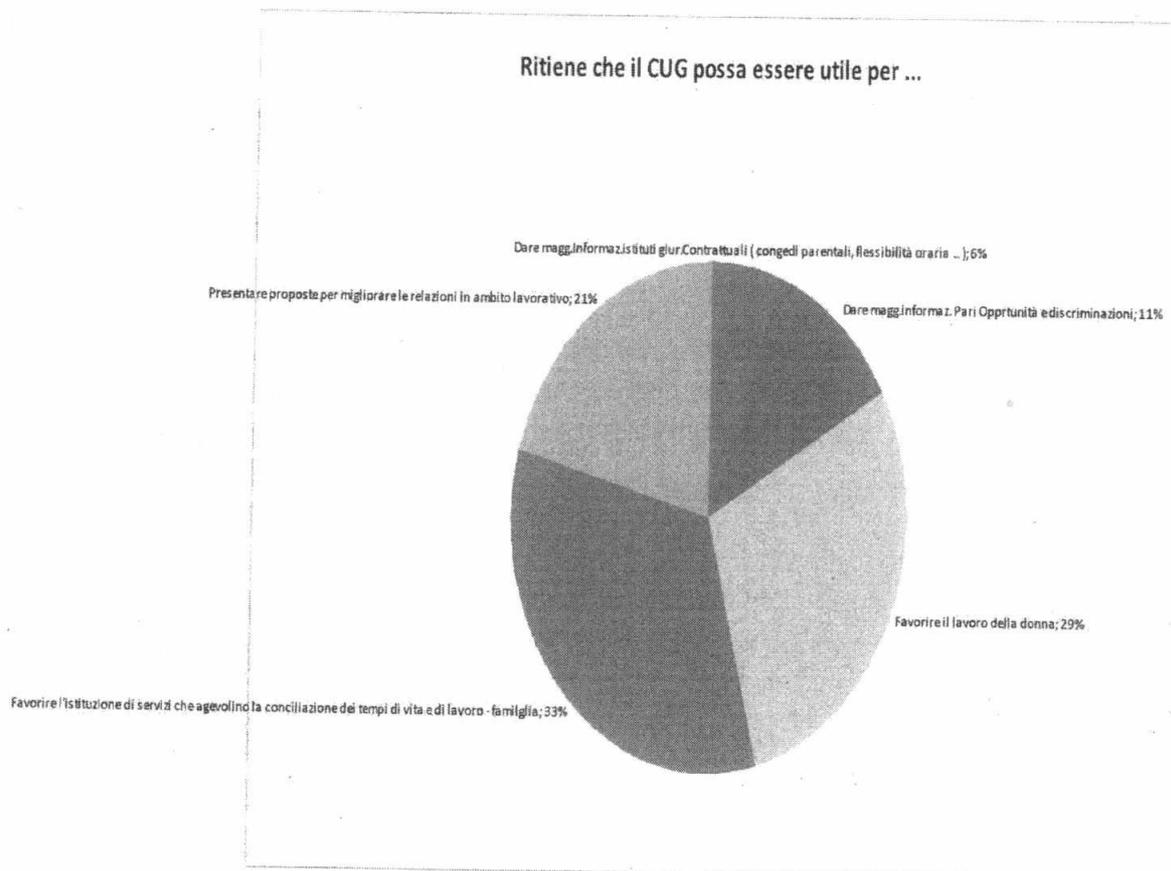
Riguardo al Comitato Unico di Garanzia aziendale, il 92% dei lavoratori dichiara di essere già a conoscenza dell'esistenza del CUG ed il 60% di questi è al corrente delle sue competenze.

Alla domanda "Ritiene che il CUG potrebbe essere utile per ...", un terzo dei rispondenti risponde che il CUG potrebbe favorire l'istituzione di servizi che agevolino la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro; mentre il 29% ritiene che l'attività del Comitato possa in qualche modo favorire il lavoro della donna e il 21% che il CUG possa presentare proposte per migliorare le relazioni in ambito lavorativo.

Secondo una quota del 16% il CUG (Tab. n° 5) potrebbe fornire maggiori informazioni sugli istituti giuridici contrattuali e per l'8%, composto soprattutto da donne, il CUG dovrebbe informare sulle pari opportunità e la prevenzione delle discriminazioni.



Piano Azioni Positive CUG ASL BA



Infine il 90% dei lavoratori coinvolti nell'indagine vorrebbe essere maggiormente informato sui compiti e le attività del CUG aziendale.



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

2) Attività di Programmazione

Obiettivi Generali

Con il presente *Piano Azioni Positive*, il **Comitato Unico di Garanzia della ASL BA (CUG)** intende:

- **garantire** la realizzazione dell'uguaglianza formale e sostanziale;
- **contrastare** qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta, di violenza e molestia;
- **promuovere** una cultura organizzativa che valorizzi le differenze;
- **incentivare** la conciliazione dei tempi di vita;
- **favorire** il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, lo stress lavoro correlato e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro;
- **promuovere** la rimozione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere e sulla sicurezza dei luoghi di lavoro;
- **rafforzare** i rapporti tra il CUG della ASL BA, i CUG Regionali e la Rete Nazionale dei Comitati.

Organo di vigilanza e di garanzia, promotore di parità, di non discriminazione, di benessere, di salute e di sicurezza, **il CUG della ASL BA individua un piano d'azione che prevede tre distinte linee-aree di intervento:**

- **PARI OPPORTUNITA** (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"; Direttiva 23 maggio 2007 "sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche");
- **VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE** (ai sensi D.Lgs. 165 del 2001 e D.Lgs. 81/2008);
- **CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E MOLESTIA SUL POSTO DI LAVORO** (D.Lgs. 198 del 2006; D.Lgs. 215 e 216 del 2003; il D.Lgs. 286 del 1998, Convenzione Istanbul dell'11.05.2011; L. 27 giugno 2013 n° 77, Convenzione ILO n° 190 del 2019).



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

Obiettivi Specifici

Il CUG ASL BA nell'ambito delle proprie funzioni propositiva e proattiva, finalizzate alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale, del benessere organizzativo e contro ogni forma di discriminazione, con il presente P.A.P. contempla ed attende i seguenti obiettivi:

- **la sensibilizzazione e l'informazione** di tutti i lavoratori e le lavoratrici del comparto e della dirigenza, ruolo tecnico, amministrativo e sanitario, ai temi di competenza del CUG;
- **la realizzazione di eventi formativi** sui temi delle pari opportunità, valorizzazione del benessere, contrasto alle discriminazioni, alle forme di violenza e molestia;
- **il miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori** in termini di uguaglianza e di parità, di salute e di benessere, di rispetto e di tutela dei diritti, di conciliazione dei tempi di vita;
- **la individuazione di indicatori per la valutazione della performance organizzativa** ed il monitoraggio delle dimensioni delle pari opportunità, equità, valorizzazione del benessere, conciliazione tempi di vita, uguaglianza sostanziale, contrasto alle discriminazioni, alle molestie e ad ogni forma di violenza. La gestione della performance presuppone una vera e propria comprensione a tutti i livelli gerarchici. Si tratta di un approccio attivo volto al cambiamento culturale ottenuto attraverso una leadership diffusa.



Strategia

Questa, nel dettaglio, l'articolazione del Piano Azioni Positive 2020 che recupera fondamento nella **Ricerca-Azione** sul "Benessere Organizzativo" e nell'analisi dei **questionari sulla "Conciliazione tempi di vita"** realizzate dal CUG dal 2017 al 2019.

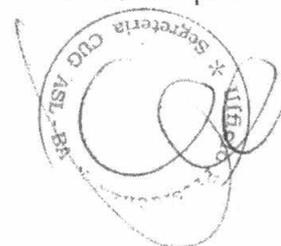
I) PARI OPPORTUNITA

Obiettivo

Sensibilizzazione di tutti i lavoratori ai temi delle pari opportunità, non violenza sul posto di lavoro, all'uguaglianza sostanziale, al contrasto ad ogni forma di discriminazione, alla rimozione degli ostacoli nell'accesso alle forme di tutela, alla sicurezza sul lavoro attraverso 1. l'organizzazione di eventi informativi e formativi per tutta la comunità aziendale; 2. la partecipazione dei componenti CUG ad eventi specifici organizzati dal Comitato in collaborazione con SPPA, OIV, AGRU, Consigliera di Parità della Regione Puglia, Città Metropolitana, Rete Nazionale dei CUG, ecc..

Azioni

- **Diffondere**, anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, e-mail, ecc.) **le buone prassi**, aziendali e non, volte alla realizzazione delle pari opportunità, non discriminazione, benessere organizzativo (raggiungere 100% del personale nel 2020);
- **Adottare un linguaggio non sessista e non discriminatorio** in tutti i documenti (atti, regolamenti e determinazioni), nelle comunicazioni informali e in tutti i contesti: riunioni, seminari, commissioni, ecc. (n° documenti per U.O. e adozione regolamento);
- **Sviluppare** nella gestione delle risorse umane la **cultura di genere** e della valorizzazione della diversità, attraverso l'inserimento della normativa in materia di pari opportunità, non discriminazione e benessere nei corsi di aggiornamento, nei pro-



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

grammi formativi a qualsiasi livello di responsabilità e tra le materie di esame di concorsi interni e selezioni esterne (n° eventi nell'anno 2020);

- **Promuovere l'individuazione del Responsabile dei Processi d'Inserimento** delle persone con disabilità, ai sensi dell'articolo 39-ter del d.lgs. 165/2001 e della Direttiva n. 1/2019 Presidenza del Consiglio dei Ministri, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità (adozione atto entro il 2020);

- **Valutare i rischi connessi al genere** ai sensi dell'art 28 del decreto legislativo 81/08 che introduce, per la prima volta, in materia di valutazione dei rischi, l'obbligo di valutare quelli connessi al genere rispetto all'esposizione a tutti i fattori di rischio: chimico, fisico, biologico, organizzativo (n° 2 incontri nel 2020 con Responsabile SPPA per discutere degli opportuni provvedimenti);

- **Distribuire materiale informativo e realizzare eventi** che contribuiscano ad accrescere la conoscenza del CUG e del suo ruolo all'interno della comunità aziendale (raggiungere nel 2020 il 100% del personale e organizzare n° 4 eventi con cadenza trimestrale);

- **Promuovere la cultura e la sensibilità alle differenze** di genere, età, ecc. La salute e la sicurezza sul lavoro sono una questione anche di genere. Integrare i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i. attraverso la divulgazione di informazioni su ruolo, compiti e attività del CUG. Inserire nell'analisi dei rischi anche il "rischio emergente" della violenza fisica e psichica (partecipazione di n° 4 componenti/formatori CUG ai Corsi obbligatori sulla sicurezza sul lavoro).

- **Implementare i contatti e la collaborazione con gli altri CUG** (in particolare con la Rete dei CUG e delle Consigliere di Parità della Città Metropolitana e della Regione) e con Direzione Strategica, AGRU - UPD, Ufficio Formazione, Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), U.O.C. Rischio Clinico, Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale (SPPA), Medico Competente aziendale, Rappresentanze sindacali interne all'azienda (effettuare incontri congiunti trimestrali);

- **Attivare, in via sperimentale, la figura della Consigliera di Fiducia** per la consulenza e la mediazione delle eventuali criticità e conflittualità, come previsto dal redigendo codice di condotta (adozione atto per recepimento Regolamento predisposto dal CUG);



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

- Avvio della Sperimentazione "Banca delle ore e Ferie Solidali" (adozione atto per recepimento Regolamento predisposto dal CUG);
- **Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro in azienda, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale, in circostanza di mobilità interna** (monitoraggio segnalazioni pervenute allo Sportello Ascolto CUG);
- **Predisposizione Bilancio di Genere** ai sensi della Legge 31.12.2019, n. 196 - art. 38 septies "Sperimentazione in sede di rendicontazione di un bilancio di genere". Il bilancio di genere è inteso quale strumento per integrare la dimensione di genere e garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nei servizi pubblici ed ha come obiettivi fondamentali quelli di: accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle diseguaglianze di genere, assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione e da ultimo, promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie (elaborazione del primo bilancio di genere entro il 2020).

Formazione

- Previsione, nell'ambito delle attività di in-formazione e di aggiornamento rivolte ai lavoratori, di seminari/incontri in tema di parità e uguaglianza:

- **Riflessioni sulla violenza di genere e molestie sul posto di lavoro "NI UNA MAS"**
(Evento formativo rivolto n° 100 partecipanti)
- **Learning by doing Lavoro Agile**
(Evento formativo rivolto n° 50 Direttori S.C., S.S. o loro delegati)



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

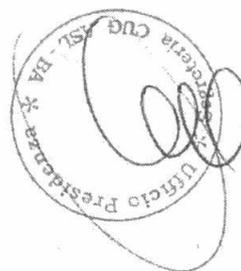
II) VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

Obiettivi

Sensibilizzazione di tutte le lavoratrici e lavoratori ai temi del benessere organizzativo, della sicurezza sul posto di lavoro e della conciliazione dei tempi di vita; realizzazione di interventi concreti volti all'incremento del livello di benessere percepito e all'attuazione della conciliazione tempi di vita; organizzazione di eventi formativi.

Azioni

- **Diffusione**, attraverso i canali digitali (sito istituzionale, e-mail, pag. dedicata al CUG e ai Gruppi di Lavoro), **materiale informativo** in tema di benessere lavorativo, salute e conciliazione: opuscoli, letture guidate, sintesi degli orientamenti regionali e nazionali (raggiungere nel 2020 il 100% del personale);
- **Efficientemente di tutti gli spazi interni alla ASL BA** (mense, luoghi per la pausa pranzo, spazi per la socializzazione, la conciliazione e per l'allattamento al seno). Gli Spazi dovrebbero diventare un importante veicolo di informazione e promozione culturale rispetto ai temi della conciliazione vita-lavoro (nel 2020 ulteriori n° 4 Spazi per la Conciliazione e per l'allattamento al seno);
- **Avvio Tavolo Tecnico Paritetico** composto dal Responsabile SPPA ASL BA, un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il Responsabile Servizio di Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione, Presidente e Referente Gruppo Lavoro Prevenzione Mobbing CUG ASL BA, referenti tecnico-scientifici INAIL o loro delegati, per l'individuazione e la realizzare di misure atte a prevenire, gestire e rimuovere tutte le possibili situazioni di stress lavorativo, di disagio, di malessere e di mobbing (sottoscrizione del Protocollo d'intesa con INAIL);
- **Adozione di strategie atte a favorire la conciliazione tempi di vita**, così da rispondere al meglio alle esigenze dei lavoratori con figli minori o anziani bisognosi di assistenza e, in generale, di tutti coloro che, nell'ambito del contesto familiare, svolgono le funzioni di care giver (partecipazione Bandi nazionali e regionali per finanziare azioni specifiche);



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

- **Migliorare la "lettura dell'organizzazione"** affinando la raccolta e l'analisi dei dati relativi al personale suddivisi per genere, età e disabilità in termini di posizioni contrattuali, qualifiche, anzianità di servizio, accesso a strumenti di utili alla conciliazione, titoli di studio, distribuzione territoriale **(organizzazione di due incontri annuali con le strutture aziendali)**;
- **Ottimizzazione degli strumenti di flessibilità** per una conciliazione dei tempi di vita attraverso la sperimentazione di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working) così come auspicato dall'art.14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile **(avvio sperimentazione entro il primo semestre 2020)**;
- **Sperimentazione di progetti individualizzati di smart working** nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita ai sensi della Legge 07.08.2015, n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche) - art. 14, commi 1 e 2. La disposizione prevede che le Amministrazioni Pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e a sperimentare nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa **(avvio sperimentazione entro il secondo semestre 2020)**;
- **Facilitazione dell'accesso ai corsi di formazione e alle riunioni di lavoro**, attraverso gli strumenti della videoconferenza **(avvio sperimentazione entro il 2020)**;
- **Somministrazione dei questionari "Conciliazione tempi di vita"** e continuazione della Ricerca Azione - Focus Group "Benessere Organizzativo" per analizzare dal punto di vista qualitativo e quantitativo i bisogni e le esigenze del personale **(raggiungere nell'anno corrente n° 160 persone)**;
- **Realizzare politiche volte all'active ageing**, attraverso il contributo delle Associazioni Sportive, Culturali e di Promozione Sociale che manifesteranno interesse a supportare i lavoratori in un processo di cambiamento orientato verso un corretto stile di vita, in relazione all'invecchiamento della popolazione lavorativa **(organizzazione di n° 4 giornate aslba@in.salute)**;

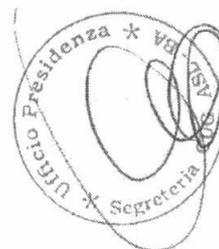


Piano Azioni Positive CUG ASL BA

- **Organizzare seminari e convegni** al fine di pubblicizzare gli sviluppi delle tematiche afferenti al benessere lavorativo nei luoghi di lavoro (organizzazione di n° 4 eventi);
- **Avviare il Progetto "Car Sharing Mobility"** al fine di realizzare una piattaforma di collaborazione tra i lavoratori per la mobilità condivisa (avvio della sperimentazione entro il 2020);
- **Sottoscrizione Carta della Conciliazione e convenzioni** al fine di far beneficiare i dipendenti della ASL BA di tariffe agevolate per l'iscrizione e la frequenza dei propri figli agli asili nido (sottoscrizione della Carta tra tutti i partner coinvolti a livello di Città Metropolitana).

Formazione

- Realizzazione di una serie di incontri in tema di conciliazione, flessibilità, lavoro agile, accesso ai permessi e ai congedi.
- Promozione, in collaborazione con le Associazioni Sportive che hanno già manifestato interesse, di campagne informative e di open day in tema di benessere e attività sportive.
- Organizzazione di eventi in-formativi:
 - **Car sharing mobility per lo sviluppo sostenibile delle città**
(Evento riservato a n° 200 partecipanti)
 - **La dimensione etica del benessere organizzativo tra teoria e prassi**
(evento formativo rivolto a n° 100 partecipanti, Direttori S.C. e S.S.)
 - **Il sistema dell'organizzazione e le relazioni tra le persone: l'ascolto dei lavoratori come valore aggiunto**
(Evento riservato a n° 100 partecipanti)
 - **partecip@asl.bari.it**
(Evento riservato a n° 160 partecipanti)



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

III) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo

Sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni e della violenza; prevenzione e rimozione delle possibili situazioni critiche all'interno della ASL BA (discriminazioni di genere, scarsa attenzione e scarsa integrazione delle donne); organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità.

Azioni

- **Individuazione e analisi** - nel rispetto di quanto previsto dalle recenti Linee guida per il Bilancio di Genere - degli indicatori di discriminazione e/o violenza all'interno della comunità aziendale (analisi dei dati statistici aziendali);
- **Diffusione** - anche attraverso i canali digitali istituzionali (sito istituzionale, e-mail, ecc.) - di buone prassi volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza (raggiungere il 100 % della popolazione);
- **Diffondere e sviluppare l'attività del Forum dei CUG**, i principi della "Carta del Forum" sottoscritta nel 2018 (raggiungere il 100 % della popolazione);
- **Organizzazione di incontri specifici** ai quali saranno invitati esperti di settore (avvocati, rappresentanti degli Enti e delle associazioni attive sul territorio) in cui si darà conto del quadro normativo e si illustreranno le misure di tutela: modalità di denuncia, accesso al gratuito patrocinio, inserimento in strutture protette (almeno due eventi nel 2020);
- **Incremento dei contatti** e delle collaborazioni del CUG con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto alla violenza (se non altro trimestrali).



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

Formazione

- Previsione - nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai dipendenti - di workshop e seminari in tema di discriminazione e di lotta alla violenza.

- Diffusione della conoscenza delle iniziative formative, potenziando modalità alternative alla frequenza "frontale" quali piattaforme di-learning (focus formativi, brevi aggiornamenti normativi e procedurali, ecc...).

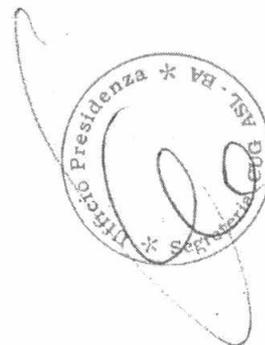
- Organizzazione di eventi in-formativi:

- **Lavoro e disuguaglianze retributive: il dimezzamento dei salari e l'equilibrio delle forze in gioco**

(Evento riservato a n° 100 partecipanti)

- **La Rete Nazionale dei CUG per le Pari Opportunità, il Benessere Organizzativo e contro le Discriminazioni**

(Evento riservato a n° 100 partecipanti)



Lo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance

Gli articoli 8 e 9 del Decreto Legislativo n. 150/2009 "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa" - "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale" per la prima volta introducono il principio delle pari opportunità in una normativa di carattere generale tra i fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale delle amministrazioni.

La delibera CIVIT (ora ANAC) n. 22/2011 "Indicazioni relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance" propone modalità attraverso cui sviluppare la dimensione delle "Pari opportunità nel ciclo di gestione della performance".

Nell'ambito del contesto organizzativo vengono individuate 4 principali dimensioni che compongono le pari opportunità: **disabilità, razza ed etnia, genere, gruppo sociale**. Le Amministrazioni devono individuare obiettivi e/o indicatori relativi alle pari opportunità, obiettivi che possono essere sviluppati in un'ottica di genere e con una **prospettiva interna**, quando la programmazione degli obiettivi è rivolta al personale, **ovvero esterna** dal momento che la programmazione degli obiettivi produce effetti verso gli utenti.

Nella suddetta delibera le pari opportunità sono intese come "requisito di uguaglianza in termini di equità ed imparzialità". Le pari opportunità si basano sul concetto di uguaglianza tra individui, senza distinzione di età, genere e orientamento sessuale, di razza, lingua, etnia o religione e di condizione sociale (disabilità).

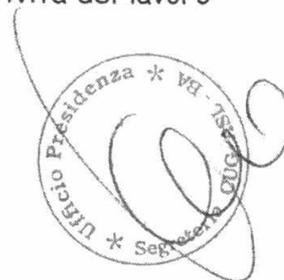
Le pari opportunità entrano, pertanto, nel sistema di misurazione, valutazione e nel Piano della Performance. Il **principale fondamento è eliminare qualsiasi discriminazione nel rispetto dei diritti dell'individuo**.



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

La normativa di riferimento:

- Legge 20 maggio 1970, n. 300, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- Decreto legislativo 8 marzo 2000, n. 53, recante "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53;
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (artt. 7, 19 e 57);
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- Direttiva 23 maggio 2007 sulle "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" (artt. 1, 3, 8, 9, 10, 13 e 14);

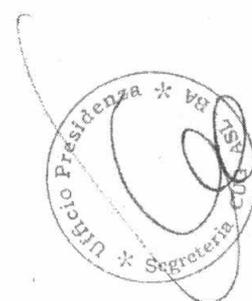
- Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante "Attuazione della direttiva n. 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro"), art. 21, comma 1, lettera e;
- Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 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".



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

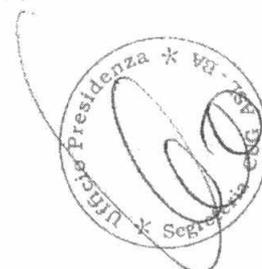
Le azioni positive previste dal presente P.A.P. hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le **disparità nella progressione professionale** e di carriera;
- b) superare condizioni, nella organizzazione del lavoro, che provocano effetti di **pregiudizio nella frequenza dei corsi di formazione**, nelle procedure di mobilità ovvero nel trattamento economico (partecipazione progetti obiettivo, lavoro straordinario, ecc);
- c) **promuovere l'inserimento delle donne nelle commissioni concorso**, nei settori tecnologicamente avanzati e nei livelli di responsabilità;
- d) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro *l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali*;
- e) rendere effettiva l'applicazione dell'art. 8 D.lgs. 150/2009, alla luce anche dei principi espressi nel D.P.R. 105/2016 e direttiva n.3/2017 del Presidente Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile³, secondo il quale il *Sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa concerne anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità*;
- f) **valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.**



Indicatori del Benessere Organizzativo

1. Il concetto di **salute amministrativa** (rispetto dei principi normativi in materia di trasparenza, anticorruzione ed equità) si riferisce alla capacità di un'organizzazione di crescere e svilupparsi promuovendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico. Il miglioramento di questa dimensione può significare un concreto salto di qualità nell'efficienza dell'intero sistema poiché alimenta costruttivamente la convivenza sociale nella organizzazione e riduce l'assenteismo.
2. **Cultura organizzativa** significa porre attenzione non solo agli aspetti economici ma anche al sistema sociale interno, alle relazioni sindacali e all'adeguamento dei regolamenti aziendali alle normative europee e nazionali. La promozione della cultura della partecipazione per il raggiungimento del risultato piuttosto che la cultura dell'adempimento può rappresentare un indicatore di efficienza nelle risposte ai bisogni dei cittadini e di riduzione dei comportamenti violenti verso gli operatori socio sanitari .
3. **Motivazioni dei lavoratori**, bisogna "negoziare", nell'ambito di un processo partecipato e trasparente, i rapporti che l'individuo ha con l'organizzazione per fornire "significato" al lavoro che si fa. I fattori motivanti migliorano effettivamente la prestazione, modificando la natura stessa del lavoro, rendendolo più stimolante e gratificante e di conseguenza portano ad una maggiore produttività.
4. **Giustizia organizzativa**, attraverso il rispetto dei CCNL, l'equità di trattamento in considerazione del livello di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale e di attribuzione dei carichi di lavoro.
5. **Equità**, nel rapporto tra quanto il lavoratore rende all'azienda e quanto riceve sia in termini di adeguatezza del sistema di valutazione che di equità di trattamento, di pari opportunità e di riconoscimento di competenze specifiche.
6. **Ottimizzazione** delle risorse umane, organizzative ed informatiche, al fine di raggiungere incremento dell'efficienza per sviluppare senso di appartenenza.



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

Il **miglioramento del clima organizzativo** dovrebbe costituire un **obiettivo per i dirigenti** che devono opportunamente valorizzare il ruolo centrale del lavoratore nella propria U.O. nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi offerti.

Gli effetti di uno scarso benessere segnalati nei Focus Group sono stati:

- Diminuzione produttività
- Assenteismo
- Bassi livelli di motivazione
- Ridotta disponibilità al lavoro
- Carenza di fiducia
- Mancanza di impegno

Il benessere organizzativo consentirebbe di ridurre i rischi di stress correlati al lavoro. Il D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i. che regola la materia, riporta infatti, all' art. 28 che la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato; all' art. 25 riporta che il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione all' attuazione delle misure di tutela della salute e dell' integrità psico-fisica dei lavoratori. Il concetto di salute organizzativa si riferisce, pertanto, alla capacità di un'organizzazione di crescere e svilupparsi promuovendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico (OMS, 1948).

Il benessere organizzativo nell'azienda può ottimizzare in modo significativo la performance individuale ed organizzativa.

Il miglioramento di questa dimensione e, più in generale, la **"valorizzazione delle risorse umane"**, può rappresentare un concreto salto di qualità nell'efficienza dell'intero sistema che necessita di **"rileggere"** alcune dimensioni della leadership:



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

Capacità emozionali

Autocontrollo e gestione dello stress, Gestione dei conflitti

Capacità relazionali

Disponibilità ai rapporti interpersonali, Lavorare in gruppo, Comunicazione verbale, Negoziazione, Gestione dei gruppi e delle riunioni, Gestione delle risorse umane, Leadership, Impostazione e conduzione del gioco di squadra, Presentazione di iniziative e opportunità

Capacità gestionali

Programmazione ed Organizzazione del proprio lavoro, Programmazione, Decisione, Controllo, Orientamento ai risultati

Capacità Innovative

Adattabilità/flessibilità, Propensione al nuovo, Creatività, Pensiero prospettico e proattivo.



Dimensioni del Benessere ed Indicatori

- ✓ **Chiarezza degli obiettivi organizzativi**, pone obiettivi chiari ed espliciti ed è coerente tra enunciati e prassi operative.
- ✓ **Circolazione delle informazioni e comunicazione intraorganizzativa circolare**, mettere a disposizione di tutti le informazioni pertinenti al lavoro.
- ✓ **Disponibilità all'ascolto**: ascolto attivo delle istanze dei dipendenti.
- ✓ **Innovazione tecnologica e culturale**: è aperto all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale.
- ✓ **Relazioni interpersonali**: stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo e mantiene livelli tollerabili di stress.
- ✓ **Equità di trattamento e giustizia organizzativa**, assicura equità di trattamento, di assegnazione di responsabilità e di promozione del personale.
- ✓ **Valorizzazione delle risorse umane e delle competenze dei lavoratori**, promuovendo l'integrazione tra le diverse professionalità.
- ✓ **Stimolare e fornire ai propri collaboratori opportunità di crescita professionale favorendo il processo di responsabilizzazione e la rotazione degli incarichi.**
- ✓ **Favorire un clima sereno e costruttivo, prevenendo ogni forma di discriminazione** e utilizzando efficacemente tutti gli strumenti volti a rispondere alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- ✓ **Caratteristiche dell'ambiente di lavoro**, allestire un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente e prevenzione dei rischi professionali (Comfort dell'ambiente di lavoro).



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

La Direzione Strategica si impegna a garantire le risorse umane e finanziarie necessarie al funzionamento del CUG e a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano.

Data la complessità del P.A.P. e l'impatto organizzativo delle azioni previste per la compiuta realizzazione dello stesso, sarà cura del CUG promuovere intese con l'Università di Bari, la Consigliera di Parità della Città Metropolitana, della Regione Puglia, della Rete Nazionale dei CUG, ecc.

Monitoraggio del P.A.P.

Il monitoraggio del Piano sarà eseguito dal CUG a cadenza semestrale attraverso la predisposizione di idonei strumenti di verifica e la elaborazione di una relazione per l'esplicitazione di interventi correttivi.

Tempi di attuazione

Gli obiettivi previsti dal Piano hanno un impatto sul medio e lungo periodo.

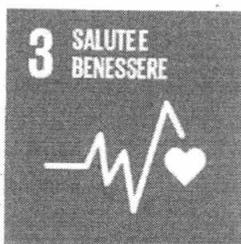


Conclusioni

Il presente Piano si integra con la Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite il 25 settembre 2015 "Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile". Infatti, appare evidente che le finalità del Piano si inseriscono negli obiettivi generali di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) quali:

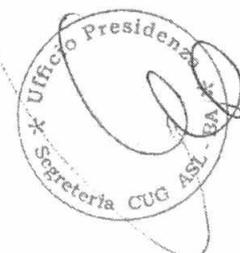
Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età

Obiettivo 3. Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età; la promozione del benessere e della salute mentale; dimezzare il numero globale di morti e feriti a seguito di incidenti stradali; aumentare considerevolmente i fondi destinati alla sanità e alla formazione, sviluppo e mantenimento del personale sanitario nei paesi in via di sviluppo.



Raggiungere l'uguaglianza di genere

Obiettivo 5. Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze; eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica; garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica; rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna; adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.



Piano Azioni Positive CUG ASL BA

Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti

Obiettivo 8. Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti; promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi; garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore; proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori.



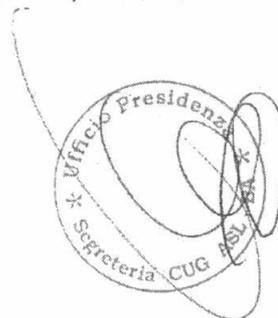
Costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostenere l'innovazione

Obiettivo 9. Costruire infrastrutture resilienti e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile; sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili e sostenibili.



Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili

Obiettivo 11. Potenziare un'urbanizzazione inclusiva e sostenibile e la capacità di pianificare e gestire un insediamento umano che sia partecipativo, integrato e sostenibile; ridurre l'impatto ambientale negativo prestando particolare attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti urbani; fornire accesso universale a spazi verdi e pubblici sicuri, inclusivi e accessibili, in particolare per donne, bambini, anziani e disabili





CUG Comitato Unico di Garanzia <cug@asl.bari.it>

Piano Azioni Positive 2020

1 messaggio

CUG Comitato Unico di Garanzia <cug@asl.bari.it>

27 gennaio 2020 14:47

A: Direzione Generale <direzione.generale@asl.bari.it>, Organismo Indipendente Valutazione
<segreteria.oiv@asl.bari.it>

Cc: Elisabetta Fortunato <elisabetta.fortunato@asl.bari.it>

Si trasmette per gli adempimenti di competenza.
Cordiali saluti

Dr.ssa Domenica Munno

2 allegati

 **Direttiva_n_2 del 2019.pdf**
1459K

 **P.A.P. 2020.pdf**
17115K

