



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

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
& Gender Equality Action Plan - GEAP
2022 - 2024**

Aggiornamento del Piano Triennale Azioni Positive ASL BA - Deliberazione D.G. ASL BA n°135 del 28.01.2021 -
Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle Pari Opportunità
"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

EQUILIBRIO TRA
TEMPI DI VITA E
BENESSERE
ORGANIZZATIVO

MISURE PER IL
CONTRASTO ALLA
VIOLENZA DI
GENERE
E ALLE MOLESTIE

BILANCIAMENTO
DI GENERE NELLE
POLITICHE
AZIENDALI

RAFFORZAMENTO
DEL RUOLO DEL CUG
A GARANZIA DI
PARITA' E
PARI OPPORTUNITA'

PARI OPPORTUNITA'
NELLE
PROGRESSIONI DI
CARRIERA

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) - Gender Equality Action Plan - GEAP - è il documento programmatico disciplinato dal decreto legge 23 maggio 2000, n. 196 ed in particolare l'art. 7 c. 5. (che ne prevede la predisposizione per assicurare "La rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nei luoghi di lavoro tra uomini e donne") dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica e Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega alle Pari Opportunità e dalla Commissione Europea nel "*Communication for a reinforced European research*" ("*... i Paesi dell'Unione Europea sono esortati a creare delle politiche che incoraggino l'uguaglianza di genere e invitati a sviluppare delle strategie di gender-mainstreaming e/o dei Gender Equality Plan*").

La direttiva n. 2/2019 definisce le linee di indirizzo in materia di promozione delle pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", modificato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162 "*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*", che introduce ulteriori disposizioni volte a favorire l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro. La Legge sopracitata, nell'introdurre la Certificazione della parità di genere (da definirsi con appositi decreti), estende i comportamenti che riproducono delle discriminazioni di genere. Tenendo ferma la nozione di discriminazione diretta come qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, viene evidenziata espressamente la discriminazione in ragione del sesso riguardante anche "*le candidate e i candidati in fase di selezione del personale*". La nuova legge sostituisce integralmente il comma 2-bis dell'art. 25, con disposizioni più ampie di quelle precedenti stabilendo che "*Costituisce discriminazione ..., ogni trattamento o modifica dell'organizzazione, delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera*".

Le Amministrazioni, pertanto, sono chiamate a stabilire con riferimento alla peculiarità della missione dell'Ente e al contesto organizzativo, specifiche azioni positive, ovvero interventi per prevenire ed eliminare le discriminazioni dirette ed indirette, per valorizzare il lavoro delle donne e riequilibrarne la loro presenza nelle posizioni apicali.

Il Piano proposto rappresenta una formidabile opportunità per "influenzare" la cultura organizzativa attraverso azioni concrete a sostegno delle politiche di genere, della valorizzazione del personale, della sicurezza degli ambienti di lavoro. I paradigmi di base possono essere sintetizzati in:

- Ribaltamento del modello antecedente, contraddistinto dalla frammentarietà dei piani predisposti dalle organizzazioni (Piano performance, Piano azioni positive, Piano prevenzione anticorruzione e trasparenza, POLA, ecc.), per avviare il processo di "costruzione" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), con un sistema di collegamento e di connessioni tra le differenti strutture aziendali;
- Rilevanza del legame tra le politiche delle pari opportunità, del benessere organizzativo, di contrasto alle discriminazioni e del sistema di misurazione e valutazione della performance,

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

prevenzione della corruzione e trasparenza, della gestione del personale, del rischio clinico, del servizio di prevenzione e protezione aziendale, ecc.;

- Realizzazione di un sistema integrato delle politiche di contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro attraverso il rafforzamento del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia (CUG);
- Consolidamento del cambiamento culturale dell'amministrazione attraverso l'innovazione tecnologica, la digitalizzazione, la formazione e la valorizzazione delle competenze interne.

La Direttiva 2/2019 al punto 3.2. - Piani triennali di azioni positive - ribadisce l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre il Piano, come previsto dall'art. 48 del d.lgs. n. 198/ 2006, al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità. La disposizione stabilisce quale sanzione, per il caso di mancata adozione del Piano triennale di azioni positive, *il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette*. La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Le azioni positive debbono quindi essere considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato nella ASL BA, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo. La continua evoluzione dei fattori socioeconomici, sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono, infatti, una particolare e costante attenzione al processo di monitoraggio delle azioni intraprese, per procedere ad eventuali correzioni/integrazioni delle stesse.

Il Dlg 9 giugno 2021, n. 80, conv. in legge 6 agosto 2021 n. 113 «*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*», introduce il Piano integrato di organizzazione e attività (PIAO), documento di programmazione unico per i diversi ambiti gestionali di interesse del personale e dell'Ente (performance, formazione, reclutamento, anticorruzione e trasparenza, digitalizzazione, pari opportunità ecc.), da adottare entro il 31.01.2022.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- f) la piena accessibilità, fisica e digitale, dei cittadini alle istituzioni;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Con il Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228 sono apportate le seguenti modificazioni al decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113:

a) all'articolo 6, in materia di piano integrato di attività e organizzazione delle pubbliche amministrazioni - attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR): 1) al comma 5, le parole «*Entro centoventi giorni dall'entrata in vigore del presente decreto*», sono sostituite dalle seguenti: «*entro il 31 marzo 2022*».

PROCESSO PER APPROVAZIONE DEL PIANO

La Direttiva 2/2019, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, stabilisce che il P.A.P. deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance. L'attuazione del principio delle pari opportunità attraverso attente politiche di gestione e sviluppo delle risorse da parte di ogni singola Amministrazione implica il miglioramento della qualità del lavoro e la rimozione degli ostacoli che impediscono, in concreto, la promozione del suddetto principio nel proprio contesto lavorativo. L'attuazione di queste politiche rappresenta un'esigenza imprescindibile, anche alla luce dei molteplici atti (direttive, raccomandazioni, risoluzioni etc.) emanati dalle istituzioni comunitarie e nazionali.

Promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni risponde, oltre che a un preciso obbligo normativo, a fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito e costituisce una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per accrescere la qualità delle prestazioni rese ai cittadini.

Le iniziative generali da adottare per promuovere le pari opportunità devono costituire oggetto di pianificazione. L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, prevede infatti che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive (PAP) tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro. I piani hanno durata triennale e la loro predisposizione riveste carattere obbligatorio.

L'aggiornamento del Piano di Azioni Positive (PAP) del triennio 2020-2022, giusta Deliberazione D.G. n° n°135 del 28.01.2021, si colloca in continuità con la programmazione, gli obiettivi e la strategia descritte e coinvolge il CUG nella fase di programmazione e budgeting del ciclo della performance.

Di seguito il processo di discussione e approvazione della proposta:

- A. Assemblea ordinaria del 16 dicembre 2021, o.d.g. "Adempimenti relativi all'aggiornamento del Piano Azioni Positive 2021-2023" - Verbale CUG n° 61/2021;
- B. Assemblea ordinaria del 20 gennaio 2022, o.d.g. "Approvazione Proposta P.A.P. 2022-2024" - Verbale CUG n° 7/2022.

Muovendo dal substrato organizzativo della ASL BA ed in continuità con le azioni avviate nel 2022, si è ritenuto opportuno orientare il PAP 2022-2024 verso obiettivi di equità e pari opportunità. La strategia sottesa alle azioni positive, e illustrata nella seconda parte, ha la finalità di rimuovere quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio e malessere, per disposizioni, criteri, prassi, atti o comportamenti discriminatori, di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori, di limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali e di limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Il Piano si pone in linea con gli indirizzi di programmazione della Commissione Europea nel *"Communication for a reinforced European research"* ("*... i Paesi dell'Unione Europea sono esortati a creare delle politiche che incoraggino l'uguaglianza di genere e invitati a sviluppare delle strategie di gender-mainstreaming e/o dei Gender Equality Plan*") e con la strategia dell'Agenda di Genere, adottata dalla Regione Puglia nel 2021, per ridurre il "divario di genere", perseguire equità e pari opportunità.

Le macro aree di intervento individuate dalla Regione sono le seguenti:

1. QUALITÀ DELLA VITA DELLE DONNE E DEGLI UOMINI -

Obiettivo: liberare il tempo delle donne dall'obbligo del lavoro di cura intrafamiliare, quando questo costituisce un ostacolo al dispiegarsi delle opportunità per l'accesso al lavoro e alla piena affermazione sociale ed economica, con l'attivazione di nuove misure per l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare, e investimenti di sistema, che comportano un rafforzamento delle infrastrutture sociali e socio educative in una dimensione sempre più di comunità.

2. ISTRUZIONE FORMAZIONE E LAVORO -

Obiettivo: l'empowerment femminile nell'ambito dell'istruzione, della formazione e del lavoro attraverso l'adeguamento e il potenziamento sia del sistema formativo regionale nei settori strategici che nelle politiche per il lavoro, in un'ottica di genere.

3. COMPETITIVITÀ, SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE -

Obiettivo: l'incremento della competitività del sistema produttivo e dell'innovazione, in ottica di genere, richiede di intercettare e intraprendere ogni strada utile a potenziare le opportunità da offrire alle donne nel mondo del lavoro e nei sistemi di impresa.

4. PER UN LAVORO DI QUALITÀ -

Obiettivo: promuovere, contemporaneamente, flessibilità e sicurezza (cd. flexsecurity), per venire incontro alle esigenze dei datori di lavoro, ma anche dei lavoratori, e delle lavoratrici in particolar modo, ed adottare strategie che rendano possibile e duraturo l'accesso delle donne nei luoghi e nei ruoli decisionali. Sostenere i percorsi di carriera, rafforzare la presenza delle donne in posizione di vertice e lavorare, all'interno dei contesti produttivi, quindi nella dimensione organizzativa delle imprese, per accrescere la possibilità di conciliare esigenze di vita e tempi di lavoro in una ottica di parità ed equità tra i generi (sostegno e incentivazione, ad esempio, attraverso la premialità nei bandi per l'accesso a fondi pubblici, a forme di organizzazione del lavoro family friendly e iniziative di welfare aziendale).

5. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E ALLA VIOLENZA DI GENERE -

Obiettivo: incidere sul graduale cambiamento culturale, mettendo in atto azioni e interventi tesi ad educare, sensibilizzare, combattere ogni forma di discriminazione, sradicare vecchi stereotipi legati ai ruoli di genere e a modelli sessisti; consolidamento, potenziamento e qualificazione del sistema complessivo dei servizi preposti alla protezione, sostegno, accompagnamento delle donne che hanno subito la violenza maschile, delle/dei minori che assistono alla violenza intra-familiare o che subiscono forme di maltrattamento/violenza. L'obiettivo ultimo è favorire l'empowerment e l'autonomia delle donne, sole o con figli, supportandole nei percorsi di fuoriuscita con interventi concreti di inclusione socio-lavorativa. Un ulteriore tassello della strategia regionale riguarda il sostegno e le tutele alle persone LGBTI vittime di violenza fondata sull'orientamento sessuale e/o sull'identità di genere, alle persone LGBTI allontanate da casa in ragione dell'orientamento sessuale.

ARICOLAZIONE DEL PIANO

Il P.A.P. è articolato in tre sezioni:

I Parte-Attività di reportistica /analisi

1. "Report focus group partecip@asl.bari.it - collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze"
2. "Report attività di monitoraggio dei processi interni ed esterni Lavoro Agile - Anno 2021"

II Parte-Attività di programmazione

1. Azioni Positive- Triennio 2022 - 2024

III Parte -Gender Equality Action Plan GEAP

1. Azioni - Triennio 2022 - 2024

Il CUG, nell'ambito delle specifiche e peculiari funzioni di garanzia, propone, per il triennio 2022-2024, un Piano delle Azioni Positive segmentato in obiettivi, azioni, responsabili e indicatori di risultato, per le tre Aree d'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"; Legge 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo)

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 199; Convenzione I stambul dell'11.05.2011, L. 27 giugno 2013 n° 77; Convenzione ILO n° 190 del 2019;

Legge 15 gennaio 2021 n. 4 di Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione).

I Parte - Attività di reportistica/analisi

1. Report Focus Group "partecip@asl.bari.it - collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze" (a cura della Dr.ssa Domenica Munno - Presidente CUG ASL BA)

Premessa

Si definisce competenza l'insieme delle caratteristiche individuali che concorrono all'efficace presidio di una situazione lavorativa, di una prestazione, di un'attività. Nella sua aspecificità tale definizione si adatta ad ogni segmento lavorativo o ambito disciplinare: infatti ogni esperienza teorica ha applicazioni pratiche ed ogni applicazione pratica ha il suo riscontro teorico.

La Competenza è formata da tre componenti:

- La Conoscenza, cioè l'ambito del sapere concettuale;
- L'Abilità (o Skill) nel mettere in atto i principi che appartengono alla conoscenza
- Il Comportamento (o modo d'agire), cioè la parte relativa al modo di eseguire le attività che incide sui rapporti con gli altri e sull'efficacia della mobilitazione dell'intera competenza stessa.

Queste tre componenti sono strettamente legate tra loro e vanno a costituire gli ambiti complessi del saper agire.

Formare i dipendenti pubblici è l'imperativo per i prossimi anni non solo per gestire bene le risorse del PNRR, ma per mettere le Pubbliche Amministrazioni in grado di progettare, pianificare e gestire qualsiasi tipo di politica e di intervento pubblico che guardi al benessere e allo sviluppo della collettività. La riqualificazione delle persone, la formazione e l'aggiornamento professionale sono azioni fondamentali per consentire ai dipendenti pubblici di acquisire quelle competenze e capacità che le trasformazioni degli ultimi anni richiedono: competenze tecnico-specialistiche, competenze digitali ma anche competenze trasversali, gestionali e organizzative. In tal modo il ventaglio delle skills di cui il dipendente pubblico deve disporre si amplia e si differenzia.

Le competenze, dunque, sono il ponte tra persona e organizzazione e possono diventare il linguaggio comune tramite il quale costruire il cambiamento. Si tratta di una rivoluzione culturale, che vede protagoniste le persone nel ruolo di "agenti del cambiamento".

Per la costruzione della mappa delle competenze è stato considerato un modello predefinito attraverso la somministrazione di schede (di seguito allegate) e, utilizzata la metodologia dei Focus Group, come prospettiva di partecipazione e condivisione del processo.

Nei F.G. è stato, infatti, possibile:

- 1) raccogliere e condividere indicazioni e riflessioni per creare una mappa delle competenze e dei bisogni formativi del personale;
- 2) favorire il confronto e la riflessione, contribuendo alla nascita e alla diffusione di una "cultura delle competenze" propedeutica al processo di cambiamento in atto.

Edizioni

1° Edizione – 4 novembre 2021 (Personale area territoriale)
Sala Conferenze Ospedale S. Paolo – Bari

2° Edizione – 12 novembre 2021 (Personale area direzionale)
Sala Conferenze Ospedale S. Paolo – Bari

3° Edizione – 17 novembre 2021 (Personale area ospedaliera)
Sala Conferenze Ospedale Perinei - Altamura

4° Edizione – 2 dicembre 2021 (Personale area territoriale)
Sala Conferenze S. Michele in Monte Laureto – Putignano

Finalità

L'iniziativa è da comprendere nel processo di ricerca-azione partecip@asl.bari.it, avviato dal 2017 dal CUG della ASL BA, finalizzato ad evidenziare i numerosi ed importanti processi di cambiamento in atto nella Pubblica amministrazione.

In questo quadro, si è rivelato strategico il coinvolgimento delle persone, con ruoli differenti nella organizzazione (dirigenti e comparto) e specifiche competenze professionali (area tecnica, sanitaria e amministrativa) per:

- valorizzare le esperienze e le conoscenze, capitalizzare le abilità e le migliori competenze, al fine di consentire ai lavoratori e alle lavoratrici di restituire il miglior contributo allo sviluppo del sistema aziendale;
- acquisire consapevolezza dei bisogni formativi, anche attraverso la fondamentale leva della formazione specifica prevista dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

Gli attuali scenari mutevoli e dinamici, generano una sempre crescente variabilità socio-economica, professionale e tecnologica; per rispondere alle organizzazioni altrettanto fluide e instabili, è strategico e cruciale riconoscere la fondamentale importanza delle risorse umane, delle persone, con il loro complesso carico di capitale intellettuale ed emotivo nell'ambito dei contesti organizzativi.

Obiettivi

L'aspetto importante di questa esperienza di formazione-intervento tramite i focus group è stato il processo di condivisione e partecipazione avviato, nella consapevolezza che la mappatura e la gestione del patrimonio immateriale di conoscenze e competenze dell'ente deve essere portata avanti in modo condiviso per accompagnare il cambiamento con azioni positive.

I focus group hanno lavorato con i seguenti obiettivi:

- stimolare il dibattito sul tema delle competenze del personale della ASL BA
- avviare un percorso di ricerca-azione per monitorare i fabbisogni formativi
- proporre percorsi formativi per rispondere ai fabbisogni rilevati
- avviare un confronto per la valorizzazione delle competenze del personale aziendale.

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Partecipanti F.G.



Dirigenti n.5
Comparto n.11
Totale n.16 di cui n.3 M e n.13 F



Dirigenti n. 6
Comparto n. 5
Totale n. 11 di cui n. 2 M e n. 9 F



Dirigenti n. 3
Comparto n. 16
Totale n. 19 di cui n. 4 M e n. 15 F



Dirigenti n. 6
Comparto n. 26
Totale n. 32 di cui n. 5 M e n. 27 F

Complessivamente n. 78 partecipanti di cui n. 15 M e n. 63 F

In appendice si allega il Report dell'attività, a cura del Prof. Carmine Clemente (Allegato n.1)

2. Report attività di monitoraggio dei processi interni ed esterni Lavoro Agile - Anno 2021

La letteratura attesta da tempo che l'adozione di modelli di flessibilità organizzativa, quali il lavoro agile, possano contribuire al miglioramento della produttività in ordine a diversi profili: quali riduzione dei costi connessi alla gestione degli spazi - dal co-working ai modelli di sharing desk al calo dei consumi energetici - oltre agli effetti indotti da un miglioramento nell'engagement, a una migliore conciliazione vita lavoro e alla riduzione dei tassi di assenteismo.

Tra i vari studi e ricerche, che hanno monitorato tale efficacia, si consultino per il comparto pubblico: il progetto del Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Il lavoro agile per il futuro della PA", consultabile in amministrazioneagile.it e il progetto "VeLa-Smart working per la PA" a co-finanziamento europeo, capofila Regione Emilia Romagna, accessibile in smartworkingvela.it. Si veda anche la ricerca di Enea, report, a cura di Penna M., Felici B., Roberto R., Rao M., Zini A. (a cura di), "Il tempo dello Smart working. La PA tra conciliazione, valorizzazione del lavoro e dell'ambiente", Enea, 2020, consultabile open access su enea.it. Da tale ricerca, condotta su 29 amministrazioni pubbliche e un campione di 5500 lavoratori e lavoratrici, di cui il 76% donne e il 24% uomini, che avevano già iniziato a sperimentare il lavoro agile prima del COVID-19, emerge soddisfazione in ordine alla modalità sia da parte della popolazione lavorativa, che della amministrazione, nonché una ricaduta positiva sul territorio, in termini ad esempio di riduzione della CO2.

Ad ogni modo la deroga alla disciplina ordinaria del lavoro agile prevista in ragione dell'emergenza, consentendone l'attuazione senza necessaria sottoscrizione degli accordi individuali e con procedure semplificate, ha necessariamente comportato una conseguente riduzione della scelta di lavoro agile quale indicatore di produttività, peraltro già in precedenza limitatamente utilizzato nei premi, che lo introducevano connettendolo ad efficienze generate, misurate in termini di riduzione dell'assenteismo e degli straordinari.

Corre l'obbligo però di sottolineare che la strada dell'inquadramento del lavoro agile all'interno di processi di riorganizzazione aziendale è un aspetto che dovrebbe essere perseguito anche al fine di arginare alcuni rischi di distorsioni applicative ad impatto di genere particolarmente negativo.

Si è osservato infatti che durante la pandemia a seguito della normativa emergenziale, il lavoro agile è divenuto anche alternativo ai congedi covid, snaturando così ulteriormente tale fattispecie di flessibilità organizzativa, in quanto posto in rapporto di alternatività con un istituto di totale astensione dal lavoro per ragioni di cura (Zucaro 2021 in corso di pubblicazione). Non stupisce, quindi, che già dalle prime analisi sia emerso come lo smart working emergenziale abbia comportato in molti casi, anche nella ASL BA, una distorta applicazione, con effetto boomerang sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro delle donne, in controtendenza rispetto alla sua implementazione ordinaria, dove invece si stava dimostrando uno strumento efficace.

L'introduzione del lavoro agile chiama necessariamente in causa la revisione dell'intero sistema di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni, che deve evolvere per poter cogliere presupposti, effetti e impatti del lavoro agile sui singoli e sull'intera amministrazione.

In appendice - Allegato n.2 - Report dell'attività di monitoraggio, effettuata presso le strutture aziendali AGRU e NPI A, realizzata dal Politecnico di Bari d'intesa con il CUG, nell'ambito dell'Accordo di Network con la Regione Puglia. Tale attività prosegue, a tutt'oggi, nelle strutture P.O. S. Paolo di Bari e DSS Putignano.

II Parte - Attività di programmazione - Triennio 2022 - 2024**FINALITA' E OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO**

Il nuovo Piano di azioni positive ha un contenuto programmatico triennale, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici/operativi previsti dal Piano della Performance e dal POLA: la promozione, in tutte le strutture della ASL BA, e l'effettiva realizzazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. La finalità del Piano è la valorizzazione delle politiche di genere e di conciliazione, di tutela della sicurezza e salute del personale, di promozione del benessere organizzativo, nell'ambito del generale processo di riforma della P.A. atteso dal PNRR:

- o Investimento sul rafforzamento del personale pubblico, con l'innesto di nuove energie e di risorse ad alta specializzazione;
- o Digitalizzazione delle procedure e facilitazione dell'accesso a cittadini e imprese, secondo il principio di fornire i dati "once only", anche grazie all'interoperabilità tra i dati delle amministrazioni e alla migrazione sul cloud dei dati delle Pa centrali e locali;
- o Rafforzamento delle competenze digitali del personale della P.A.

La Riforma della Pubblica amministrazione nel PNRR è un grande programma di investimento sulle persone, che mette al centro le competenze per ridisegnare il lavoro pubblico per il futuro, e che si articola in quattro dimensioni chiave:

- o La riforma dei meccanismi di selezione del personale nella P.A.;
- o La semplificazione delle procedure;
- o Lo sviluppo del capitale umano della P.A.;
- o La digitalizzazione dei processi interni e dei servizi della P.A.

Gli interventi previsti hanno natura trasversale e quindi rendono necessaria da un lato una piena collaborazione istituzionale, dall'altro una chiara divisione di compiti e ruoli nella organizzazione.

Questo comporta anche la predisposizione di un più generale piano di ristrutturazione del modello organizzativo nel lungo periodo, capace sia di valorizzare le risorse interne sia di offrire percorsi di formazione specifici. L'obiettivo è il consolidamento delle competenze di base e il rinforzo di quelle trasversali e professionali. A ciò si deve affiancare un programma di formazione continua di tutto il personale, anche attraverso esperienze in altre amministrazioni per un confronto volto al miglioramento delle procedure, nell'ottica di una possibile generale armonizzazione dei procedimenti amministrativi, da intendersi come potenziale reciproco arricchimento e per un concreto contributo alla costruzione di una vera comunità responsabile. Una comunità dove i cittadini sono alleati con la P.A., nell'ambito di un orientamento ad una concreta attuazione del bene comune, attraverso l'implementazione della qualità dei servizi, la vicinanza alle persone, la garanzia delle competenze e del merito.

Il Comitato della ASL BA, nell'ambito delle proprie funzioni propositive, consultive e di verifica, finalizzate alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale e del contrasto di ogni forma di discriminazione, con il presente P.A.P. considera gli obiettivi, di seguito precisati:

- l'in-formazione e la sensibilizzazione ai temi d'interesse del Comitato, di tutto il personale, area comparto e dirigenza, ruolo tecnico, amministrativo e sanitario;
- la promozione di eventi formativi obbligatori aziendali, d'intesa con le strutture aziendali e con la Rete Nazionale dei CUG, L'Università, la Consigliera di Parità, di Ambiti Sociali e il Terzo Settore, ecc. nell'ambito delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni, della prevenzione delle molestie/violenza nei luoghi di lavoro e dello S.L.C., del mobbing, ecc;
- l'impulso e l'attuazione di azioni positive, per un miglioramento della qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, nelle dimensioni dell'uguaglianza sostanziale, pari opportunità, salute e sicurezza sul lavoro, rispetto e tutela dei diritti, conciliazione dei tempi di vita, flessibilità dell'orario, ecc.;
- la raccolta di dati/informazioni e l'analisi degli stessi con la puntualizzazione di indicatori per il monitoraggio e la valutazione di performance organizzativa, pari opportunità, equità, valorizzazione del benessere, conciliazione tempi di vita, contrasto alle discriminazioni, alle molestie e ad ogni forma di violenza, ecc..

Significativa e trasversale a tutte le azioni del Piano, è la dimensione della "salute" dettata dall'art. 2, comma 1, lettera o), D.Lgs. n. 81/2008: *"stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità"* e lettera n) del decreto, il quale definisce la "prevenzione" come *"il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno"*.

Una norma che assorbe e valorizza quell'obbligo generale, introdotta già dall'art. 2087 c.c., e che è diventata un filo conduttore della giurisprudenza, al punto da richiamare l'attenzione degli esperti nel corso dell'attuale dibattito sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

Infatti la Cass. pen., 9 febbraio 2018, n. 6505, ribadisce che *"L'art. 2087 c.c., pur non contenendo precetti specifici come quelli rinvenibili nelle leggi organiche per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, non si risolve in una mera norma di principio, ma deve considerarsi inserita a pieno titolo nella legislazione antinfortunistica, di cui costituisce norma di chiusura, che impone al datore di lavoro precisi obblighi di garanzia e protezione"*.

I. PARI OPPORTUNITA'

Finalità Area Tematica

Le pari opportunità sono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico. Con l'espressione "pari opportunità", pertanto, siamo soliti indicare il principio giuridico, sancito dalla Costituzione italiana, che mira a rimuovere ogni sorta di ostacolo discriminatorio alla partecipazione degli individui alla vita politica e sociale. Si tratta quindi di una condizione di parità e uguaglianza sostanziale introdotta per garantire a tutte le persone il medesimo trattamento e per impedire che vi siano forme di discriminazione.

L'art. 37, comma 1, della Costituzione da un lato ha riaffermato gli obiettivi protettivi tradizionali della tutela differenziata del lavoro femminile, e dall'altro ha introdotto il principio della tutela paritaria mirata a garantire alle donne la parità di trattamento rispetto ai lavoratori adulti di sesso maschile. In una logica protezionistica, la norma costituzionale statuisce che alla donna devono essere garantite le condizioni di lavoro necessarie all'adempimento della sua essenziale funzione familiare e alla protezione della maternità, con ciò giustificando l'emanazione di normative di tutela differenziata al fine del raggiungimento di tali obiettivi. In una logica paritaria, invece, alla donna vengono riconosciuti gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. La tutela paritaria è, pertanto, da ricollegare al principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 Costituzione, il cui 1° comma detta il c.d. principio di uguaglianza formale, o principio di non discriminazione, secondo cui tutti i cittadini sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni riconducibili a situazioni personali o sociali.

A tale principio si ricollega quello di uguaglianza sostanziale, dettato dal comma 2 della Costituzione, secondo cui la Repubblica deve rimuovere gli ostacoli che impediscono, nel caso di specie, ai lavoratori dipendenti la partecipazione alla vita politica e sociale del paese, ostacoli questi che non si esauriscono solo con la costruzione di un "diritto diseguale" all'interno del rapporto di lavoro e nel confronto con gli altri soggetti di diritto, ma si estendono anche all'interno della classe dei lavoratori dipendenti, istituendo relazioni di disuguaglianza anche tra categorie di lavoratori subordinati.

Dalle norme costituzionali richiamate deriva un vero e proprio diritto soggettivo della lavoratrice alla parità di trattamento verso il datore di lavoro, il quale è obbligato alla non discriminazione per sesso e al quale, quindi, è inibito porre in essere condizioni di lavoro e di retribuzione deteriori rispetto al trattamento della generalità dei lavoratori.

Da tale impostazione è nata la legislazione di tutela e successivamente di parità con riguardo al lavoro delle donne, categoria considerata ulteriormente svantaggiata rispetto agli altri lavoratori subordinati.

Il fine delle politiche connesse alle pari opportunità, in altre parole le - azioni positive- , si fondano in particolare sulla ricerca di un'uguaglianza giuridica tra gli individui che elimini ogni differenza discriminante nell'accesso e nella partecipazione alla dimensione sociale, economica e politica.

Obiettivi:

- Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto dei principi della parità e pari opportunità sul lavoro;
- Individuare chiare responsabilità, in materia di pari opportunità, a livello di dirigenza apicale;
- Superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione;
- Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;
- Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- Individuare strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo la flessibilità dell'orario, il lavoro agile, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali (banca delle ore, ferie solidali, ecc.), in collaborazione con il territorio per le convenzioni con i servizi pubblici e privati integrati;
- Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

Azione 1.

Divulgare, attraverso i canali digitali istituzionali, le direttive comunitarie, nazionali, regionali, aziendali, le buone prassi dirette a garantire le pari opportunità, il contrasto ad ogni forma di discriminazione, il benessere organizzativo, la promozione della cultura organizzativa, il rispetto e la valorizzazione delle differenze			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Caratterizzare una modalità comunicativa efficace e chiara</p> <p>Diffondere opuscoli, brochure e articoli di settore</p>	2022-2024	CUG - URP - Direzione Strategica	n. opuscoli/articoli divulgati e n. iniziative promozionali realizzate (indicatore triennale)

Azione 2.

Sviluppare nella gestione del personale (comparto e dirigenza) la cultura di genere, della valorizzazione della diversità, attraverso l'inserimento della normativa in materia di pari opportunità, non discriminazione (anche d'intesa con l'RPCT, in relazione al divieto di discriminazione a carico del cd. whistleblower di cui all'art. 54-bis, TUI e al d. lgs. 179/2017) e benessere attraverso i corsi di aggiornamento, i programmi formativi a qualsiasi livello di responsabilità e le materie di esame dei concorsi. Realizzare interventi formativi per dirigenza e titolari di incarichi di funzione sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo e per la diffusione dell'approccio assertivo			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Definizione di modalità condivise di operatività con Comitato Scientifico</p> <p>Formazione, Responsabili Scientifici Corsi di formazione obbligatori aziendali e AGRU -Settore Concorsi</p>	2022-2024	CUG - AGRU (Settore Concorsi) - Comitato Scientifico Ufficio Formazione Responsabile della Prevenzione della Corruzione (limitatamente al divieto di discriminazione del cd. whistleblower)	<p>n. di Corsi obbligatori con almeno una relazione sui temi d'interesse CUG / numero complessivo Corsi aziendali</p> <p>n. di concorsi con almeno una materia d'interesse CUG nelle prove d'esame/ numero complessivo Concorsi</p> <p>frequenza di n. due Corsi organizzati dal CUG da parte dei Direttore S.C. e Dirigenti S.S./numero totale Corsi obbligatori aziendali</p> <p>(indicatori triennali)</p>

Azione 3.

Orientare la raccolta ed elaborazione statistica dei dati relativi al Personale (Format 1 - Direttiva n.2/2019) in merito alla distribuzione degli incarichi, alla progressione di carriera, alla fruizione di istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita/lavoro e mobilità. Implementare il Portale Nazione dei CUG: la piattaforma mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e valorizzare le pratiche innovative, anche per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Produrre dati statistici sul personale e sulla organizzazione del lavoro fruibili dal CUG, sulla base delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/2019</p>	2022 - 2024	Direzione Strategica - CUG - AGRU - Controllo di Gestione	individuazione U.O. e/o funzionario delegato (indicatore triennale)

<p>Individuazione della U.O. e/o funzionario delegata/o a raccogliere/elaborare le statistiche Format 1. - Direttiva 2/2019 ed attivare il Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica all'indirizzo https://portalecug.gov.it/</p>			<p>aggiornamento e monitoraggio degli indicatori statistici e banca dati</p> <p>tempestività di produzione e di inoltro al CUG di dati ed informazioni per il loro più efficace e produttivo utilizzo (indicatori triennali)</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Azione 4.

<p>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</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Publicazione Bando interno per acquisire le manifestazioni d'interesse</p> <p>Prevedere un iter dedicato per il rientro guidato, nei luoghi di lavoro, del personale con problemi familiari o di salute, riprogettando le attività necessarie ad accompagnare la ripresa lavorativa anche mediante modalità flessibili di orario</p>	<p>2022- 2024</p>	<p>Direzione Strategica AGRU - CUG</p>	<p>pubblicazione del provvedimento (indicatore annuale)</p> <p>n. moduli formativi sui processi di accompagnamento realizzati per i Direttori S.C. e Dirigenti S.S. (indicatore triennale)</p>

Azione 5.

<p>Avviare il processo di valutazione dei rischi connessi al genere ai sensi dell'art 28 del decreto legislativo 81/08 che introduce 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</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Formazione Gruppo di Lavoro d'intesa con SPPA, Servizio Sorveglianza Sanitaria e avvio attività di valutazione dei rischi connessi al genere</p>	<p>2022 - 2024</p>	<p>SSPA - Servizio Sorveglianza Sanitaria e Radioprotezione Medica - CUG</p>	<p>Aggiornamento procedure aziendali (indicatore triennale)</p>

Azione 6.

Programmare incontri in-formativi in merito ai compiti e funzioni del Comitato Unico di Garanzia, con l'obiettivo di informare e condividere le attività realizzate. Promuovere due incontri annuali di presentazione del Piano Azioni Positive e Relazione annuale sulla situazione del personale			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Organizzazione incontri periodici	2022 - 2024	CUG - Direzione Strategica - Direttori S.C. e Dirigenti S.S.	n. di partecipanti/ n. di incontri in-formativi (indicatore annuale)

Azione 7.

Promozione della cultura della salute e della sicurezza di genere attraverso il perfezionamento dei moduli formativi e di aggiornamento obbligatori, previsti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i., con le informazioni su ruolo, compiti e attività del CUG in merito ai temi di competenza del Comitato (diversità, discriminazioni e loro effetti su salute e sicurezza). Inserire nell'analisi dei rischi anche il "rischio emergente" delle molestie e della violenza fisica e psichica nei luoghi di lavoro			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Partecipazione dei/delle componenti CUG ai Corsi obbligatori sulla sicurezza sul lavoro in qualità di formatori Definizione Accordo CUG e SPPA	2022 - 2024	SPPA - Direzione Strategica CUG	n. di componenti CUG formatori/ n. di moduli obbligatori sulla sicurezza sul lavoro (indicatore annuale)

Azione 8.

Implementare la rete di relazioni del CUG ASL BA per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito sia aziendale che regionale e nazionale: Rete Nazionale dei CUG, Consigliere di Parità della Città Metropolitana di Bari e della Regione Puglia, INAIL, Università, Componenti Consulta Regionale femminile, 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, ecc			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Programmazione di incontri di rete periodici Partecipazione Assemblea e Gruppi di Lavoro Rete Nazionale CUG	2022 - 2024	CUG - Direzione Strategica U.O. anzidette	n. di partecipanti / n. di incontri (indicatore annuale)

Azione 9.

Adozione del Codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori (nel quadro del più ampio procedimento istruttorio dell'UPD, volto all'aggiornamento del codice di comportamento aziendale ai fini della successiva approvazione con deliberazione D.G., proposta dall'RPCT, come da Piano Triennale Anticorruzione 2021/2023) e avvio della procedura di individuazione del/della Consigliere/a di fiducia			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Adozione deliberazione Codice di Condotta e pubblicazione Avviso per acquisizione manifestazioni d'interesse	31.12.2022	AGRU - Direzione Strategica CUG - URP - UPD	Pubblicazione Regolamento Codice di Condotta Conferimento incarico Consigliere/a di fiducia (indicatori annuali)

Azione 10.

Avvio della Sperimentazione "Banca delle ore e Ferie Solidali" - adozione atto di recepimento Regolamento predisposto dal CUG al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro adottando nuove soluzioni per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Adozione deliberazione di Approvazione Regolamento	31.12.2022	AGRU - Direzione Strategica CUG - URP	Pubblicazione Regolamento (indicatore annuale)

Azione 11.

Predisposizione del 2° 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 disuguaglianze 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			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Predisposizione e adozione Bilancio di genere	31.12.2022	Area Gestione Risorse Finanziarie - CUG Direzione Strategica	Pubblicazione 2° Bilancio di genere (indicatore annuale)

Azioni 12.

Definizione della procedura per la gestione dei rapporti Amministrazione - CUG e, nello specifico, CUG - SSPA, OIV (anche tramite la Struttura Tecnica Permanente di supporto di cui all'art. 14, d. lgs. 150/2009), RPCT, AGRU e altre U.O. aziendali. E' opportuno condividere con l'Amministrazione un documento condiviso per regolare il flusso e i soggetti coinvolti in base alle diverse materie di competenza del CUG e alle sue funzioni propositive, consultive e di verifica			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Definizione procedura relativa ai rapporti tra il CUG e le strutture interne all'amministrazione Individuazione supporto operativo/amministrativo all'attività del CUG	31.12.2022	Direzione Strategica - CUG	n. di incontri con Direzione Strategica e Strutture Interne/12 mesi (indicatore annuale)

Azioni 13.

Predisposizione del Piano triennale di azioni positive come allegato del Piano della performance, ai sensi della Direttiva 2/2019			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Aggiornamento annuale PAP	2022 - 2024	Direzione Strategica - CUG - OIV (anche tramite la Struttura Tecnica Permanente di supporto di cui all'art. 14, d. lgs. 150/2009)	Pubblicazione entro il 31 gennaio sul sito aziendale PAP (indicatore annuale)

Formazione

Previsione, nell'ambito delle attività di in-formazione e di aggiornamento rivolte al personale, di seminari/incontri in tema di parità, uguaglianza sostanziale, pari opportunità:

- Riflessioni sulla violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro (Evento formativo rivolto a n°100 partecipanti);

Indicatore: Numero partecipanti effettivi/destinatari degli interventi informativi/formativi - (indicatore annuale)

II. VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

Finalità Area Tematica

Il termine “benessere sul luogo di lavoro” risale al 1981 (ILO “Occupational Safety and Health Convention”) e indica non solo l’assenza di malattia e infermità ma anche tutti quegli elementi fisici e mentali che possono influire sulla salute dei lavoratori. Benessere organizzativo è la capacità delle organizzazioni di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e ruoli. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l’organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all’organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

In un’organizzazione il grado di “benessere organizzativo” può influire in modo significativo sulle performance dei singoli, dei gruppi e dell’intero sistema. Al contrario, quando si verificano condizioni di scarso “benessere organizzativo” si possono determinare: diminuzione della produttività, assenteismo, bassi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno.

In tal senso si è mosso anche il legislatore nazionale nell’individuare in via generale l’oggetto della valutazione dei rischi, che costituisce un obbligo del datore di lavoro il quale non può delegare ad altri tale attività. Infatti, l’art. 28 D.Lgs. 81/08 prevede che, nell’effettuare la valutazione, il datore di lavoro tenga anche conto di rischi particolari quali in particolare “quelli collegati allo stress lavoro-correlato”, con la ovvia conseguenza che di essi dovrà tenersi conto nella elaborazione del documento di sicurezza nel quale vanno sostanzialmente riportate le linee di fondo della politica aziendale in materia di sicurezza del lavoro.

Anche il PNRR, come varato dal Consiglio dei ministri, nella Missione 6-Salute, elenca i problemi del sistema sanitario, resi ancora più evidenti dalla pandemia Covid-19 ed evidenzia l’importanza delle tecnologie, delle competenze – digitali, professionali e manageriali – per rivedere i processi di cura. La missione si articola in due componenti:

- Reti di prossimità, strutture intermedie e telemedicina per l’assistenza sanitaria territoriale
- Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale.

La dimensione – Sviluppo delle competenze, attende:

- l’incremento delle borse di studio in medicina generale, garantendo il completamento di tre cicli di apprendimento triennali;
- l’avvio di un piano straordinario di formazione sulle infezioni ospedaliere a tutto il personale sanitario e non sanitario degli ospedali;
- l’attivazione di un percorso di acquisizione di competenze di management per professionisti sanitari del SSN
- l’incremento dei contratti di formazione specialistica per affrontare il cosiddetto “imbuto formativo”, vale a dire la differenza tra il numero di laureati in medicina e il numero di posti di specializzazione post-lauream previsto e garantire così un adeguato turn-over dei medici specialisti del SSN.

Il potenziamento delle competenze tecniche, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario avverrà attraverso un programma di assegnazione di borse di studio e erogazione di corsi di formazione specifici da realizzare entro l'orizzonte del PNRR (metà 2026)

Obiettivi:

- La sensibilizzazione del personale ai temi del benessere organizzativo, della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- La realizzazione di concrete azioni positive volte all'incremento del livello di benessere percepito;
- L'ottimizzazione degli strumenti di flessibilità lavorativa (L.A. , Telelavoro, S.W.);
- La promozione della salute e della sicurezza del personale in modalità agile;
- La previsione di strumenti di flessibilità che rispondano alla necessità di conciliare vita familiare e vita lavorativa;
- La in-formazione su istituti contrattuali (ferie solidali, banca delle ore, art. 39 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo al personale del comparto sanità triennio 2026-2018, ecc.);
- L'ottimizzazione del capitale umano, organizzativo e tecnologico, al fine di raggiungere incremento dell'efficienza;
- Il favorire forme di partecipazione organizzativa, la costituzione di gruppi di lavoro trasversali, la condivisione delle competenze, possono rappresentare utili meccanismi di incentivazione organizzativa;
- La promozione della formazione realizzata da personale interno, per riconoscere e valorizzare il contributo individuale, socializzare il sapere e consentire di trasformare l'apprendimento individuale in apprendimento organizzativo;
- L'individuazione di forme di relazione diretta fra i lavoratori integrando comunicazione interna ed esterna e individuando modalità per valorizzare il lavoro, renderlo visibile agli occhi dei colleghi e dei cittadini;
- La promozione della rilevazione dello stress da lavoro correlato può servire per attivare percorsi volti al miglioramento della produttività mediante il monitoraggio delle variabili psicosociali e l'individuazione di antagonismi e atteggiamenti sterilmente competitivi che possono generare tendenze regressive nell'organizzazione.

Azione 1.

Diffusione, attraverso i canali digitali istituzionali e spazi dedicati al CUG, di informazioni in materia di benessere lavorativo, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (opuscoli, letture guidate, sintesi degli orientamenti regionali, nazionali ed internazionali)			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Predisposizione di report, sintesi normativa e informazioni, da divulgare	2022 - 2024	CUG - URP - OIV- AGRU	n. di opuscoli, letture guidate, ecc./ n. personale coinvolto (indicatore triennale)

Azione 2.

Efficientamento degli 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			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Individuazione di spazi di condivisione e analisi della fattibilità di una "zona comfort" con previsione di specifiche istruzioni operative che consentano l'idonea gestione delle aree. Promozione di azioni informative/sensibilizzazione	2022 - 2024	CUG - Strutture Aziendali Direzione Strategica - Area Tecnica	n. di spazi comfort/ n. di spazi complessivi (indicatore annuale) predisposizione di linee guida/istruzioni operative (indicatore triennale)

Azione 3.

Implementazione incontri 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, ai sensi del Protocollo INAIL/ASL BA			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Implementazione metodologia INAIL nella valutazione dello stress lavoro correlato Inserire nell'analisi dei rischi anche il "rischio emergente" della violenza fisica e psichica	2022 - 2024	CUG - SPPA Direzione Strategica Responsabile Servizio di Sorveglianza Sanitaria	numero tavoli tecnici/ anno (indicatore triennale)

Azione 4.

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			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Partecipazione bandi pubblici, nazionali e regionali, per finanziare iniziative di conciliazione	2022 - 2024	CUG - AGRU Direzione Strategica	n. progetti/ n. progetti finanziati (indicatore triennale)

Azione 5.

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 utili alla conciliazione, titoli di studio, distribuzione territoriale. Studio di azioni specifiche di tutoraggio e procedure per il trasferimento di competenze del personale in uscita anche attraverso la sperimentazione di affiancamenti			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Assicurare la produzione di dati e informazioni necessari alla definizione del Piano triennale delle azioni positive Avvio attività di tutoraggio	2022 - 2024	CUG - AGRU Direzione Strategica Strutture Aziendali	n. incontri/ n. complessivo strutture aziendali numero di tutoraggi realizzati (indicatore triennale)

Azione 6.

Monitorare lo stato del benessere dei dipendenti attraverso Ricerc-Azione (focus group/questionari)			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Organizzazione Focus Group ed elaborazione questionari	2022 - 2024	CUG - OIV - AGRU Direzione Strategica Strutture Aziendali	Elaborazione Report documento di definizione delle aree di intervento e delle azioni positive conseguenti (indicatore annuale).

Azione 7.

Sperimentazione di progetti individualizzati di smart working nell'ottica di favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, di raggiungere gli obiettivi indipendentemente dai luoghi e dai tempi impiegati, incrementando produttività ed efficienza in ambito lavorativo. Partecipazione del CUG alla elaborazione del PIAO Partecipazione attiva di CUG ed implementazione azioni specifiche, nell'ambito dell'Accordo sottoscritto con la Regione Puglia			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Definizione e utilizzo dello S.W. come modalità ordinaria Collaborazione alla elaborazione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)	2022 - 2024	CUG - AGRU - OIV Direzione Strategica Strutture Aziendali	n. lavoratori S.W. / n. complessivo personale n. lavoratori in L.A./n. lavoratori totali della struttura complessa di appartenenza pubblicazione PIAO (indicatori annuali)

Azione 8.

Realizzare politiche volte all'active ageing, attraverso il contributo delle Associazioni Sportive, Culturali e di Promozione Sociale che manifesteranno interesse a supportare i lavoratori nel processo di cambiamento orientato verso un corretto stile di vita			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Prevedere iniziative di prevenzione di tumori e altre patologie croniche, realizzando eventi di informazione al personale anche in ottica di genere e con indicazioni di stili di vita	2022 - 2024	CUG - DP Direzione Strategica	numero lavoratori coinvolti / numero totale lavoratori (indicatore annuale)

<p>virtuosi per prevenirli Partecipare alle campagne di prevenzione, positivamente realizzate a livello regionale e nazionale Proseguire le campagne informative sulla salute e sicurezza anche attraverso la realizzazione degli opuscoli sulle buone prassi</p> <p>Organizzazione di n° 4 eventi annuali asl.ba@in.salute</p>			
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Azione 9.

Avviare il Progetto "Car Sharing Mobility" al fine di realizzare una piattaforma di collaborazione tra i lavoratori per la mobilità condivisa			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Predisposizione deliberazione e gestione fasi del progetto</p> <p>Affidamento Servizio</p>	31.12.2022	CUG - SPPA Direzione Strategica	numero lavoratori coinvolti / numero lavoratori totali pubblicazione deliberazione D.G. dia affidamento servizio (indicatore annuale)

Azione 10.

Sottoscrizione Carta della Conciliazione e convenzioni con Ambiti/Comuni per beneficiare il personale dell'ASL di tariffe agevolate - iscrizioni minori asili nido - personale della ASL BA			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Sottoscrizione della Carta della Conciliazione tra i CUG del territorio di competenza della Città Metropolitana di Bari</p> <p>Sottoscrizione convenzioni con Ambiti e/o Comuni</p>	31.12.2022	CUG - Direzione Strategica -AGRU	n. convenzioni/ anno (indicatore annuale)

Azione 11.

Ricognizione dei bisogni del personale connessi alla cura di figli minori, familiari anziani o disabili per valutare l'opportunità di sottoscrivere convenzioni con centri sportivi, centri estivi, servizi domiciliari e diurni per disabili e anziani presenti nel territorio			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Stipula di convenzioni con strutture del territorio	2022 - 2024	CUG - Direzione Strategica	n. convenzioni / anno (indicatore triennale)

Azione 12.

Valorizzazione dell'attività di Ascolto del personale attraverso il Nucleo di Ascolto e i Circoli di ascolto organizzativo, un'iniziativa finalizzata al cambiamento della percezione che i lavoratori hanno del proprio ambiente di lavoro, all'incremento della motivazione, al miglioramento delle performance lavorative			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Individuare, all'interno delle U.O. lavoratori/lavoratrici motivati ad utilizzare le proprie risorse relazionali e ad acquisire un metodo di facilitazione per trasferire all'interno del proprio contesto operativo un modello di lavoro centrato sulla valorizzazione delle risorse delle persone, al fine di favorire una nuova integrazione tra efficacia operativa e qualità relazionale	2021 - 2023	CUG - Direzione Strategica -AGRU	n. Circoli di Ascolto / n. personale coinvolto (indicatore triennale)

Azione 13.

Avvio di iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento delle barriere architettoniche che impediscono, limitano o rendono difficoltoso l'utilizzo degli spazi di lavoro da parte di persone con limitata capacità motoria e sensoriale, come persone diversamente abili o persone che per età o eventi occasionali hanno limiti e/o problemi, anche solo temporaneamente, nella regolare fruizione degli ambienti			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Censimento delle barriere architettoniche esistenti e individuazione dei livelli di priorità. Elaborazione di un programma di interventi per l'attuazione delle azioni individuate. Analisi delle barriere architettoniche e dell'accessibilità nelle varie sedi ASL e programma di miglioramento dell'accessibilità tramite azioni quali la rimozione delle stesse barriere. Attenzione alle necessità anche temporanee di dipendenti con limitata capacità motoria e sensoriale con individuazione delle soluzioni più adatte a ripristinare una situazione di benessere lavorativo e organizzativo.	2022 - 2024	CUG - Direzione Strategica Servizio di Prevenzione e Sicurezza - Servizio Gestione Tecnica	n. sedi sottoposte ad azioni di miglioramento / n. complessivo sedi con barriere architettoniche (indicatore triennale)

Formazione

- Realizzazione di una serie di incontri in tema di conciliazione, flessibilità, lavoro agile, accesso ai permessi e ai congedi.
- Organizzazione di eventi in-formativi:
 - Car sharing mobility per lo sviluppo sostenibile (Evento riservato a n° 200 partecipanti)
 - Presentazione Carta della Conciliazione (Evento riservato a n° 100 partecipanti)

- partecip@asl.bari.it (Evento riservato a n° 80 partecipanti)

III. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Finalità Area Tematica

L'evoluzione della vigente normativa antidiscriminatoria e del diritto comunitario in materia ha determinato una progressiva articolazione nella classificazione dei fenomeni antidiscriminatori. L'art. 25, co. 1, D.Lgs. n.198/2006 (c.d. Codice Pari Opportunità), considera discriminazione diretta *"qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga"*.

La legislazione comunitaria definisce la discriminazione diretta come la situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente, in base al sesso, di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga (Direttiva n. 2006/54). Alla luce di tali definizioni, dunque, è chiaro che per discriminazione diretta si intende ogni condotta con la quale la persona, in ragione del genere, viene fatta oggetto di un trattamento sfavorevole, rispetto alle persone appartenenti all'altro genere. Così, la Corte di Giustizia UE (sent. 6 marzo 2014, n. 595/12, in *RIDL*, 2014, II, 936) ha stabilito che costituisce discriminazione diretta l'esclusione di una donna in congedo di maternità da un corso di formazione professionale obbligatorio per ottenere la nomina in ruolo e beneficiare di condizioni d'impiego migliori.

La discriminazione indiretta riguarda invece i casi in cui un trattamento omogeneo produce conseguenze diverse sui gruppi individuati dal legislatore, a causa delle specificità che connotano la maggioranza degli appartenenti ad un certo gruppo. Questo tipo di discriminazione attiene non ad un determinato fattore di rischio, ma ad un criterio neutro e di per sé legittimo, idoneo a provocare un impatto differenziato – e quindi con esiti discriminatori – tra gruppi di persone considerate, sfavorendo un gruppo rispetto ad un altro.

In base alla formulazione contenuta nell'art. 25, co. 2, D.Lgs. n. 198/2006, che riprende quella comunitaria, si verifica una discriminazione indiretta *"quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari"*.

L'individuazione di una discriminazione indiretta costituisce, pertanto, un compito delicato, poichè comporta un'approfondita valutazione dell'atto discriminatorio nel contesto di riferimento, al fine di verificare se un comportamento che appaia, ad un primo esame, legittimo, nasconda, in realtà, una forma di ingiustificata differenziazione.

Pertanto, *«Costituisce discriminazione diretta qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga»*. Questa definizione conserva, rispetto alle preesistenti, un riferimento alla comparazione tra i trattamenti differenziati, poichè il divieto di discriminazione continua ad essere formulato come divieto di trattare meno favorevolmente alcune persone rispetto ad altre: il divieto colpisce, dunque, una disparità di trattamento, fondata sulla diversità di genere (qualificandola come discriminazione illecita).

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Altro tema cruciale è quello delle discriminazioni della popolazione LGBTQ tra lavoro e nuove famiglie. La popolazione LGBTQ è protagonista di una crescente rilevanza nel dibattito pubblico e politico, con l'acquisizione e il consolidamento di una più articolata consapevolezza delle istanze che la caratterizzano. Le questioni, le problematiche e le criticità che riguardano le persone che possono riconoscersi nelle definizioni alle quali rimanda l'acronimo LGBTQ, ossia lesbiche, gay, bisessuali, trans/non binarie, intersessuali e queer, sono state assunte nel dibattito politico e sociale, in particolare negli ultimi due decenni, quali elementi attinenti propriamente alla sfera del rispetto e della tutela dei diritti umani.

Non più questioni marginali, dunque, ma assunte nelle agende politiche, in particolare nell'Unione Europea e di conseguenza negli Stati Membri che ne fanno parte, nonché temi ai quali le organizzazioni del lavoro devono porre massima attenzione. Diversi sono i passaggi del percorso che ha condotto a tali acquisizioni, in un significativo intreccio con gli aspetti che riguardano l'ambito lavorativo: esso ancora oggi rappresenta uno degli spazi dove vengono esperite la maggior parte delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, come ha recentemente evidenziato la Commissione Europea nella sua prima strategia per l'uguaglianza LGBTQ - Unione dell'uguaglianza: strategia per l'uguaglianza LGBTQ 2020-2025. Va sottolineato come non sempre, alla pur fondamentale azione legislativa, sia seguita, nel corso degli anni, una effettiva possibilità di applicazione dei principi sanciti negli atti normativi, né tali atti colgono pienamente le esigenze della popolazione LGBTQ, in particolare in relazione ai diritti nell'ambito del vissuto lavorativo e familiare. Sebbene negli ultimi anni, anche nel nostro Paese, diversi importanti passi siano stati fatti in tal senso, resta fondamentale ancora oggi un'azione che tenti di colmare le lacune lasciate da un quadro normativo che ancora non coglie pienamente la pluralità propria delle esperienze familiari, affettive e genitoriali.

Rispetto all'ambito giuridico, il radicamento della dicotomia maschile/femminile - considerata imprescindibile nella cultura giuridica occidentale - genera una valenza del diritto quale sistema che contribuisce a produrre e sancire una differenza di genere esclusivamente binaria, generando discriminazioni nel confronto con la complessità relazionale ed emotiva del vissuto umano (Giacomelli 2020). La popolazione LGBTQ, sollecita, pertanto, azioni che tentino di colmare le disparità nell'accesso e nella fruizione di determinati diritti, in particolare nell'ambito lavorativo dove una consistente gamma di istituti e diritti è legata allo status familiare.

Con la Legge 20 maggio 2016 n. 76, Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze, vi è stato un ampliamento del campo di azione del diritto antidiscriminatorio, individuandone i principali ambiti di riferimento e, infine, evidenziando alcune possibilità di ulteriore azione che si profilano rispetto alla finalità di garantire pari dignità e diritti, in particolare nel mercato del lavoro.

Obiettivi:

- La sensibilizzazione sui temi specifici delle discriminazioni e della violenza nei luoghi di lavoro;
- La promozione della in-formazione sulla normativa antidiscriminatoria;
- Lo sviluppo nella gestione del personal della cultura di genere, della valorizzazione della diversità, della prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- Garantire i diritti delle persone LGBTQ nelle organizzazioni;
- L'introduzione nel sistema di valutazione della performance di Direttori S.C. e Dirigenti S.S. di indicatori concernenti le abilità comunicative e relazionali, l'orientamento ai valori delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo.

Azione 1.

Individuazione e analisi, nel rispetto di quanto previsto dalle recenti normative, degli indicatori di discriminazione e/o molestie/violenza all'interno della comunità aziendale (analisi dei dati statistici aziendali)			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Elaborazione Report Procedimenti Istruttori, accesso Sportello di Ascolto, ecc.	2022 - 2024	CUG - Direzione Strategica	numero procedimenti istruttori/numero segnalazioni Sportello Ascolto CUG (indicatore annuale)

Azione 2.

Diffusione, anche attraverso i canali digitali istituzionali, delle azioni positive programmate dalla Rete Nazionale dei CUG			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Presa d'atto degli accordi stipulati dalla Rete Nazionale dei CUG	2022 - 2024	CUG - Direzione Strategica	pubblicazione atti e determinazioni in materia (indicatore triennale)

Azione 3.

Superare le condizioni con effetti di pregiudizio e discriminazione nella frequenza dei corsi di formazione, nelle procedure di mobilità ovvero nel trattamento economico (partecipazione progetti obiettivo, lavoro straordinario, ecc);			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Monitoraggio delle segnalazioni acquisite agli atti dal CUG	2022 - 2024	CUG - Direzione Strategica	numero segnalazioni/U.O. di appartenenza (indicatore annuale)

Azione 4.

Realizzare la mappatura delle competenze del personale quale strategia per valorizzare la dimensione dinamica a disposizione dell'organizzazione, ovvero l'apporto professionale dell'individuo, il capitale intellettuale rappresentato dalle conoscenze e competenze possedute dalle persone e dalla capacità individuale di acquisire, governare e applicare tale patrimonio			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Avviare la mappatura al fine di garantire la realizzazione delle performance attese e degli obiettivi strategici pianificati, analizzandone i principali processi aziendali, le modalità operative, i valori e la cultura	2022 - 2024	Direzione Strategica AGRU - CUG Direttori S.C.	numero personale mappato/numero complessivo personale aziendale (indicatore triennale)

Azione 5.

<p>Incremento dei contatti e delle collaborazioni del CUG con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro.</p> <p>Organizzazione di incontri specifici ai quali saranno invitati esperti di settore (Consigliere di Parità Città Metropolitana e Regione Puglia, Componenti Consulta Regionale femminile, rappresentanti dei CAV e delle associazioni attive sul territorio) per illustrare le misure di tutela delle persone vittime di molestie e violenza sul posto di lavoro: modalità di denuncia, accesso al gratuito patrocinio, inserimento in strutture protette, ecc.</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Sottoscrizione accordo con attori presenti sul territorio per organizzazione eventi informativi</p> <p>Organizzazione eventi specifici sul tema della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro</p>	2022 - 2024	CUG - Direzione Strategica	<p>Pubblicazione atti e determinazioni (indicatore annuale)</p> <p>n. eventi formativi / n. complessivo eventi formativi obbligatori aziendali (indicatore triennale)</p>

Azione 6.

<p>Definizione dei criteri di partecipazione ai Corsi di formazione obbligatori aziendali a distanza/webinar al fine di proporre una integrazione al Regolamento Aziendale per eliminare forme di discriminazione implementando l'utilizzo della piattaforma aziendale per i Corsi a distanza in tutte le U.O.</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Elaborazione proposta di integrazione Regolamento Aziendale Formazione</p> <p>Valutazione delle criticità relative all'utilizzo della piattaforma aziendale per la formazione a distanza</p>		<p>CUG - Direzione Strategica</p> <p>Coordinamento Scientifico Formazione</p> <p>Ufficio Formazione</p> <p>Unità Analisi Sistema Informatico</p>	<p>pubblicazione nuovo Regolamento Aziendale per la Formazione a distanza (indicatore annuale)</p>

Azione 7.

<p>Prevenire e contrastare le discriminazioni nel mondo del lavoro basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, incrementando la consapevolezza dell'opinione pubblica sul tema dell'inclusione socio-lavorativa delle persone LGBT. Promozione di attività di sensibilizzazione e informative per contrastare l'omo-bi-lesbo-trans-intersex-fobia e favorire lo sviluppo di una cultura delle differenze nella organizzazione.</p>			
Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
<p>Favorire politiche di diversity management per dare visibilità alla persone LGBT e alle politiche gay friendly</p> <p>Effettuare studi e monitoraggi per conoscere le dimensioni e le caratteristiche reali della discriminazione basata sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere a livello aziendale, mediante la</p>	2022 - 2024	<p>CUG - Direzione Strategica-URP - AGRU - Coordinamento Scientifico Formazione - Ufficio Formazione</p>	<p>n. studi effettuati/x anno</p> <p>n. corsi di informazione/ n. partecipanti</p> <p>n. segnalazioni al Nucleo di Ascolto/x anno</p> <p>(indicatori annuali)</p>

<p>rilevazione, raccolta sistematica, analisi, elaborazione e rappresentazione dei dati, con un particolare focus sulle persone transessuali e trans gender</p> <p>Monitorare l'applicazione della normativa antidiscriminatoria vigente, anche con riferimento alle pronunce giurisdizionali</p>			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

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 alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro.
- Potenziamento piattaforme learning (webinar, focus formativi, brevi aggiornamenti normativi e procedurali, ecc...).
- Organizzazione di eventi in-formativi:
 - La violenza di genere: modalità d'intervento (Evento riservato a n° 300 partecipanti)
 - La Consigliera di Parità e di Fiducia - normativa di contrasto alle molestie e violenze nei luoghi di lavoro (Evento riservato a n° 200 partecipanti)



III Parte - Gender Equality Action Plan GEAP

2. Azioni - Triennio 2022 - 2024

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è il piano elaborato dall'Italia per favorire lo sviluppo ed il rilancio economico del paese. Questa iniziativa, di notevole impatto economico, è strutturata in sei Missioni: ogni missione è dedicata alla realizzazione di interventi in una specifica materia. Una partita molto importante sulla quale si baserà lo sviluppo del paese è quella dell'uguaglianza di genere.

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e con la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne. L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata, come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE), secondo il quale, con 63,5 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione. Tale indice in Italia è di 4,4 punti inferiore a quello medio UE.

Nella convinzione di potere migliorare le politiche aziendali per favorire una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, il CUG ASL BA è da anni impegnato sul tema delle pari opportunità, del contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro, come si evince dalle molteplici azioni positive avviate nell'ultimo triennio e dalla costante e proficua collaborazione/confronto avviati con la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

Il Gender Equality Plan (GEP) può essere inteso come uno strumento per "accompagnare" l'organizzazione nel percorso di consapevolezza rispetto al proprio livello di attenzione al tema dell'inclusione di genere. L'obiettivo primario del GEP è, infatti, l'individuazione dei pregiudizi di genere presenti in azienda e la riduzione del Gender Gap attraverso azioni di sensibilizzazione e informative. L'approccio del Gender Equality Plan si basa su dati concreti e obiettivi misurabili, finalizzati a rendere oggettivo il progresso dovuto alle iniziative implementate e monitorate nel tempo.

Nel dettaglio, gli interventi del Piano sono stati distinti in misure "mirate alle donne" (pianificate cioè con l'obiettivo specifico di intervenire in favore delle donne); misure "indirettamente riconducibili alla riduzione delle disuguaglianze" (ossia che potrebbero avere un impatto, anche indiretto, nella riduzione delle disuguaglianze a sfavore delle donne) e, "non classificabili" (per le quali non è stato possibile identificare in modo puntuale una precisa attribuzione secondo i criteri sopra indicati, poiché le informazioni a disposizione non consentono una attendibile valutazione ex ante dei possibili impatti di genere).

Gli interventi diretti alla riduzione delle disuguaglianze di genere (quindi mirati alle donne) si concentrano nella missione "Inclusione e coesione del PNRR" che dovrebbe dare impulso alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, attraverso l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere.

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

Tutte le missioni del PNRR contengono misure che, seppure indirettamente, possono essere riconducibili alla riduzione delle diseguaglianze.

Nella missione “Salute” la valorizzazione delle cure di prossimità, anche con l’istituzione delle “Case di comunità” che coordineranno la presa in carico dei pazienti, e il miglioramento dell’integrazione complessiva dei servizi assistenziali e socio-sanitari, possono portare ad un miglioramento generalizzato delle condizioni di salute degli individui. Nella stessa missione, il potenziamento dell’assistenza domiciliare potrebbe stimolare l’occupazione femminile, sia incentivando un settore prevalentemente composto da donne sia consentendo a queste ultime di recuperare parte del tempo tradizionalmente finalizzato alla cura dei familiari per reindirizzarlo al lavoro retribuito.

Nella missione “Infrastrutture per una mobilità sostenibile”, le misure relative all’efficientamento delle reti ferroviarie, specie quelle utilizzate dai pendolari, potrebbero rivelarsi impattanti da un punto di vista di genere, agevolando gli spostamenti delle donne. Queste ultime, tendono a non limitarsi al tragitto casa-lavoro-casa ma effettuano spostamenti più complessi e “spezzati” proprio per conciliare le esigenze lavorative con le incombenze connesse alle responsabilità domestiche e familiari. Gli interventi per le scuole dell’infanzia, il Piano asili nido e il Fondo per il tempo pieno scolastico dovrebbero invece favorire la conciliazione delle esigenze familiari con gli impegni lavorativi. Un risultato simile potrebbe essere peraltro raggiunto anche dalle infrastrutture socio-assistenziali, come i percorsi di autonomia per i disabili e il supporto ai vulnerabili e agli anziani della missione “Inclusione e coesione”, che trasferirebbero in capo alla gestione pubblica parte dei carichi di cura svolti privatamente dalle famiglie e soprattutto dalle donne.

Le azioni positive in questa sezione sono costituite da obiettivi relativi alle Aree Tematiche individuate e illustrate nella Tabella seguente.

Area tematica	Obiettivo	Azione	Responsabilità	Tempi di attuazione	Indicatore
1. Leadership e processo decisionale	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali	Implementazione della raccolta e analisi dei dati per il Bilancio di Genere e relazione annuale sulla situazione del personale Redazione del Piano Azioni Positive	Direzione Strategica, CUG, AGRU	2022-2024	Incremento del n. di donne nelle posizioni di vertice nel triennio di riferimento (indicatore annuale)
2. Progressione di carriera	Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale e nella composizione delle commissioni concorsi	Favorire l’equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi, anche attraverso la promozione di specifici percorsi formativi diretti a tutto il personale Definire un disciplinare per la composizione delle commissioni concorsi, nel rispetto delle leggi e	Direzione Strategica, CUG, AGRU	2022-2024	Approvazione disciplinare per la composizione delle commissioni concorsi (indicatore anno 2022) n. di donne con incarico di presidentesse di commissioni concorsi/totale commissioni

		<p>regolamenti nazionali e regionali</p> <p>Inoltre alla Regione comunicazione con richiesta, per ciascuna procedura di individuazione, in egual numero di componenti uomini e donne</p> <p>Redazione del Bilancio di Genere</p> <p>Promozione di percorsi di empowerment per tutte le lavoratrici</p>			<p>(indicatore annuale)</p> <p>n. di donne componenti di commissioni concorsi/n. totale componenti di commissioni (indicatore annuale)</p>
<p>3. Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata</p>	<p>Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa</p>	<p>Individuazione di misure contrattuali volte a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovano in situazioni particolari che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e privata (ferie solidali, banca delle ore, ecc.)</p> <p>Approvazione del Regolamento per l'organizzazione agile del lavoro, al fine di aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane.</p> <p>Istituzione di prassi organizzative per una pianificazione delle riunioni in orario di lavoro.</p> <p>Piani di fattibilità per la prosecuzione/creazione di servizi di welfare, e per l'implementazione di accordi contrattuali con enti erogatori di servizi di cura familiare (centri diurni per genitori anziani conviventi, centri estivi per figli minori...)</p>	<p>Direzione Strategica, CUG, AGRU</p>	<p>2022-2024</p>	<p>n. accordi individuali sottoscritti per Lavoro Agile (indicatore annuale)</p> <p>n. regolamenti approvati (indicatore annuale)</p> <p>n. convenzioni per servizi di welfare aziendale (indicatore triennale)</p>

<p>4. Molestie e nei luoghi di lavoro</p>	<p>Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e a favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla</p>	<p>Sviluppare le azioni previste dai Protocolli d'Intesa sottoscritti in data:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18 novembre 2020 dai Ministeri Italiani della Pubblica Ammin. delle Pari Opportunità e la Rete dei CUG - in data 8 marzo 2021 Ministero Istruzione e Rete CUG <p>Relazione annuale CUG sulla situazione del personale</p> <p>Pubblicazione sul sito istituzionale del numero verde 1522, utilizzando il format a cura del Dipartimento per le Pari Opportunità</p>	<p>Direzione Strategica, CUG, SPPA</p>	<p>2022-2024</p>	<p>n. azioni/anno</p>
<p>5. Partecipazione a progetti di ricerca e gruppi di lavoro integrati</p>	<p>Integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, focus group, formative e di sensibilizzazione</p>	<p>Analisi mirate alla dimensione di genere nelle ricerche e attività di monitoraggio avviate (Lavoro Agile, Benessere Organizzativo, ecc.)</p> <p>Partecipazione a tavoli nazionali e regionali, anche attraverso la costituzione di partenariati multi stakeholder</p> <p>Iniziative a sostegno della partecipazione e del coinvolgimento delle donne nei convegni, attività seminariali e di divulgazione ASL BA</p>	<p>CUG, Direzione Strategica, Direttori S.C.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>n. Report attività di monitoraggio/anno</p> <p>n. di adesioni tavoli tecnici/anno</p>
<p>6. Promozione della salute delle lavoratrici</p>	<p>Misure di prevenzione in chiave di genere riguardanti anche la sicurezza sui luoghi di lavoro</p>	<p>Progetti e seminari divulgativi sulla medicina di genere</p> <p>Integrazione del documento di valutazione del rischio associato al genere</p>	<p>SPPA, CUG, Direzione Strategica, Direttori S.C.</p>	<p>2022-2024</p>	<p>n. seminari informativi sulla medicina di genere/anno</p> <p>Pubblicazione DVR con valutazione del rischio associato al genere nel triennio</p>

Un Piano d'azione per lo sviluppo delle pari opportunità nel ciclo della performance

Gli articoli 8 e 9 del Decreto Legislativo n. 150/2009 "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*" e "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*" introducono, per la prima volta, 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. Gli Organismi indipendenti di valutazione della performance procedono alla verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, che, tra l'altro, collega il sistema di misurazione e valutazione della performance anche al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, e indica, tra i contenuti della Relazione sulla performance, il bilancio di genere. L'OIV, pertanto, è obbligato ad effettuare la ricognizione delle iniziative attuate dall'Ente, nel periodo di osservazione, in tema di pari opportunità, attività dirette a favorire la conciliazione della cura familiare e degli impegni professionali, azioni positive avviate per una cultura organizzativa di genere.

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

Nell'ambito del contesto organizzativo vengono individuate quattro principali dimensioni che compongono le pari opportunità: disabilità, razza ed etnia, genere, gruppo sociale.

Le Amministrazioni sono tenute ad 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*", considerato che si fondano sul paradigma di uguaglianza tra individui, senza distinzione di età, genere e orientamento sessuale, di razza, lingua, etnia o religione e di condizione sociale (disabilità).

Il piano è adottato in considerazione del fatto che gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, incluse le molestie sessuali, sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Azienda; possono inoltre produrre effetti deleteri sulla salute, la fiducia, e le prestazioni di coloro che ne sono oggetto. L'ASL BA sostiene il principio delle pari opportunità quale criterio fondamentale per la costruzione di un ambiente di lavoro improntato al massimo rispetto della libertà e della dignità personale, a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro, e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza) degli uomini e delle donne. A tal fine l'Azienda s'impegna a:

a) rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona umana;

b) garantire a tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o delle tendenze sessuali.

Un Piano d'azione per il Benessere Organizzativo

La promozione della cultura della partecipazione del personale 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.

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:

- 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.

Le dimensioni del Benessere Organizzativo su cui occorre intervenire sono:

- ✓ Chiarezza degli obiettivi organizzativi (obiettivi chiari ed espliciti, coerenza tra enunciati e prassi operative)
- ✓ Circolazione delle informazioni e comunicazione intraorganizzativa circolare
- ✓ Disponibilità all'ascolto attivo del personale
- ✓ Innovazione tecnologica e culturale per aprirsi all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale
- ✓ Relazioni interpersonali regolari in un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo e con livelli tollerabili di stress
- ✓ Equità di trattamento e giustizia organizzativa nell'assegnazione di responsabilità e nella promozione del personale
- ✓ Valorizzazione delle risorse umane e delle competenze dei lavoratori, promuovendo l'integrazione tra le diverse professionalità
- ✓ Opportunità di crescita professionale attraverso la responsabilizzazione e la rotazione degli incarichi
- ✓ Costruzione di 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
- ✓ Realizzazione di un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente, dove si effettui la prevenzione dei rischi professionali (Comfort dell'ambiente di lavoro).

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

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 le Università, la Consigliera di Parità della Città Metropolitana, della Regione Puglia, della Rete Nazionale dei CUG, i CAV, le Associazioni del Terzo Settore ecc.

TEMPI DI ATTUAZIONE

Gli obiettivi previsti dal Piano hanno un impatto sul medio e lungo periodo - Triennio di riferimento: 2022-2024

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Indispensabile nel processo avviato è il monitoraggio delle azioni positive programmate. Tale azione dovrà essere assicurata allo scopo di verificare lo stato di avanzamento delle iniziative, misurare il grado di raggiungimento dei vari risultati previsti e rilevare le eventuali criticità riscontrate in sede di attuazione.

Dovrà essere analogamente assicurato il continuo coinvolgimento degli Uffici, degli attori coinvolti nel presente piano, della Consigliera di parità, dell'OIV, nonché delle organizzazioni sindacali.

CONCLUSIONI

Il presente Piano si pone nell'ottica della 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):

- Obiettivo 3. Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età
- Obiettivo 5. Raggiungere l'uguaglianza di genere
- Obiettivo 8. Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti
- Obiettivo 9. Costruire una infrastruttura resiliente, promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile, sostenere l'innovazione
- Obiettivo 11. Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili

La definizione da parte della Direzione Strategica di linee programmatiche condivise con il CUG e l'impostazione metodologica e pratica di analisi di reti, favoriranno la prosecuzione e il rafforzamento delle azioni positive attese dal Piano, anche in vista del consolidamento dei risultati ottenuti nel 2021.

In tal senso, si rileva anche una propensione delle strutture aziendali a prendere in esame proposte innovative e azioni positive da attuare in via sperimentale. Va altresì sottolineato il rilevante impegno dedicato alla specifica formazione del personale per l'acquisizione di competenze trasversali, in linea con le direttive del Ministero per la P.A.

In quanto parte di una realtà che si prende cura delle persone, siamo chiamati, tutte e tutti, a proporre alle nuove generazioni una traiettoria diversa da quella del passato, più libera da pregiudizi e stereotipi, capace di accogliere la libertà delle persone apprezzandone la singolarità e l'originalità.

Il Gender Equality Plan è uno strumento pensato per favorire questo cambiamento culturale, con la volontà di continuare a costruire un ambiente di apprendimento e di lavoro franco e comunicativo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti, che trasmetta a tutta la nostra comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e, di conseguenza, possibilità di crescita per l'intera organizzazione.

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento tendono da un lato a dare continuità e coerenza a politiche già intraprese nella nostra azienda, dall'altro a immaginare, sulla scia dell'esperienza degli ultimi anni, azioni positive in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità.

APPENDICE

A. RIFERIMENTI NORMATIVI

B. ALLEGATI :

N. 1 - Report di restituzione analisi del progetto formativo partecip@asl.bari.it alla costruzione di mappe delle competenze a cura di Prof. Carmine Clemente -Dipartimento Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione - Università degli Studi "A. Moro" di Bari

N. 2 - Nota metodologica Attività di monitoraggio Lavoro Agile - Stato di adozione e sviluppi futuri - REPORT- a cura di Prof.ssa Nunzia Carbonara - Politecnico di Bari

A. RIFERIMENTI NORMATIVI

Direttive e raccomandazioni comunitarie

- Direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.
- Direttiva 76/207/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Raccomandazione 84/635/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1984, sulla promozione di azioni positive a favore delle donne.
- Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986, relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità.
- Raccomandazione 87/567/CEE della Commissione del 24 novembre 1987, sulla formazione professionale delle donne.
- Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori 09 dicembre 1989, stabilisce i principi generali su cui si basa il modello europeo di diritto del lavoro.
- Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.
- Dichiarazione del Consiglio del 19 dicembre 1991, relativa all'applicazione della Raccomandazione della Commissione sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, compreso il codice di condotta volto a combattere le molestie sessuali.
- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.
- Direttiva 96/34/CE del Consiglio del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale.
- Direttiva 97/81/CEE del Consiglio del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale.
- Risoluzione del Parlamento europeo del 12 giugno 1997, sulla Comunicazione della Commissione n. 336/1996 "Codice di condotta relativa all'applicazione della parità retributiva tra donne e uomini per lavoro di pari valore".
- Risoluzione 218/2000 del Consiglio e i Ministri europei dell'occupazione e della politica sociale sulla proposta di decisione del Consiglio relativa alla conclusione da parte dell'Unione europea della convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (dicembre 2000) in particolare, artt. 23 (parità tra uomini e donne), 26 (inserimento sociale dei disabili), 33 (vita familiare e professionale).
- Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002, modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004, attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.
- Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015.
- Roadmap della Commissione europea dell'agosto 2015 "New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families", delinea le iniziative da adottare nell'UE per portare nei prossimi 5 anni, come previsto nella strategia Europa 2020, il tasso di occupazione femminile al 75%.
- Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2017 (Convenzione di Istanbul).
- Direttiva 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Introduce misure su congedo di paternità, congedo parentale, congedo per caregiver, flessibilità lavorativa.

Principali norme nazionali

- Costituzione italiana, art. 3 comma 2: "pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge"; art. 37 comma 1: "uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro".
- Legge n. 300/1970 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- Legge n.1204/1971 Tutela delle lavoratrici madri.
- Legge n. 903/1977 Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.
- Legge 125/1991 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- Legge n. 285/1997. Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza.
- Legge 53/2000: 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.
- D.lgs. n.151 del 26 marzo 2001 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.
- D. Lgs n. 165 del 30/3/2001, art. 57 pari opportunità.
- D.Lgs n.215/2003 Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- D.Lgs n.216/2003 Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica - del 24 marzo 2004 Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni.
- D.lgs. n.198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Art. 48 Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni
- Direttiva "Nicolais - Pollastrini" del 23/5/2007 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Legge n.133/2008 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
- Legge 69/2009 Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile.
- D.lgs. n. 150 /2009 Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- D.Lgs. n. 5/2010 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.
- Legge n.183/2010, art. 21 (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche).
- Direttiva 4 marzo 2011 concernente 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".
- Decreto del Presidente della Repubblica n.62/2013 Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- Legge n. 93/2013 Conversione con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province.
- D.lgs. n. 80/2015 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.
- Legge n. 124/2015 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, art.14 (Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche).
- D.lgs. n. 90/2016 art. 9 Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196" in materia di bilancio di genere.
- D.P.R. n. 105/2016 Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.
- Direttiva n.3/2017 recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2014, 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.
- Legge n.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.
- Legge n.145/2018 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 prevede il cd. "Pacchetto famiglia": all'art.1, comma 278.

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

- Direttiva 2/2019 della Funzione Pubblica Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche. Sostituisce la direttiva 23/5/2007 e aggiorna alcuni indirizzi forniti con direttiva 4/3/2011.
- Piano Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro.
- *Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Indicatori di Performance (Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77)*
- *Legge 15 gennaio 2021 n. 4 di Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108^a sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione)*
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- Decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113
- *Decreto Legge 30 dicembre 2021, n. 228- Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi*

Novità introdotte dalla Direttiva 2/2019

La prima azione, al punto 3.1, riguarda la prevenzione e rimozione delle discriminazioni. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e a esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo, quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. La violazione dei principi ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 della Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro e conseguenze risarcitorie.

La seconda azione, al punto 3.2, riguarda i Piani triennali di azioni positive. La Direttiva ribadisce l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre il PAP, al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità. Si stabilisce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. In ragione del collegamento con il ciclo della Performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

Il ruolo del CUG in tale azione diviene più che mai di primaria importanza e si esprime attraverso la predisposizione, entro il 30 marzo di ciascun anno, di una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente. Tale relazione deve essere inoltrata agli organi di indirizzo politico-amministrativo, incluso l'Organismo indipendente di Valutazione (OI V). Tale relazione deve contenere anche una apposita sezione sull'attività di monitoraggio del PAP.

La terza azione, al punto 3.3, si riferisce alle Politiche di reclutamento e gestione del personale. La Direttiva raccomanda che le politiche di reclutamento e gestione del personale siano ispirate a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità, a promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitando penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti. A tal fine la Direttiva indica specificamente che le Amministrazioni devono monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG. Inoltre impone di adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Al punto 3.4 viene presentata la quarta azione, che si riferisce all'organizzazione del lavoro. Si ritiene importante evidenziare che la Direttiva impone l'attuazione di azioni che favoriscano il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo, oltre alla predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura. In tale contesto, la Direttiva sottolinea l'importanza di promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti.

La quinta azione, al punto 3.5, riguarda la formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La Direttiva raccomanda la realizzazione di percorsi informativi e formativi, anche con il supporto del CUG, che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali,

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

quali protagonisti catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La Direttiva sottolinea esplicitamente l'importanza di utilizzare un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti ...). Inoltre devono essere prodotte tutte le statistiche sul personale ripartite per genere, e tale ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali). Da ultimo, quale misura rivolta all'esterno, la Direttiva sottolinea la necessità di promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio dell'Amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi resi, in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini dei territori di riferimento, la Direttiva auspica che la predisposizione dei bilanci di genere, di cui all'art. 38-septies sul Bilancio di genere introdotto nella legge di contabilità e finanza pubblica dal Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90 e menzionati nella circolare RGS n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Infine la sesta azione, al punto 3.6, si occupa delle azioni mirate al rafforzamento dei Comitati unici di garanzia. La Direttiva introduce il concetto di rinnovabilità del mandato dei componenti: al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della procedura comparativa da porre in essere al momento del rinnovo del Comitato, e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico. Di seguito la Direttiva precisa che il CUG, nell'ambito della propria funzione consultiva, svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo. Nell'ambito delle sue funzioni di verifica la Direttiva incarica il CUG si controllare l'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, la Direttiva indica che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, la Direttiva introduce la possibilità che chi presiede il CUG promuova la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione. In aggiunta, come indicato nella Direttiva, il CUG può svolgere un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Infine, secondo la Direttiva, il CUG collabora con altri organismi per quanto di propria competenza, con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre, il CUG si raccorda con la Consigliera di parità, con la Consigliera di fiducia, con l'OIV, con il RSPPA, con il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti. Ancora alcune novità vengono introdotte, al fine di ridurre gli oneri informativi a carico delle amministrazioni e di facilitare l'accesso e la comprensibilità delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità.

L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo un format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - allegato alla Direttiva stessa, una serie di informazioni entro il 1° marzo di ciascun anno, riguardanti:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinto per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni saranno oggetto di analisi e verifica da parte del CUG e confluiranno integralmente, quale allegato, nella relazione che il CUG predisponde entro il 30 marzo, che, come già detto, viene inoltrata agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed all'OIV unitamente al monitoraggio dell'attuazione del Piano triennale di azioni positive.