



AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 0976
Del - 6 GIU. 2019

OGGETTO: RECEPIMENTO PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2018-2020-
Proposto dal Comitato Unico di Garanzia ed approvato, integrato e modificato nelle
Assemblee del 22/03/2018 e 28/03/2019.

IL DIRETTORE GENERALE

vista la deliberazione n. 434/DG del 07/03/2017, con l'assistenza del Segretario, sulla base della istruttoria e della proposta formulata, dalla Dr.ssa Elisabetta Fortunato, Dirigente Amministrativo in Staff alla Direzione Generale, che ne attesta la regolarità formale del procedimento ed il rispetto della legalità, considera e determina quanto segue.

Preso atto:

- ✓ del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare l'art. 57, come
novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che prevede che le
pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato unico di
garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e
contro le discriminazioni (di seguito, in breve, Comitato Unico di Garanzia),
organismo che sostituisce, assumendone le competenze, i Comitati per le pari
opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- ✓ del Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra
uomo e donna";
- ✓ del Direttiva emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella
pubblica amministrazione ed il Ministro per i diritti e le pari opportunità il 23

Evidenziato che:

- l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing;
- l'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57;
- il Comitato Unico di Garanzia della ASL BA è stato istituito, giusta deliberazione del Direttore Generale n. 968 del 25/05/2012, secondo quanto indicato dalla Direttiva Linee guida del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:
 - a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
 - b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
 - c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione favorendo il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009 n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. n. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).
- L'unificazione di competenze, dovrà determinare un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, una semplificazione organizzativa e quant'anche la riduzione dei costi indiretti di gestione a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lett. d) del d.lgs. n. 165/2001.

Atteso che:

- la ASL BA in coerenza con la normativa di istituzione dei CUG, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutte le persone e alle apri opportunità;
- il CUG nell'Assemblea del 22/03/2018 ha approvato il primo Piano delle Azioni Positive della ASL BA, modificato ed integrato nell'Assemblea del 28/03/2019;
- gli interventi del PAP si pongono in linea con i contenuti del Piano della Performance e del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il PAP è da considerarsi sempre "in progress" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato;
- la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Il Dirigente Amm.vo in Staff alla Direzione Generale



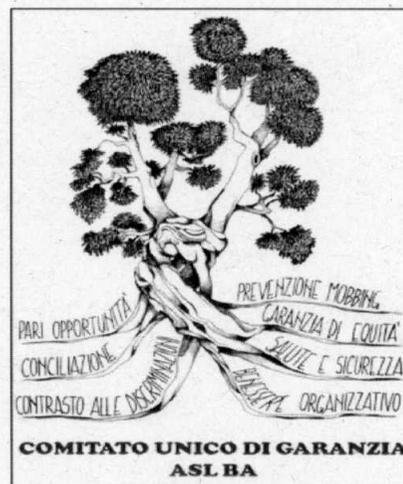
Visto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

Assunto quanto in premessa

DELIBERA

Per i motivi di cui alla narrativa, che si intendono integralmente riportati:

1. di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 allegato alla presente deliberazione come parte integrante;
2. di dare atto che l'Area AGRU promuoverà le attività previste dal PAP, in collaborazione con il CUG, anche favorendo il confronto con altri Enti;
3. di provvedere che il presente PAP:
 - a) sia trasmesso ai direttori dell'Ente, al CUG, alla RSU;
 - b) sia pubblicato sul sito aziendale, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia e sulla Intranet aziendale;
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.



REGIONE PUGLIA

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

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

PIANO AZIONI POSITIVE

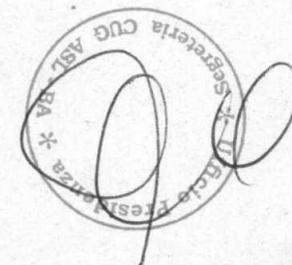
Anno 2018 -2020

(Approvato nell'Assemblea CUG del 22 marzo 2018; integrato e modificato il 28 marzo 2019)



Con il contributo dei componenti Gruppi di Lavoro

<p><u>Pari Opportunità</u></p> <p>Maria Tomai Antini Maria Abbinante Crescenza</p>	<p><u>Consultivo/Verifica</u></p> <p>Angela Buonsante Tria Patrizia Vernole Eugenia</p>
<p><u>Prevenzione Mobbing</u></p> <p>Carmine Cagnazzo Miglio Virginia Moliterni Lucia</p> <hr/> <p><u>Progettualità ed Innovazione</u></p> <p>Domenica Munno Antonio Balducci Lucia Moliterni</p> <p><u>Supporto Tecnico</u></p> <p>Arcangela Liuzzi Maurizio Stallone Saverio Fiore</p>	<p><u>Sportello di Ascolto</u></p> <p>Giuseppe Fiorentino Galasso Pasquina Longo Francesco Manicone Clara</p>
<p><u>Formazione/Informazione</u></p> <p>Leonardo Santorsola Di Tullio Giuseppe Foggetti Lucia Lozito Domenica Proscia Lorenzina Rinaldi Crescenza</p>	<p><u>Benessere Organizzativo</u></p> <p>Gabriella Brunetti Armando Stella Guastamacchia Isabella Paciolla Addolorata Porcelli Maria Grazia Scaltrito Daniela</p>

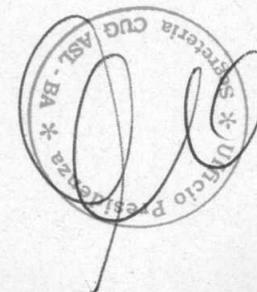


PREMESSA

Il presente Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal CUG ASL BA, al fine di attuare gli obiettivi delle pari opportunità, così come prescritto dal Decreto Legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Nell'articolo 42 del citato D.L. si definiscono le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno come oggetto le misure volte ad eliminare ostacoli alla piena ed effettiva parità ed opportunità. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli impedimenti che le persone incontrano, rispetto ai diritti universali di cittadinanza, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche. Le azioni positive sono uno strumento operativo per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, sono misure "speciali", cioè specifiche e ben definite, non generali, che intervengono in un particolare contesto lavorativo, al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rileva una disparità di trattamento.

L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro.



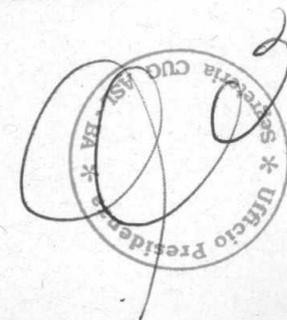
Le affirmative actions (azioni positive) hanno rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell'eguaglianza sostanziale; rappresentano, pertanto, misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni e per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne.

Accanto agli obiettivi, sopra indicati, si devono tenere in considerazione azioni volte a:

- favorire politiche di bilanciamento tra lavoro professionale e familiare
- formare una cultura della differenza di genere
- realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita
- analizzare il fenomeno nei dettagli per individuare gli strumenti organizzativi utili a fronteggiare il tema dell'ageing dei professionisti della sanità
- rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

E' importante migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che si frappongono alla piena valorizzazione professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e allo sviluppo di pari opportunità di carriera.

La letteratura scientifica ha focalizzato l'interesse sul legame fra benessere organizzativo e produttività, tenendo presente che le strutture sanitarie sono organizzazioni complesse e gli effetti del non-benessere incidono sulla salute degli operatori, sulla *professional competence* e, conseguentemente, sulla cura del "paziente". Innalzando il livello di qualità dei servizi si risponde, pertanto, con più efficacia ed efficienza ai bisogni di salute delle persone.

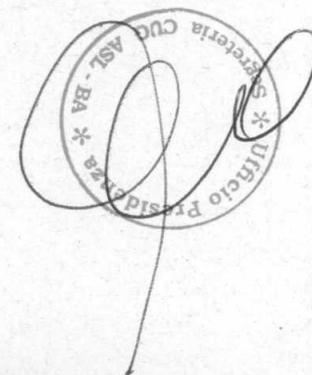


La valorizzazione delle persone, donne e uomini, rappresenta un elemento fondamentale per la realizzazione del “cambiamento” e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi.

Altrettanto importante e non deferibile è la valorizzazione delle differenze, come fattore di qualità della vita lavorativa ed azione di contrasto al malessere lavorativo. Le amministrazioni pubbliche debbono, pertanto, svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il presente Piano di Azioni Positive nasce nell'ambito delle iniziative promosse dal CUG ASL BA per favorire il migliore sviluppo lavorativo dei/delle lavoratori/trici nell'ambito della piena realizzazione di un sistema di pari opportunità e non discriminazione, ai sensi dell'art. 3 della Costituzione.

Il Piano è stato approvato dall'Assemblea CUG del 22/03/2018; modificato ed integrato nella seduta del 28/03/2019.



FONTI NORMATIVE

Legge 10.04.1991 n. 125 "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";

Legge 08.03.2000 n. 53 "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";

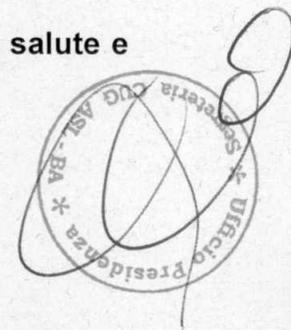
Direttiva 2000/43/CE - Nel giugno 2000, la C.E. adotta una innovativa strategia-quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche;

D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare, artt. 7, 54 e 57;

D.Lgs. 01.04.2006 n. 198 "Codice delle Pari opportunità";

Direttiva 23.05.2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

D.Lgs. 09.04.2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";



D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

Legge 04.11.2010 n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”, in particolare l'art. 21;

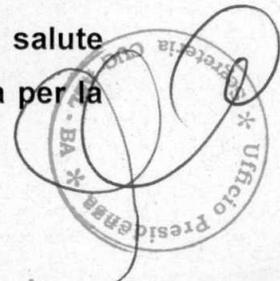
Direttiva 04.03.2011 “Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

D.Lgs. 15.06.2015 n. 80 “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 07.08.2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;

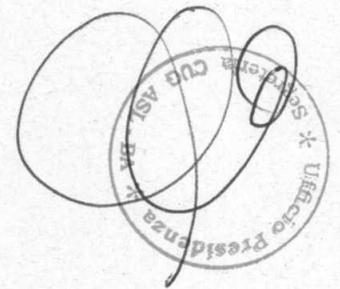
Direttiva 03.02.2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in materia di “comportamenti ostativi e atti delle pubbliche amministrazioni ostativi all'allattamento”;

Direttiva 3 febbraio 2017, n. 1 del Ministro Madia per la semplificazione e la pubblica amministrazione. «La direttiva mira a promuovere azioni positive, comportamenti collaborativi o comunque che non ostacolino le esigenze di allattamento in quanto l'allattamento al seno è un diritto riconosciuto dalla legislazione comunitaria e nazionale, oltre che un diritto fondamentale dei bambini e delle madri che devono essere sostenute nella realizzazione del desiderio di allattare». Principi di solidarietà sociale e di tutela della maternità e della salute ribaditi anche il 7 aprile 2017 con la sentenza n.163 del Consiglio di Giustizia Amministrativa della Sicilia per la



quale la Pubblica Amministrazione deve approntare misure organizzative idonee a consentire di allattare il figlio neonato anche durante lo svolgimento di una prova concorsuale, contemperando così l'interesse pubblico al corretto svolgimento di prove d'esame e l'interesse alla tutela dei diritti fondamentali connessi con lo stato di puerperio;

Direttiva 01.06.2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti".



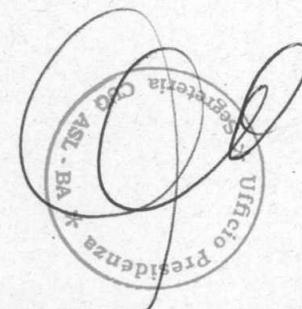
STRUTTURA DEL PIANO

Al fine di arrivare ad una costruzione condivisa del piano delle Azioni Positive, nel corso del 2017/2018 il CUG ha approfondito nei Gruppi di Lavoro, i principi e le tematiche oggetto del suo lavoro mediante incontri specifici.

Si avverte la necessità di continuare il percorso avviato, nel periodo di riferimento, pianificando specifiche iniziative di formazione continua, partecipazione a progetti su temi specifici, la creazione di spazi di confronto e di condivisione sui temi oggetto del Piano.

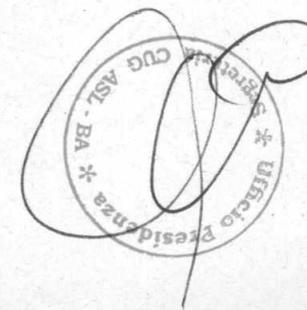
Il Piano prevede azioni trasversali ai Gruppi di Lavoro, di respiro pluriennale ed articolate in aree tematiche individuate a seguito dell'analisi di contesto. I Gruppi, anche se focalizzati sulle aree specifiche di competenza, sono fortemente integrati. Il Gruppo di Lavoro "Progettualità ed Innovazione", trasversale a tutti gli altri, ha come obiettivo l'attività di supporto al CUG attraverso la raccolta ed analisi dei dati epidemiologici, l'elaborazione dei progetti innovativi e sperimentali.

Si deve inoltre sottolineare che il Piano delle Azioni Positive del CUG si integra, con una costante contaminazione culturale e di tematiche, con l'attività del Forum nazionale dei CUG e con le iniziative dei CUG delle altre ASL pugliesi e delle Università, delle Consigliere di Parità della Regione Puglia e della Città Metropolitana. Infatti molte delle azioni proposte confinano e sconfinano in pari azioni di altri Comitati, pur mantenendo la specificità e la *mission* per le quali sono state elaborate, semplicemente in un'ottica di integrazione e rafforzamento delle singole azioni, con l'unica finalità di contribuire al miglioramento organizzativo dell'azienda.

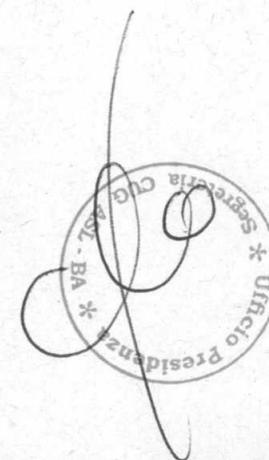


AZIONI POSITIVE

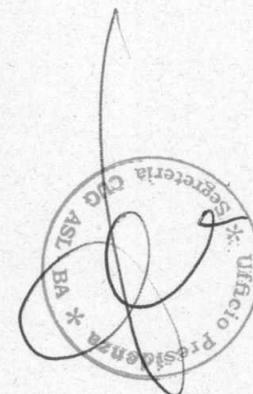
Azioni Positive	2018	2019	2020	Indicatori/ Competenza
<p>Incontri di In-Formazione CUG</p> <p>Obiettivo: avviare un dialogo con i lavoratori sui temi di competenza del CUG</p>	8 edizioni	4 edizioni	8 edizioni	<p>20 edizioni x complessivi 1140 partecipanti (PAF)</p> <p><u>CUG ASL BA</u></p>
<p>Informativa funzioni e compiti CUG</p> <p>Obiettivo: informare i lavoratori riguardo ai contatti e alle procedure di accesso al CUG e allo Sportello di Ascolto</p>		<p>Invio informativa a n° 4950 lavoratori (ospedale e area direzionale)</p>	<p>Invio informativa a n° 3395 lavoratori (area territoriale)</p>	<p>N° 8345 complessivamente</p> <p><u>Gruppo di Lavoro Formazione/Informazione</u></p>
<p>Convegni tematici</p> <p>Obiettivo: analizzare ed implementare la conoscenza intorno ai temi di competenza specifica del CUG</p>	<p>La politica generativa dei CUG</p> <p>Prevenzione, Invecchiamento Attivo e Long Term Care: prospettive e servizi</p> <p>Salute sul lavoro ed approccio di genere</p>	<p>Le politiche di welfare e di conciliazione dei CUG</p>	<p>Star bene al lavoro: tra teoria e prassi</p> <p>Procedure per l'accesso allo Sportello di Ascolto Aziendale: esperienze a confronto</p> <p>Pari Opportunità, Antidiscriminazione e Innovazione Sociale</p>	<p>Partecipazione di circa 800 lavoratori (PAF)</p> <p><u>CUG ASL BA,</u> CUG Università, Regione, Consigliere di Parità, Rete Nazionale CUG</p> <p>Gruppi di Lavoro CUG</p>



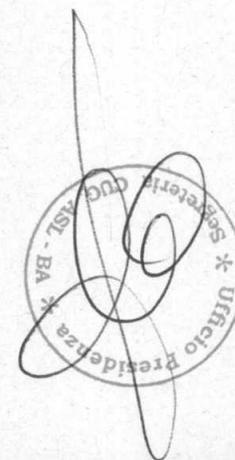
<p>Analisi dei dati riguardanti i partecipanti ai corsi di formazione obbligatori ASL, suddivisi x comparto, dirigenza (ruolo tecnico amministrativo – professionale e medico sanitario) e per genere ed età</p> <p>Obiettivo: mappatura dei partecipanti agli eventi formativi aziendali obbligatori</p>	<p>il 50% dei partecipanti</p>	<p>il 100% dei partecipanti</p>	<p>il 100% dei partecipanti</p>	<p>100% sul totale dei partecipanti corsi obbligatori ASL BA</p> <p><u>Gruppo Lavoro Formazione/Informazione</u></p>
<p>Formazione a distanza e video conferenze</p> <p>Obiettivo: garantire la partecipazione agli eventi formativi a tutti</p>		<p>Allestimento 4 sedi finanziamento progetto concili-azione.asl.bari.it</p>	<p>Allestimento 4 sedi finanziamento progetto concili-azione.asl.bari.it</p>	<p>800 partecipanti</p> <p>Finanziamento Dipartimento Politiche per la Famiglia</p> <p><u>Gruppo di Lavoro Progettualità ed Innovazione CUG ASL BA</u></p>
<p>Eventi formativi su tematiche specifiche del CUG</p> <p>Obiettivo: assicurare una formazione specifica, sui temi di competenza, a tutti i componenti CUG, ai Direttori di S.C. e S.S., ai lavoratori ruolo tecnico, professionale, sanitario ed amministrativo dell'azienda</p>	<p>Benessere organizzativo e performance</p> <p>Stress lavoro correlato valutazione e gestione dei rischi psicosociali sul lavoro</p>	<p>La normativa in materia di whistleblowing</p> <p>Le forme di flessibilità per favorire un migliore work-life balance</p>	<p>Le differenze socioeconomiche legate all'indicatore dello stress correlato al lavoro</p>	<p>4 edizioni x totale n° 400 partecipanti (PAF)</p> <p><u>Gruppi di Lavoro CUG ASL BA</u> in collaborazione con INAIL, Università, Forum Nazionale CUG, Consiglieria di Parità Regionale e della Città Metropolitana</p>



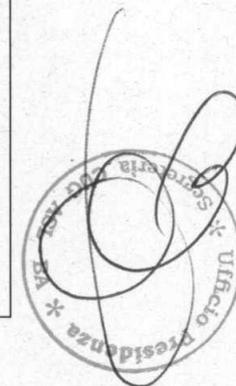
<p>Analisi dei Report Focus Group "Benessere Organizzativo"</p> <p>Obiettivo: realizzare dei momenti di dialogo tra lavoratori e componenti CUG - ricerca-azione sul tema del benessere organizzativo</p>	<p>N°32 Focus (n°4 x n°8 edizioni)</p>	<p>N°16 Focus (n°4 x n°4 edizioni)</p>	<p>n°16 Focus (n°4 x n°8 edizioni)</p>	<p>N° 64 Focus (in 3 anni) <u>Gruppo di Lavoro Benessere Organizzativo CUG ASL BA</u></p>
<p>Progetto</p> <p><u>partecipa@asl.bari.it</u></p> <p>Obiettivo: avviare un processo di partecipazione dei lavoratori in materia di politiche aziendali di conciliazione tempi di vita e welfare di secondo livello</p>		<p>N° 8 Focus Group (Partecipazione Avviso Regione Puglia)</p>		<p>N° 480 Partecipanti (PAF) <u>CUG ASL BA</u> Compartecipazione della ASL BA, Regione Puglia, Consigliera di Parità Città Metropolitana, Università di Bari, Città Metropolitana, Commissione Femminile Regione Puglia</p>
<p>Attività di sensibilizzazione contro la violenza sui posti di lavoro</p> <p>Obiettivo: indirizzare la condotta dei lavoratori ai principi di pari opportunità e rispetto delle diversità</p>	<p>N° 1 Laboratorio teatrale</p>	<p>N° 1 Laboratorio teatrale</p>	<p>N° 1 Laboratorio teatrale</p>	<p>N° 200 Partecipanti <u>CUG ASL BA,</u> Consigliera di Parità Città Metropolitana</p>



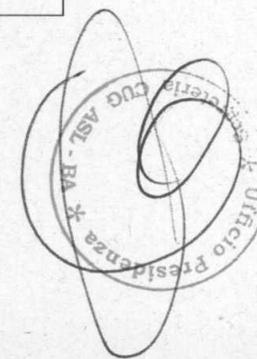
<p>Progetto</p> <p>“Wellness Benefit e Mindfulness sul posto di lavoro”</p> <p>Obiettivo: avviare progetti innovativi e sperimentali per il benessere dei lavoratori</p>		X	X	<p>L'attivazione è vincolata all'approvazione del Progetto da parte del Dipartimento delle Politiche per le Famiglie</p> <p><u>concili-azione.asl.bari.it</u></p> <p><u>CUG ASL</u></p>
<p>Dote Conciliazione Servizi alla Persona</p> <p>Obiettivo: avviare progetti innovativi e sperimentali per il benessere dei lavoratori</p>		X	X	<p>L'attivazione è vincolata all'approvazione del Progetto da parte del Dipartimento delle Politiche per le famiglie <u>concili-azione.asl.bari.it</u></p> <p><u>CUG ASL</u></p>
<p>Ricerca - Azione Conciliazione Tempi di vita</p> <p>Obiettivo: realizzare nel triennio del PAP, una ricerca-azione sul tema del benessere organizzativo</p>	X	X	X	<p>Somministrazione n°1440 questionari, analisi report e pubblicazione</p> <p><u>CUG ASL BA</u> Gruppo di Lavoro Pari Opportunità</p>
<p>Regolamenti ed avvio Banca ore e Ferie Solidali</p> <p>Obiettivo: definire regole chiare per fruire della Banca Ore e delle Ferie Solidali a garanzia di tutti i lavoratori</p>	X	X	X	<p>Approvazione Regolamenti entro settembre 2018; avvio entro 2019; attività di monitoraggio entro 2020</p> <p><u>CUG ASL BA</u></p>



<p>Convenzioni Asili Nido, Centri Diurni, Associazioni Sportive e Servizi Innovativi e Sperimentali per minori anziani/disabili</p> <p>Obiettivo: favorire la conciliazione dei tempi di vita</p>	X	X	X	<p>Analisi Servizi inseriti nel Catalogo regionale per l'offerta dei Servizi e sottoscrizione convenzioni</p> <p><u>CUG ASL BA</u> Gruppo di Lavoro Pari Opportunità</p>
<p>Attivazione spazi famiglia dedicati all'allattamento</p> <p>Obiettivo: favorire la conciliazione dei tempi di vita</p>		N° 4	N° 4	<p>Attivazione di n° 8 Spazi per l'allattamento al seno</p> <p><u>CUG ASL BA</u> Donazione dell'Associazione Federimprenditori</p>
<p>Attivazione di n° 4 "Spazi per la Conciliazione Aziendale" Progetto concili-azione@asl.ba.it</p> <p>Obiettivo: favorire la conciliazione dei tempi di vita</p>		X	X	<p>L'attivazione è vincolata all'approvazione del Progetto da parte del Dipartimento delle Politiche per le famiglie concili-azione.asl.bari.it</p> <p><u>CUG ASL</u> Gruppo di Lavoro Pari Opportunità</p>
<p>Promozione del "Catalogo Offerta Distrettuale Conciliazione" Online Pag. dedicata sul sito aziendale</p> <p>Obiettivo: favorire l'informazione in materia di conciliazione e welfare aziendale</p>	X	X	X	<p>Il Catalogo dovrà essere aggiornato annualmente</p> <p><u>CUG ASL BA</u> Gruppo di Lavoro Pari Opportunità</p>

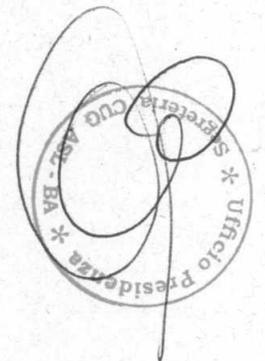


<p>Progetto "Car Sharing Mobility – BePooler"</p> <p>Obiettivo: favorire la mobilità sul territorio aziendale dei lavoratori</p>	X	X	X	<p>Avvio procedure nel 2018; avvio del Servizio entro il 2019; monitoraggio 2020</p> <p>CUG ASL BA Gruppo i Lavoro Progettualità ed Innovazione</p>
<p>Attività Consultiva e di Verifica x area di competenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione; - Piani di formazione del personale; - Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione; - Criteri di valutazione del personale; - Contrattazione integrativa sui temi di propria competenza - Monitoraggio e valutazione delle attività P.A.P. <p>Obiettivo: garantire la partecipazione e la condivisione dei processi e delle scelte relative alla gestione del personale</p>	X	X	X	100% attività di competenza



Sarà cura, inoltre, del CUG:

- favorire politiche volte all'active aging nell'organizzazione, anche attraverso il contributo di un programma di prevenzione bio-psico-sociale finalizzato a supportare i lavoratori in un processo di cambiamento orientato verso una corretta alimentazione, che determini anche un miglioramento nello stile di vita in generale.
- focalizzare il tema del "benessere organizzativo e invecchiamento della popolazione lavorativa"
- sviluppare analisi a supporto delle attività del CUG e una reportistica annuale sul personale dell'ASL BA volta a fornire la base conoscitiva per promuovere l'uguaglianza, innovazione, efficienza e trasparenza
- integrare reportistiche aziendali esistenti attraverso la promozione di una cultura di analisi dei dati e valutazione che connaturati maggiormente un approccio di genere partendo dalla necessità di avere una divisione sistematica di dati forniti per donne e uomini
- contrastare la violenza nei posti di lavoro attraverso una verifica puntuale che all'interno dell'organizzazione non si verifichino episodi o contesti di violenza lavoro-correlata, includendo sia quella fisica che quella psicologica.



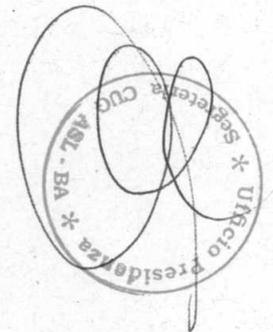
DURATA

Il presente Piano ha durata triennale; in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale è da considerarsi sempre “in progress” e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato e approvato.

Il Piano sarà pubblicato all’Albo Pretorio dell’Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a tutto il personale dell’ASL BA.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell’efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento.

Lo scopo è infatti quello di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.



Parere del Direttore Amministrativo
Claudio Pasquale

Parere del Direttore Sanitario
Silvana Ferrulli

Il Segretario
Romano Gianni Astella

IL DIRETTORE GENERALE
Antonio Sanguedolce

Area Gestione Risorse Finanziarie
Esercizio _____

La spesa relativa al presente provvedimento è stata registrata sui seguenti conti:

Conto economico n. _____ per € _____

Conto economico n. _____ per € _____

Conto economico n. _____ per € _____

.....
(rigo da utilizzare per indicare finanziamenti a destinazione vincolata)

Il Funzionario

Il Dirigente dell'Area

.....

SERVIZIO ALBO PRETORIO

0063

Publicazione n.

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata sul sito Web di questa ASL
BA in data **6 GIU. 2019**

Bari: **6 GIU. 2019**

L'Addetto all'Albo Pretorio on line

.....

Ai sensi della vigente normativa, la presente deliberazione – con nota n. del
..... è stata/non è stata trasmessa alla Regione Puglia per gli
adempimenti di competenza.