

ALLEGATO N. 1/1
Alla delibera n. 0 1 6 9 DG del 12 9 GEN. 2020

**AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA
CONSORZIALE POLICLINICO DI BARI**
P.zza G.Cesare, n.11, 70124 Bari

COMITATO UNICO DI GARANZIA



Azienda Ospedaliero - Universitaria
Consorziale Policlinico di Bari

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO 2020/2022

La Direttiva n.2, emanata il 26/07/2019 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Sottosegretario delegato alla pari opportunità, sostituisce la direttiva del 23/05/2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva n.1 del 04/03/2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Nel rispetto della normativa vigente, il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP), rientra nell'ambito della funzione propositiva del Comitato Unico di Garanzia ed è volto a favorire all'interno della amministrazione pubblica, l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere organizzativo nonché a prevenire o rimuovere discriminazioni o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo.

Il presente Piano è articolato in due parti:

1. una prima parte è riferita all'analisi delle azioni effettuate da questo Comitato Unico di Garanzia (CUG) relativamente al Piano proposto per il triennio 2019-2021 e inviato alla Direzione Strategica con nota prot. n. 26880 del 26/03/2019. Nel citato Piano 2019-2021 è stata rappresentata la situazione di fatto riguardante l'organico dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII distinto per età, ruolo e genere, qualifiche, assenze dal lavoro per congedo parentale, anzianità di servizio, tipologia di rapporto
2. la seconda parte è riferita al Piano delle Azioni Positive del Triennio 2020-2022, la cui realizzazione vedrà coinvolte più componenti aziendali

PARTE PRIMA - Monitoraggio Azioni Positive P. A. P. 2019/2020

Sono state definite n. 6 aree di intervento:

- 1) Benessere organizzativo
- 2) Comunicazione e siti istituzionali
- 3) Sportello di ascolto
- 4) Formazione
- 5) Benessere e qualità della vita
- 6) Conciliazione tempi di vita e lavoro

Relativamente all'anno 2019 sono state attivate le Azioni Positive di seguito riportate:

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Sono stati analizzati i dati rilevati dal monitoraggio sul "benessere organizzativo", ottenuti tramite un questionario anonimo pubblicato sul sito intranet aziendale dal 17 gennaio 2019 al 30 aprile 2019.

- I risultati dell'indagine sul "benessere organizzativo" sono stati resi pubblici dal Presidente del CUG in occasione dell'evento formativo regionale accreditato, organizzato dal CUG in data 01 Ottobre 2019 c/o il Policlinico di Bari.

2. COMUNICAZIONE E SITI ISTITUZIONALI

- Sono stati aggiornati costantemente i siti istituzionali
- Sono state divulgate esperienze, informazioni e documenti sulle tematiche relative alle pari opportunità, al rapporto di tempo vita-lavoro, alla discriminazione. Tra i componenti del CUG, a livello locale e nazionale, sono state inoltre condivise, tramite e-mail e whatsapp, soluzioni adottate anche in altre amministrazioni pubbliche.

3. SPORTELLO DI ASCOLTO

- E' stato attivato uno "sportello di ascolto" per i dipendenti. A seguito di segnalata criticità, al fine di promuovere eventuali azioni correttive, sono stati attivati Audit interni, con il coinvolgimento delle U.O. interessate (email del 13/10/2019, prot.nn.86525 del 18/10/2019, 87558 del 23/10/2019, nota del 24/10/2019)

4. FORMAZIONE

- Per acquisire maggiore visibilità nell'ambito della nostra azienda il CUG ha organizzato un evento formativo regionale accreditato (n.8 crediti) ad oggetto "Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), ruolo e funzioni nella pubblica amministrazione: dalla normativa alle azioni". Il corso si è tenuto in data 01/10/2019 presso l'Aula Asclepios del Policlinico di Bari, sono state trattate le Linee Guida relative alla Direttiva n.2/2019 su obiettivi, ruolo del CUG, azioni, parità e uguaglianza di genere, gestione tempo-lavoro, carriera e conciliazione, ecc.
- In occasione del suddetto evento formativo è stata richiesta la collaborazione delle seguenti figure preposte, sia responsabili a livello nazionale che regionale: il Presidente della Pari Opportunità delegato a livello nazionale, il Presidente Regionale del CUG, il Presidente di Pari Opportunità Regionale e il Presidente della Commissione di Pari Opportunità Regionale.
- Al fine di garantire adeguate competenze, necessarie per rispondere alle effettive esigenze dei bisogni dei dipendenti dell'azienda, prevenire i disagi/problematiche/conflictualità che si potrebbero verificare nell'ambiente lavorativo si è effettuato un aggiornamento continuo dei componenti del CUG. Questo è stato ottenuto tramite la condivisione con altre realtà aziendali, a mezzo di video conferenze ed e-mail.
- Tramite whatsapp, è stato possibile il confronto con la rete nazionale dei CUG non solo di aziende sanitarie ma anche di altre amministrazioni pubbliche.



5. BENESSERE E QUALITA' DELLA VITA

- Proposta in itinere di convenzioni con Centri Sportivi a condizioni agevolate per i dipendenti per l'accesso e la fruizione di servizi sportivi ecc. (attualmente non attivate).

6. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

- E' stato inviata una richiesta alla Direzione Strategica ed al CUG della Regione Puglia per la implementazione del Servizio di Asilo Nido Aziendale, già esistente. E' stato proposto un ampliamento dei N.13 posti attualmente presenti, unitamente all'elevazione di età a tre anni dei piccoli ospiti ed, inoltre, un prolungamento dell'orario di servizio; tutte caratteristiche rispondenti il più possibile alle esigenze lavorative dei dipendenti, giusta nota del 17/05/2019 di prot. n.42193.
- Il CUG è intervenuto quale relatore al Corso di Formazione organizzato da altre Aziende Sanitarie, relazionando sulla tematica conciliazione tempi di vita e lavoro.

ORGANICI AL 01 GENNAIO 2019 – A.O.U. POLICLINICO-GIOVANNI XXIII

RACCOLTA DEI DATI DELL'AREA DEL PERSONALE - U.O. GIURIDICO ED ECONOMICO

A seguito di richiesta di informazioni da parte del CUG con prot. n. 9645 del 01/02/2019, come previsto dalla Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità recanti "Misure per la parità e la pari opportunità uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni", sono stati trasmessi dall'Area del Personale-U.O. Giuridico ed Economico, con nota prot. 21371 del 11 marzo 2019, i seguenti dati:

<i>ETA'</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>TOTALE COMPLESSIVO</i>
Fino a 30 anni	53	83	136
da 31 a 40 anni	177	291	468
da 41 a 50 anni	416	741	1.157
da 51 a 60 anni	663	906	1.569
oltre i 60 anni	320	243	563
Totale complessivo	1.629	2.264	3.893
<hr/>			
<i>ANZIANITÀ DI SERVIZIO</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>TOTALE COMPLESSIVO</i>
meno di 5 anni	337	504	841
da 11 a 20 anni	421	527	948
da 21 a 30 anni	412	525	937

da 31 a 40 anni	158	186	344
da 5 a 10 anni	286	514	800
più di 40 anni	15	8	23
Totale complessivo	1629	2264	3.893
INCARICO	M	F	TOTALE COMPLESSIVO
Tempo Determinato	44	88	132
Tempo Indeterminato	1.585	2.176	3.761
Totale complessivo	1.629	2.264	3.893
RAPPORTO	M	F	TOTALE COMPLESSIVO
tempo pieno	1.622	2.165	3.787
part-time	7	99	106
Totale complessivo	1.629	2.264	3.893
CONTRATTO	M	F	TOTALE COMPLESSIVO
AREA COMPARTO	1.213	1.879	3.092
DIRIGENZA SPTA	21	53	74
DIRIGENZA MEDICA	395	332	727
Totale complessivo	1.629	2.264	3.893
ASSENZE	M	F	TOTALE COMPLESSIVO
ASSISTENZA HANDICAP	258	504	762
CONGEDO LEGGE 151/01	12	43	55
CONGEDO PARENTALE	14	90	104
INFORTUNIO	61	131	192
Totale complessivo	345	768	1.113

A riscontro della nota del CUG del 14/03/2019 di prot. n.22747 sono stati trasmessi dall'Ufficio Rapporti con l'Università, giusta nota di prot.25801 del 22/03/2019, i seguenti dati relativi al personale Universitario in convenzione con questa azienda per attività assistenziale:

UNIVERSITARI			
T430D-CONTRATTO	F	M	Totale complessivo
AREA COMPARTO UNIVERSITA'	73	62	135
DIRIGENZA UNIV. SPTA	39	8	47
DIRIGENZA MEDICA UNIV.	61	149	210
Totale complessivo	173	219	392

RACCOLTA DEI DATI - SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

A seguito della richiesta di informazioni da parte del CUG con prot. n. 9645 del 01/02/2019, e sollecito del 08/03/2019 di prot. n.20908 relative alla redazione della relazione prevista dalla Direttiva 23 maggio 2007 e ai sensi dell'art.11.2 del Regolamento Aziendale adottato con deliberazione n.732 del 30/05/2017, il Servizio di Prevenzione e Sicurezza del Policlinico, ha comunicato quanto sotto riportato, con nota n.22297 del 13 marzo 2019:

“” In merito alla richiesta di *“fatti, indagini e valutazioni a rischio stress lavoro correlato”* relativi all'anno 2018 si precisa che la sezione del DVR relativa alla valutazione dello stress lavoro correlato è attualmente in fase di elaborazione. I dati raccolti con il test di karasek fanno riferimento al biennio 2016-2017 periodo di somministrazione del test.

... La sezione del DVR relativa allo stress lavoro correlato elaborata nel 2015 ed attualmente in corso di validità.

In merito alla richiesta di dati relativi a *“eventi sentinella, stress lavoro per ferie non godute e per orari di lavoro, assenze da lavoro per aggressioni fisiche o verbali”*, il Servizio di Prevenzione e Sicurezza non è attualmente in possesso dei dati richiesti (relativi all' anno 2018). omissis

Il datore di lavoro ha effettuato e periodicamente aggiorna la valutazione dei rischi inerenti tutte le attività e tutti i luoghi di lavoro presenti in Azienda.””

Piano Azioni Positive

Triennio 2020/2022

Sono state definite n. 7 aree di intervento:

1. AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO, DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E MOBBING
2. AREA PARITA' E PARI OPPORTUNITA'
3. AREA COMUNICAZIONE E SITI ISTITUZIONALI
4. AREA DI ASCOLTO
5. AREA FORMAZIONE
6. AREA BENESSERE E QUALITA' DELLA VITA
7. AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive (P.T.A.P.) 2020-2022, predisposto da questo Comitato Unico di Garanzia, così come previsto dall'art.48 del d.lgs n.198/2006, conferma una particolare attenzione al benessere organizzativo, alla formazione, alla pari opportunità con riferimento alla parità di genere, alla medicina di genere, ai temi della conciliazione vita-lavoro, al contrasto ai fenomeni di discriminazione e violenza fisica e psicologica sui luoghi di lavoro.



Azione positiva n.1

AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO, DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E MOBBING	
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none">- Promozione del "Benessere Organizzativo" del personale dipendente per incidere positivamente sulla performance individuale e di conseguenza sulla produttività aziendale.- Contrasto ai fenomeni di mobbing, violenza e discriminazioni, al fine di garantire l'integrità fisica e morale e la dignità delle/i lavoratrici/i, sui luoghi di lavoro.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none">• Analisi dei dati rilevati dal questionario sul "Benessere Organizzativo" proposto dal CUG e pubblicato sul sito intranet aziendale dal 17 Gennaio 2019 al 30 aprile 2019.• Trasmissione alla Direzione Strategica dei dati rilevati dal questionario, al fine di individuare e promuovere soluzioni per rimuovere eventuali criticità emergenti.• Eventuale collaborazione con la Direzione Sanitaria, coinvolta nel progetto coordinato dal AReSS Regionale, proposto dall' Ospedale S. Anna di Pisa, considerando gli obiettivi comuni per il miglioramento del "benessere Organizzativo" del personale dipendente.• Favorire l'istituzione di AUDIT organizzati dalle figure apicali delle Unità Operative Sanitarie e Amministrative, con il coinvolgimento di tutto il personale, per la condivisione di eventuali problematiche che dovessero emergere nell'ambiente di lavoro.• Valutazione e monitoraggio dello stress lavoro-correlato• Campagna di comunicazione visiva che espliciti tolleranza zero nei confronti della violenza a danno delle operatrici e operatori sanitari sul posto di lavoro• Diffusione della procedura adottata con delibera n.1247/2019: Procedura per la prevenzione e il contenimento di atti di maltrattamento/aggressioni ai danni del personale sanitario.

SOGGETTO ATTUATORE	Direzione Strategica- Direzione Sanitaria -Comitato Unico di Garanzia (CUG)- Servizio Prevenzione e Protezione - Pubblicità .
SOGGETTI COINVOLTI	Apicali/Dirigenti UU.OO Amministrative e Sanitarie, tutto il personale dipendente.
IMPEGNO di SPESA	Con o senza oneri aggiuntivi per l'Azienda
PERIODO di REALIZZAZIONE	Anno 2020-2021-2022



Azione n.2

AREA PARITA' E PARI OPPORTUNITA'	
OBIETTIVI	- Promozione delle misure volte a garantire la parità e la pari opportunità con particolare attenzione alla sensibilizzazione ed approfondimento degli aspetti relativi al genere e alla promozione della presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori in particolar modo nelle posizioni apicali.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi e valutazione del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico • Diffusione dei dati di genere sul sito intranet aziendale. • Sensibilizzazione per l'adozione del linguaggio di genere nei provvedimenti, atti, documenti, ecc. • Verifica della composizione delle Commissioni di concorso, nel rispetto della normativa di genere a garanzia delle pari opportunità e promozione delle conseguenti azioni correttive.
SOGGETTO ATTUATORE	Direzione Strategica – Comitato Unico di Garanzia (CUG)-Dirigenti Area del Personale
SOGGETTI COINVOLTI	Consigliera di Pari Opportunità, Area del Personale – Responsabile della Trasparenza e Corruzione - Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), Ufficio Informatico
IMPEGNO di SPESA	Con o senza oneri aggiuntivi per l'Azienda
PERIODO di REALIZZAZIONE	2020-2021-2022

Azione n.3

AREA COMUNICAZIONE E SITI ISTITUZIONALI	
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - Sviluppare, promuovere e diffondere gli obiettivi del CUG, favorendo un accesso diretto, semplificato e qualitativamente valido attraverso il SITO AZIENDALE (INTRANET) per migliorare la comunicazione con i dipendenti. - Migliorare la relazione tra amministrazione e personale dipendente, permettendo di dialogare grazie alle sue essenziali caratteristiche di velocità, connettività, bassi costi e interattività.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare e implementare la comunicazione istituzionale on-line attraverso il SITO AZIENDALE INTRANET nella Sezione "Comitato Unico di Garanzia". • Informare sul sistema di valutazione della performance. • Pubblicare tempestivamente la documentazione riguardante tutte le tematiche relative agli obiettivi del CUG quali : pari opportunità, conciliazione, benessere, ecc. • Effettuare azioni divulgative e conoscitive intra/interaziendale riguardo la "Stanza Rosa", inaugurata al Pronto Soccorso di questa Azienda, intestata ad Anna Costanza, vittima di femminicidio. • Campagna di comunicazione visiva che espliciti tolleranza zero nei confronti della violenza a danno i del personale sanitario sul posto di lavoro
SOGGETTO ATTUATORE	Comitato Unico di Garanzia (CUG)-
UFFICI COINVOLTI	Ufficio ITC Informatico- Pubblicista
IMPEGNO di SPESA	Con o senza oneri aggiuntivi dell'Azienda
PERIODO di REALIZZAZIONE	2020-2021-2022

Azione n.4

AREA DI ASCOLTO	
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - Fungere da sensori per eventuali situazioni di malessere collegate alle tematiche di interesse e di tutela per le lavoratrici e i lavoratori da parte del CUG. - Facilitare lo screening di eventuali situazioni a rischio per burnout, stress lavoro correlato e violenza (fisica, psicologica e verbale) sul luogo di lavoro. - Promuovere il coinvolgimento in rete di personale sanitario e di volontariato dedicato, nell'ambito del "Binario Rosa", già attivato presso la U.O. di Medicina ed Accettazione di Urgenza sita in Asclepios
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione e adozione del Codice di Condotta dell'A.O.U. Policlinico per la tutela e la dignità del personale dipendente. • Istituzione di un Nucleo di Ascolto in collaborazione tra la Presidente del CUG e l'Area del Personale così come previsto dalla Direttiva n.2/2019. • Individuazione delle figure preposte al Nucleo/ Sportello di ascolto tra i componenti del CUG e una/un Psicologa/o.
SOGGETTO ATTUATORE	Direzione Strategica- Comitato Unico di garanzia CUG- Area del Personale - U.O. Prevenzione e Protezione
UFFICI COINVOLTI	Apicali/Dirigenti UU.OO.Sanitarie e Amministrative, Area del Personale, Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale, Psicologi
IMPEGNO di SPESA	Con o senza oneri aggiuntivi
PERIODO di REALIZZAZIONE	2020-2021-2022

Azione n.5

AREA FORMAZIONE	
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - Percorsi formativi e aggiornamenti per tutto il personale, inclusa la dirigenza e le figure apicali delle UU.OO. Amministrative/Sanitarie, che possono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione della pari opportunità e della conciliazione dei temi di vita e lavoro. - Percorsi formativi per contrastare molestie e violenze fisiche e psicologiche sui luoghi di lavoro. - Approfondimento sul tema della protezione e della riservatezza dei dati personali, in tema di discriminazione e violenza fisica e psicologica sui luoghi di lavoro. - Benessere delle donne nel Sistema Sanitario nazionale e strategie di promozione del capitale umano, sociale e decisionale, di cui esse sono portatrici.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione/aggiornamenti intra ed extra aziendale dei componenti del CUG tramite la partecipazione a corsi, seminari, eventi su tutte le tematiche riguardante lo stesso Organismo. • Acquisizione parere CUG sui Piani di Formazione • Formazione/aggiornamento del personale dipendente sulle seguenti tematiche: <ul style="list-style-type: none"> a. conciliazione dei tempi di vita-lavoro b. sul lavoro agile e smartworking, introdotto dalla Legge 81/2017 e s.m.i. c. medicina di genere e sviluppo della cultura di genere d. medicina al femminile e bilancio di genere e. pari opportunità e linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti, etc.) f. contrasto alla violenza e stalking g. protezione e riservatezza dei dati personali e sensibili in tema di violenza.

14

SOGGETTO ATTUATORE	Comitato Unico di Garanzia-Ufficio Formazione
SOGGETTI COINVOLTI	Ufficio Formazione - Comitato Unico di Garanzia (CUG)- Relatrici/i esperti nel settore - Responsabile Trattamento dei dati.
IMPEGNO di SPESA	Con o senza oneri aggiuntivi per l'Azienda
PERIODO di REALIZZAZIONE	2020-2021-2022

Azione n.6

AREA BENESSERE E QUALITA' DELLA VITA	
OBIETTIVI	-Favorire la promozione di una migliore qualità di vita del personale dipendente e agevolare le lavoratrici e i lavoratori con disabilità e le dipendenti in gravidanza.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> • Istituzione di una Palestra interna per il personale dipendente e/o convenzioni agevolate con strutture sportive esterne. • Organizzazioni eventi – concerti e mostre. • Istituzione di parcheggi "rosa" per le lavoratrici in stato di gravidanza, promozione dei parcheggi riservati al personale in reperibilità notturna.
SOGGETTO ATTUATORE	Direzione Strategica - Comitato Unico di Garanzia (CUG)- Area Tecnica
UFFICI COINVOLTI- TARGET	Tutto il personale dipendente
IMPEGNO di SPESA	Con oneri aggiunti a carico dell'Azienda
PERIODO di REALIZZAZIONE	2020-2021-2022

Azione n.7

AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO	
OBIETTIVI	-Sostenere le famiglie nella conciliazione dei tempi di lavoro e cura familiare grazie all'adozione di servizi idonei.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> • Implementazione dell' Asilo Nido in termini di struttura, orari e numero di iscritti. • Predisposizione di una guida informativa per le lavoratrici e i lavoratori sugli strumenti di conciliazione presenti sul territorio (associazioni per il doposcuola, il tempo libero , baby-parking, campi scuola estivi, etc.) e/o attivazione di convenzioni in merito .
SOGGETTO ATTUATORE	Direzione Strategica - Comitato Unico di Garanzia (CUG)
UFFICI COINVOLTI	Tutto il personale dipendente
IMPEGNO di SPESA	Con e nessun onere aggiunto per l'azienda
PERIODO di REALIZZAZIONE	2020-2021-2022

INDICATORI

In relazione ad ogni Area di interesse sono stati individuati i seguenti indicatori:

1. AREA BENESSERE ORGANIZZATIVO, DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E MOBBING

Indicatori: - N. di soluzioni-interventi dell'Amministrazione relativi alle criticità segnalate sul "Benessere Organizzativo

- N. dipendenti valutati in relazione alla valutazione dello stress-lavoro-correlato.
- N. di Audit organizzati dai Direttori/Dirigenti delle UU.OO. Sanitarie e Amministrative per la condivisione di eventuali problematiche che dovessero emergere nell'ambiente di lavoro

2. AREA PARITA' E PARI OPPORTUNITA

Indicatori: - Rilevazione statistiche annuale differenziate per genere ed incarichi

- N. di delibere esaminate relative alla composizione di genere delle commissioni di concorso

3. AREA COMUNICAZIONE E SITI ISTITUZIONALI

Indicatori: - N. di accessi e gradimento dei dipendenti del sito web del CUG relativamente alle azioni proposte

4. AREA DI ASCOLTO

Indicatori: - N. dei dipendenti che si rivolgono allo sportello

- Attivazione del Nucleo di Ascolto
- Realizzazione regolamento Codice Etico

5. AREA FORMAZIONE

Indicatori: - N. dei percorsi formativi (seminari, corsi e convegni), relativamente alle azioni positive proposte

- N. di adesioni agli eventi organizzati, distinti per genere

6. AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

Indicatori: - Realizzazione di una palestra interna per i dipendenti

- N. di eventi/mostre e concerti
- N. di parcheggi "rosa" realizzati per le lavoratrici in stato di gravidanza
- N. dei parcheggi realizzati riservati al personale in reperibilità notturna

N. di adesione dei dipendenti

7. AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

Indicatori: - N. dei dipendenti che usufruiscono dell'asilo nido

-N. di convenzioni e/o avviso di interesse e/o guida informativa sugli strumenti di conciliazione vita-Lavoro

- N. di adesione dei dipendenti.

Le azioni del Piano Triennale delle Azioni Positive (P.T.A.P.) del 2020-2022 potranno essere modificate, integrate, ampliate/aggiornate annualmente nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e/o dei bisogni del personale dipendente.

Il Piano triennale delle azioni positive dovrà essere adottato entro il 31/gennaio del 2020, ai sensi dell'art.3.2 della Direttiva n.2 del 26 giugno 2019.

Per i Componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG)

IL PRESIDENTE

Dr.ssa Raffaella Castellaneta



NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1. Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151, recante "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 200, n.53.
2. Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", e successive modificazioni ed integrazioni.
3. Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246.
4. Decreto Legislativo 27/10/2009 n.150 finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, ove per la prima volta la questione della priorità e della pari opportunità diviene un fattore rilevante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.
5. Legge 4 novembre 2010 n.183 ed in particolare l'art.21 (misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione nelle amministrazioni pubbliche) il quale prevede l'obbligo da parte delle pubbliche amministrazioni di procedere alla costituzione del "Comitato Unico di Garanzia".
6. Decreto Legge 14/08/2013, n.93 convertito nella Legge 15 Ottobre 2013n.119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere-specifica.
7. Il 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, comma 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n.183.
8. Piano Strategico nazionale sulla Violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23/11/2017.
9. Legge 07/8/2015 n.124, recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche" e in particolare l'art.14 concernente "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche".
10. Direttiva 23 maggio 2007, recante: "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

11. Circolare n.5 del 18 novembre 2010 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sulle valutazioni del rischio da stress lavoro-correlato.
12. Direttiva del Ministro della Pubblica amministrazione e del Ministro delle Pari opportunità emanata il 04/03/2011 che, ai sensi del comma 4 dell'art.57 del D.Lgs. 165/2001, ha dettato le 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, che nelle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2 del D. Lgs.165/2001, sono obbligate a costituire i CUG.
13. La Direttiva n.2 del 26/06/2019 : Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.



