



**REGIONE PUGLIA**  
**AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI FOGGIA**  
(Istituita con L.R. 28/12/2006, n. 39)

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

**Struttura: S.S. U.R.P.**  
**Proposta n. 3762542**

**Oggetto: COMITATO UNICO DI GARANZIA - AGGIORNAMENTO PIANO DELLE AZIONI POSITIVE –TRIENNIO 2021- 2023 ORA DENOMINATO P.T.A.Pos.**

LA DIRIGENTE DELLA STRUTTURA S. RELAZIONI CO IL PUBBLICO

Sull' argomento in oggetto, la Presidente del C.U.G. ASL FG , Cristino Dott.ssa Rachele , sulla base dell'istruttoria dalla Stessa effettuata, anche quale Responsabile del Procedimento, che con la sottoscrizione della presente proposta viene confermata, relaziona quanto appresso:

Richiamata la deliberazione n. 1005 del 30/06/2012 di costituzione del Comitato Unico di Garanzia e successivi atti di modifiche ed integrazioni descritti a seguire:

- Del. n. 1171 del 26 luglio 2011 "Adozione del Regolamento interno del CUG";
- Del. n.1392-12 "Sostituzione componenti sindacali ed integrazione";  
Del. n.1231 del 21/10/2014 "Sostituzione Componente sindacale CUG ASL FG e nomina Segretaria CUG";
- Del. n. 812 del 07/07/2014 "Sostituzione componenti CUG ASL FG"
- Del. n. 237 del 25/02/2015 "Preso Atto Regolamento - REV. 01 " ;
- Del. n. 414 del 22/07/2015 " Adozione Regolamento Sportello ascolto C.U.G. ASL FG";
- Del. N.429 del 22 aprile 2016 "Rinnovo Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
- Del. n.915 del 29/07/2016 "Piano delle Azioni Positive – Triennio 2016 –2018"
- Del. n.833 de 11/06/2019 "": Comitato Unico Di Garanzia - Aggiornamento Piano Delle Azioni Positive –Triennio 2019 –2021"
- Del. n.1399 del 17/10/2019" Ricostituzione Comitato Unico di Garanzia per integrazione componente"
- Del. n.40 del 10/01/2020 "Comitato Unico di Garanzia – decadenza ed integrazione componenti"
- Del. n.872 del 03/06/2021 "Ricostituzione Comitato Unico di Garanzia A.2021"

Richiamate le ulteriori normative aggiornate e vigenti in tematica

**PREMESSO CHE**

- la legge 125/1991, i decreti legislativi 196/2000 e 165/2001, la "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007 ed in particolare il D.Lgs. 198 dell' 11 aprile 2006 e la Legge 183 del 4.11.2010 prevedono che le amministrazioni pubbliche predispongano un piano di Azioni Positive per la "rimozione degli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".



- nell'ambito delle finalità espresse dalle normative suddette, ossia per "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2021-2023;
- per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, che la pandemia ha contribuito ad evidenziare, il Governo annuncia nel PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza) l'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 entro il primo semestre 2021. La strategia si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.

#### **DATO ATTO CHE**

- tra le diverse misure presenti trasversalmente nel Piano dirette ad agevolare, anche indirettamente, l'ingresso o la permanenza delle donne nel mondo del lavoro e a ridurre conseguentemente il divario occupazionale di genere si segnala ad esempio , il potenziamento dei servizi di asili nido e per la prima infanzia, delle scuole per l'infanzia e del tempo pieno a scuola, che secondo il PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza) possono arrecare benefici in termini di conciliazione vita-lavoro ed aumentare il tasso di occupazione femminile;
- il Piano Triennale delle Azioni Positive ora denominato **P.T.A.Pos** del CUG ASL FG per differenziare l'acronimo simile ad altro Piano , delinea obiettivi , azioni ed attori coinvolti nel raggiungimento delle finalità utili nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali nel mondo del lavoro;

#### **CONSIDERATO CHE**

- l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive (P.T.A.Pos) , parte integrante del presente atto e denominato **Allegato P.T.A.Pos** , è stato redatto sulla base degli elementi emersi dal monitoraggio e che le azioni positive per il triennio 2021 – 2023 sono state fissate con una prospettiva di congruenza e di corrispondenza rispetto al precedente P.T.A.Pos;
- il Piano Triennale delle Azioni Positive nell'ambito lavorativo delinea un documento programmatico finalizzato all'adozione di azioni positive anche all'interno del contesto organizzativo e di lavoro coerentemente con il perseguimento e l'applicazione dei principi di pari opportunità tra donne e uomini;

#### **VISTO QUINDI**

- di dover procedere all'adozione del P.T.A.Pos. AA 2021 – 2023 di conseguenza aggiornato

TANTO PREMESSO, si propone l'adozione dell'atto deliberativo concernente l'argomento indicato in oggetto, di cui ognuno nell'ambito della propria competenza, attesta la legittimità e conformità alla vigente normativa europea, nazionale e regionale;

L' Istruttrice F.to dott.ssa A.Rachele Cristino  
La Dirigente F.to dott.ssa A.Rachele Cristino



## IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Vito Piazzolla, nominato con deliberazione della Giunta Regionale Pugliese n. 507 del 19/03/2019  
ACQUISITI i pareri del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo;  
ESAMINATA e FATTA propria la relazione istruttoria e la proposta della Presidente del Comitato Unico di Garanzia e Dirigente (dott.ssa A.Rachele Cristino) di Struttura Semplice (Relazioni con il Pubblico)

### DELIBERA

Per quanto riportato in narrativa:

1. di approvare il Piano triennale 2021/2023 delle azioni positive, parte integrante e sostanziale del presente atto, e denominato **Allegato P.T.A.Pos** così come predisposto ed aggiornato dalla Presidente CUG e condiviso dallo stesso Comitato;
2. di integrare le attività di attuazione e monitoraggio previste nel Piano Triennale delle Azioni Positive nel Piano della Performance e, coerentemente, nel sistema di misurazione e valutazione della performance della Pubblica Amministrazione e del personale dirigente coinvolto;
3. di dare atto che il presente provvedimento è adottato su proposta della Dott.ssa Anna Rachele Cristino, Dirigente S.S.URP, nonché Presidente CUG, a cui è affidata la sua esecuzione quale Responsabile del procedimento;
4. di affidare al CUG :
  - a- la predisposizione degli atti utili per la realizzazione delle azioni positive inserite nel Piano con relativa quantificazione di eventuali spese se previste per l'attuazione di alcune delle stesse;
  - b- il monitoraggio periodico dell'attuazione delle azioni con apposito report da redigere annualmente per evidenza documentale di quanto realizzato;
5. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri aggiuntivi;
6. di disporre che le Strutture aziendali dovranno necessariamente collaborare per la realizzazione delle azioni previste nel Piano, se di loro competenza ;
7. che il presente provvedimento per le Strutture ed Enti interessati , per le OO.SS. e per i Componenti del C.U.G. è visualizzabile sul portale web : <https://www.sanita.puglia.it/web/asl-foggia>
8. di dichiarare il presente atto *immediatamente esecutivo* con la sua pubblicazione sul sito web aziendale e non soggetto a controllo.

Il Direttore Sanitario  
*F.to Dott. Antonio Nigri*

Il Direttore Amministrativo  
*F.to Dott. Ivan Viggiano*

Il Direttore Generale  
*F.to Dott. Vito Piazzolla*



Registrazione dell'annotazione di costo

Esercizio economico anno \_\_\_\_\_

<b>Codice conto</b>	<b>Importo presente deliberazione</b>	<b>Totale annotazione di conto</b>

IL DIRIGENTE AREA GESTIONE RISORSE FINANZIARIE

<b>INVIO AL COLLEGIO SINDACALE</b>	<b>CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE</b>
Protocollo n. _____ del _____  Il Funzionario _____	<b>AFFISSA E PUBBLICATA ALL' ALBO AZIENDALE DI QUESTA AZIENDA ASL</b>  Dal _____ _____ _____ al _____ senza opposizioni  Data _____ Il Funzionario _____

<b>PER COPIA CONFORME AD USO AMMINISTRATIVO</b>
Foggia _____  Il Responsabile _____



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

**ALLEGATO  
P.T.A.Pos**

# PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021 - 2023



PREMESSA .....	pag. 2
EVOLUZIONE QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	pag. 3
LINEE GENERALI DI INTERVENTO.....	pag. 6
OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI .....	da pag. 7
1. FAVORIMENTO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE. .....	pag. 7
2. PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE.....	pag. 8
3. CONTRASTO ALLA VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO .....	pag. 9
4. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI .....	pag. 10
5. VALUTAZIONE BILANCIO DI GENERE E RISORSE UMANE.....	pag. 11
6.FORMAZIONE SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE RELATIVAMENTE ALLE TEMATICHE DEL CUG.....	pag. 12
7. DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DEL COMITATO E SVILUPPARE L'ATTIVITÀ DELLA RETE NAZIONALE DEI CUG.....	pag. 13
8. DURATA.....	pag. 14
9. SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI .....	pag. 14
10. STRUMENTI E VERIFICHE /CONCLUSIONI.....	pag. 14

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.



## PREMESSA

La stesura del Piano di azioni positive, tramite il CUG, rientra tra le iniziative promosse dal Ministero della Salute per attuare ed attivare gli obiettivi di parità e pari opportunità e dare avvio alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. così come prescritto dal *Decreto Legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*; nell'articolo 42 del citato DL si definiscono le "azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità ".

La strategia delle azioni positive ha lo scopo 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 delle misure "speciali" , ben definite che intervengono in un particolare contesto lavorativo, al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, e/o "temporanea", indispensabili se si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e quindi per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni e mirare alla parità con interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.



### EVOLUZIONE QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata legge **10 aprile 1991, n. 125** recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

A seguire:

- **il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29**, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.
- **L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196** recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.
- **Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198** recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.
- **L'art. 42** evidenzia la nozione giuridica di azioni positive "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.
- **La direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"** emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.
- **l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro)**, ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO





COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

- La legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. L'art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.
- le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno di fatto previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.
- **La direttiva Anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150** in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance* richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerne, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- **l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro")** è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
- **il novellato art. 7** introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."
- **La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011** ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.
- **Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90**, che ha introdotto l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".
- **Inoltre, la Risoluzione del 13 settembre 2016** del Parlamento Europeo recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", la quale auspica l'innescio di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita



Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO





COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di

- produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.
- Ulteriore normativa al riguardo: [Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3 del 2017](#) 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 e le novità nel panorama culturale, come l'implementazione della Medicina di genere, derivanti dalla legge 11 gennaio 2018, n. 3.
- **La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 (già indicata) è stata sostituita con la direttiva del 2019 n° 2 ad oggetto:**
- "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Con la presente direttiva sono definite le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. L'art.1 recita:
  - L'articolo 2 recita:
  - Il presente provvedimento è inviato ai competenti organi di controllo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.
  - Le linee di indirizzo allegate entrano in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.



Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

## LINEE GENERALI DI INTERVENTO



Il Piano, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, per assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. Gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere, in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

- a) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.
- b) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata anche tramite le modalità del lavoro agile;
- c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

**L'ASL FG si impegna a garantire: la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e della tutela del benessere lavorativo. Tale obiettivo sarà raggiungibile attraverso incontri formativi per i dipendenti sulle relazioni di genere nel mondo del lavoro, sul mobbing e molestie sessuali, attraverso l'uso di strumenti di comunicazione presenti nell'ente (posta elettronica, sito Internet e intranet).**

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

**LINEE DI INTERVENTO**

**1. OBIETTIVO: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO PROFESSIONALE ED ESIGENZE DI VITA PRIVATA E FAMILIARE.**



Obiettivi	Azioni di promozione	Organizzazioni/Strutture coinvolte
<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.</li> <li>Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</li> <li>Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.</li> <li>Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.</li> <li>Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente).</li> <li>Sviluppare procedure informatiche funzionali alla gestione delle istanze di accesso da parte delle/di dipendenti</li> <li>Adattare le strategie e gli strumenti di comunicazione alle esigenze dell'attività lavorativa in modalità agile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Attivazione BABY PARKING</b> Per garantire la continuità del servizio, coordinando tra l'altro, gli orari del B.P. con le esigenze lavorative dell'utenza, riducendo, così, i possibili disagi per i genitori lavoratori.</li> <li><b>Telelavoro.</b> Progetto Pilota di telelavoro.</li> <li><b>Misure per favorire l'inclusione del personale con disabilità</b> - Da attivare.</li> <li>la predisposizione di un regolamento su permessi e congedi per lavoratori disabili ,invalidi e lavoratori che assistono familiari con disabilità, da distribuire/comunicare ai dipendenti.</li> <li>La creazione di un progetto per coinvolgere i lavoratori esperti e con anzianità di servizio per agevolare e favorire il passaggio di consegna del patrimonio di conoscenze acquisite nel tempo.</li> <li>L'attivazione regolamento che disciplina il telelavoro.</li> <li>Adozione/Revisione del regolamento attuativo che disciplina le nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart working) così come auspicato dall'art.14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile</li> <li>- Monitoraggio dell'utilizzo di ulteriori strumenti di flessibilità (parttime\coworking\telelavoro\lavoro agile).</li> <li>- Predisporre interventi formativi e materiale divulgativo per sviluppare la conoscenza delle potenzialità delle piattaforme informatiche (webinar, call, gruppi di Teams, ecc.) e del canale InailAgile come punto di riferimento per la condivisione di obiettivi e azioni.</li> </ul>	<p><b>AGRU</b></p> <p><b>SIAT/LC</b></p> <p><b>DIPREV.</b></p> <p><b>FORM</b></p> <p><b>SC. STATISTICA</b></p> <p><b>CUG</b></p> <p><b>INTEGRABILI CON ALTRI SERVIZI DI UTILITÀ</b></p> <p><b>NB: L'Ufficio Personale</b> raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorire la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'ASL FG.</p>

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

**LINEE DI INTERVENTO**

**2. BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Promozione del benessere organizzativo per una organizzazione motore di benessere sul lavoro anche in relazione allo stress lavoro correlato.



Obiettivi	Azioni di promozione	Organizzazioni/Strutture coinvolte
<p><b>Servizio di ascolto</b>            Servizio di ascolto rivolto a tutti i lavoratori delle sedi centrali e periferiche per la prevenzione del disagio lavorativo, mettendo a disposizione ogni risorsa necessaria per le attività dello "Sportello di ascolto".</p> <p><b>Indagine di clima</b>            per acquisire ogni utile informazione sullo stato di salute dell'organizzazione, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità emerse.</p> <p><b>Finalità:</b>            Promuovere il benessere organizzativo dei lavoratori. E attivare azioni di promozione e verifica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisione del sistema di valutazione, del sistema premiante, dei bandi di concorso e del regolamento della mobilità per verificare che non siano presenti elementi fonte di discriminazioni dirette o indirette</li> <li>• accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'ASL FG relativamente al benessere proprio e dei colleghi;</li> <li>• monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Azienda;</li> <li>• formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;</li> <li>• prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento</li> <li>• somministrazione di un questionario a tutti i dipendenti</li> <li>• analisi degli esiti dell'indagine e predisposizione delle proposte di miglioramento al fine di superare le criticità emerse.</li> </ul>	<p>AGRU</p> <p>FORM</p> <p>DPREV</p> <p>RSIN</p> <p>CDG</p> <p>CUG</p> <p>SIATCM</p> <p><b>INTEGRABILI CON ALTRI SERVIZI DI UTILITÀ</b></p>

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

**LINEE DI INTERVENTO**

**3. CONTRASTO ALLA VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO**



Obiettivi	Azioni di promozione	Organizzazioni/Strutture coinvolte
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrastare la violenza affinché non si verifichino episodi o contesti di violenza lavoro-correlata, includendo sia quella fisica che quella psicologica e vedi pure abusi e/o minacce. Il CUG si impegna a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate, ad esempio: pressioni o molestie sessuali;</li> <li>CASI DI <b>MOBBING</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;</li> <li>atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>NB</b> - Sperimentazione di strumenti di conciliazione e di gestione dei conflitti e di mediazione come previsto da specifici codici contro le molestie sessuali, e/o Codice etico e/o di condotta</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente;</li> <li>pubblicizzazione tra i dipendenti dell'esistenza del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di <i>mobbing</i>, molestie o discriminazioni in genere e attivazione dello stesso.</li> <li>Campagna informativa per i dipendenti contro la violenza di genere, eventualmente in collaborazione con Associazioni aventi la stessa <i>mission</i>.</li> <li>Redazione e adozione di un Codice etico e/o di condotta specifico che revisioni gli esistenti Codici specifici contro le molestie sessuali e il mobbing</li> </ul>	<p>AGRU          CUG          SPP          UPD          US</p> <p><b>INTEGRABILI CON ALTRI SERVIZI DI UTILITÀ</b></p>

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

**LINEE DI INTERVENTO**  
**4. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI**



Obiettivi	Azioni di promozione	Organizzazioni/Strutture coinvolte
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promuovere la diffusione di una cultura improntata al rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori e al contrasto delle discriminazioni per età, stato di salute, disabilità, genere, aspetto fisico, lingua, etnia, religione, grado di istruzione o condizione sociale, nazionalità, opinione politica, sindacale, tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.</li> <li>Contrastare le discriminazioni per: genere, orientamento sessuale, razza, lingua e religione.</li> <li>Prevenire e verificare che all'interno dell'organizzazione lavorativa non si verifichino trattamenti ingiustificati di discriminazioni nei confronti di un individuo o di un gruppo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redazione e adozione di un Codice etico e/o di condotta aziendale che aggiorni anche gli attuali Codici in essere contro le molestie sessuali e il mobbing.</li> <li>effettuazione di indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente.;</li> <li>pubblicizzazione ulteriore tra i dipendenti dell'esistenza del Comitato Unico di Garanzia al quale il personale dipendente potrà rivolgersi per ogni segnalazione relativa a casi di <i>mobbing</i>, molestie o discriminazioni in genere e attivazione dello stesso.</li> <li>campagna informativa per i dipendenti contro la violenza di genere, eventualmente in collaborazione con Enti che perseguono identica <i>mission</i>.</li> </ul>	<p>AGRU            CUG            PROGR            SPP            US</p> <p><b>INTEGRABILI CON ALTRI SERVIZI DI UTILITÀ</b></p>

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

**LINEE DI INTERVENTO - AREE CORRELATE**

**5. VALUTAZIONE, BILANCIO DI GENERE E RISORSE UMANE**

Obiettivi	Azioni di promozione	Organizzazioni/Strutture coinvolte
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analisi di fonti informative aziendali disponibili in un'ottica di genere e supporto a gruppi di lavoro se costituiti.</li> <li>Previsione nel Piano performance dell'ASL FG di obiettivi correlati alle aree tematiche di pari opportunità e benessere organizzativo.</li> <li>Diffusione di un linguaggio non discriminatorio nei documenti di lavoro</li> </ul>	<p><b>BILANCIO DI GENERE</b>            Da attenzionare la riclassificazione del bilancio di genere secondo criteri che permettano di riaggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza di genere.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aree direttamente inerenti il genere (attività e risorse rivolte alle pari opportunità).</li> <li>- Aree indirettamente inerenti il genere (attività destinate ad avere un impatto sulle differenze di genere, come per esempio i finanziamenti destinati ai servizi per l'infanzia, sicurezza, formazione).</li> </ul> <p><b>ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE</b>            Analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato differenziato per generi, ruoli, qualifiche etc.</p> <p><b>NB:-</b> Predisporre il "Bilancio di genere" come strumento di misurazione della performance ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Predisporre documenti informativi che sensibilizzino il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, attraverso la condivisione e l'applicazione delle linee guida atte a rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"</li> </ul>	<p>AGRU            CDG            DSA            SIATCM            STAEP</p> <p><b>INTEGRABILI CON ALTRI SERVIZI DI UTILITÀ</b></p>

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO





COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

**LINEE DI INTERVENTO - AREE CORRELATE**

**6. OBIETTIVO FORMARE, SENSIBILIZZARE E INFORMARE RELATIVAMENTE ALLE TEMATICHE DEL CUG**



<i>Obiettivi</i>	<i>Azioni di promozione</i>	<i>Organizzazioni/Strutture coinvolte</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizzare le fonti informative aziendali disponibili in un'ottica di genere e supportare a gruppi di lavoro se costituiti.</li> <li>Coordinare gli interventi e favorire un'azione sinergica delle risorse formative investite su questo tema.</li> </ul> <p>I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati.</p>	<p>*Corso di sensibilizzazione e formazione rivolto alle/ai Dirigenti e alle Posizioni Organizzative dell'Ente sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni con la consulenza dell'UNAR contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di Genere;</p> <p>* Corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto, etc.);</p> <p>* Disseminazione di buone prassi ed implementazione del lavoro di rete con i Comitati Unici di Garanzia di Regione e Provincia e con le Consigliere di Parità territoriali e regionale.</p>	<p><b>FORM</b>  <b>AGRU</b>  <b>DSA</b>  <b>DPREV</b>  <b>CUG</b>  <b>US</b></p> <p><b>INTEGRABILI CON ALTRI SERVIZI DI UTILITÀ</b></p>

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

**LINEE DI INTERVENTO - AREE CORRELATE**

**7. DIFFONDERE LA CONOSCENZA DEL COMITATO E SVILUPPARE L'ATTIVITÀ DELLA RETE NAZIONALE DEI CUG**

Obiettivi	Azioni di promozione	Organizzazioni/Strutture coinvolte
<ul style="list-style-type: none"> <li>Amplificare la corretta conoscenza del CUG fra il personale , evidenziandone i compiti propositivi e quanto dettato nel presente atto e nei precedenti documenti.</li> <li>Potenziare la valenza del CUG e le azioni messe in atto.</li> <li>Promuovere il ruolo del CUG anche esternamente.</li> <li>Valorizzare e attuare i principi della "Carta della Rete dei CUG" sottoscritta dalle Amministrazioni che aderiscono alla predetta .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffusione delle normative specifiche, anche tramite l'attivazione di una newsletter dedicata.</li> <li>Diffusione delle buone azioni realizzate.</li> <li>Mettere in condivisione professionalità.</li> <li>Collaborare alla risoluzione di problematiche comuni.</li> </ul>	<p>PROGR. AGRU SIATCM CUG</p> <p><b>INTEGRABILI CON ALTRI SERVIZI DI UTILITÀ</b></p>

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

## **8. DURATA**

Il presente Piano, come descritto in frontespizio ha durata triennale.

Il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito Internet in modo da essere accessibile a dipendenti e cittadinanza, visibili saranno approfondimenti su ruolo e funzioni, progetti e attività in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, formazione, corsi e convegni, in linea con quanto enunciato.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate con gli indicatori di pertinenza.

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

## **9.SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI**

Le Strutture generali impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

**10.STRUMENTI E VERIFICHE** L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

## **CONCLUSIONI**

*Gli obiettivi specifici che il CUG correlati alle esigenze preminenti della ASL FG sono declinati secondo un programma che prevede progetti, azioni, attori istituzionali deputati o coinvolti nella loro realizzazione e tempi di intervento. Durante il triennio di fattibilità del piano, il CUG accetterà consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Azienda, per potenziare l'efficacia del PTAPos.*

Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (C.U.G.) DELL'ASL FG.

<b>AGRU</b>	Area Gestione Risorse Umane
<b>CDG</b>	S.C. Controllo di Gestione
<b>CUG</b>	Comitato Unico di Garanzia
<b>DPREV</b>	Dipartimento di Prevenzione
<b>DSA</b>	Direzione Strategica Aziendale
<b>FORM</b>	S.S. Formazione
<b>PROGR</b>	S.S. Programmazione Aziendale
<b>PTAPos</b>	Piano Triennale Azioni Positive
<b>RSIN</b>	S.S. Relazioni Sindacali
<b>SIATCM</b>	S.S. Sistemi Informativi e TLC
<b>STAEP</b>	S.C. Statistica ed Epidemiologia
<b>SPP</b>	Servizio di Prevenzione e Protezione
<b>UPD</b>	Ufficio Provvedimenti Disciplinari
<b>US</b>	Ufficio Stampa



Presidente CUG /A.Rachele CRISTINO