



Agenzia  
Regionale  
per la Salute  
ed il Sociale  
Puglia

Deliberazione del Direttore Generale

N. 157/2018

OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive 2018/2020.

L'anno 24 il giorno SETTEMBRE del mese di settembre in Bari, nella sede della Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia (ARESS),

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la l. 241/1990, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e ss.mm.ii.;

VISTO il d.lgs. n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTA la Legge Regionale n. 24/2001, recante "Istituzione dell'Agenzia Regionale Sanitaria Pugliese (ARES)", così come successivamente integrata e modificata;

VISTA la Legge Regionale n. 29 del 24/07/2017 recante "Istituzione dell'Agenzia Regionale per la salute e il sociale (A.Re.S.S.)".

VISTA la l. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

VISTO il d.lgs. 33/2013, recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

VISTA la Deliberazione del Commissario Straordinario A.Re.S. Puglia n. 70 del 14.05.2018, avente ad oggetto proroga del comando presso l'Agenzia della dott.ssa Caterina Navach";

VISTO il decreto del Presidente della Giunta Regionale del 26/07/2018 (n. registro 474) avente ad oggetto la nomina del Direttore Generale dell'Agenzia;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale A.Re.S.S. Puglia n. 133 del 01.08.2018 e n. 144 del 28.08.2018, avente ad oggetto "Progetto SAVE. Selezione pubblica per titoli e colloquio per n. 4 mediatori culturali, n.1 psicologo e n. 1 pediatra.";

Sulla base dell'istruttoria del Settore Personale, all'uopo incaricata dal Direttore Generale

HA ADOTTATO

il seguente provvedimento

Assiste con funzioni di segretario RITA CUCCINELLA

Premesso che:

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono 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 sia indiretta - e

"temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

In esito all'approvazione della legge regionale n°29 del 24.07.2017 e del relativo correttivo, approvato con legge regionale n°5 del 07.02.2018, il Commissario Straordinario ha conferito per le vie brevi direttive al Dirigente della Struttura di Direzione Amministrativa per la redazione dell'Atto Aziendale della nuova Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale, nonché di tutti gli atti conseguenti e presupposti. Tra questi assume ad indubbia necessità la redazione del Piano triennale di Azioni Positive (PAP) per il periodo 2018/2020, anche alla luce delle nuove funzioni e della presente e futura dotazione organica.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante lo stimolo che le amministrazioni pubbliche possono fornire nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro; al suo interno devono essere contenuti obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

I PAP, conformemente al dettato legislativo, sono piani triennali. In particolare, i soggetti deputati alla progettazione e realizzazione dei PAP devono essere gli organi di vertice dell'ente. È importante che ogni ente rediga un Piano adeguato alle proprie esigenze specifiche, tenendo conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate. Nel PAP vanno dunque indicati (anche sinteticamente):

- informazioni sulla realtà organizzativa all'interno della quale si interviene;
- potenzialità e criticità che connotano il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne;
- azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi (sarebbe bene individuare quelle strategiche, dalle quali si intende partire, anche in termini di progetto pilota);
- risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive richiamate.

Un ente di piccola dimensione difficilmente potrà dotarsi di un documento complesso e articolato come una grande amministrazione, ma ciò che conta non è il numero di pagine del documento né la quantità di azioni positive progettate e realizzate o il numero di destinatari/e coinvolti.

L'importante è dotarsi di un documento che prenda in considerazione la dimensione di genere ed espliciti la sensibilità e l'attenzione che l'ente ha per la questione delle pari opportunità e che, quindi, preveda misure per intervenire ed eliminare i fattori di discriminazione diretta o indiretta.

La normativa italiana e, in particolare, il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" *definisce le azioni positive come « misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro».*

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono 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 sia indiretta) e "temporanee" (in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne).

Il concetto nasce negli Stati Uniti degli anni '60, dove le *affirmative actions* erano programmi che, in deroga al principio di uguaglianza formale, miravano ad eliminare i comportamenti e gli effetti della discriminazione diretta, soprattutto delle minoranze etniche.

In ambito europeo, le azioni positive sono misure temporanee speciali, finalizzate ad eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, per lo più nel mercato del lavoro. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro. La Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e viene recepita dall'Italia solo negli anni Novanta, con la Legge 10 aprile 1991, n.125.

La normativa italiana e in particolare il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" definisce le azioni positive come « *misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro».*

La strategia delle azioni positive, sia nel modello nord-americano che in quello europeo, si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive vengono considerate anche "discriminazioni egualitarie": tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

La fonte principale è rappresentata dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 1987, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005", n. 246 (GU n. 125 del 31-5-2006 Supplemento Ordinario n.133 ), che riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", e dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Si segnala inoltre la Direttiva 23 Maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", che, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e

dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Gli organi di vertice dell'ente predispongono il Piano di Azioni Positive a seguito della consultazione di:

- Comitato Unico di Garanzia;
- RSU, ovvero gli organismi di rappresentanza dei lavoratori;
- Consigliera di Parità competente territorialmente.

Per redigere un PAP che risulti concretamente adeguato al contesto specifico di riferimento, è necessario avere presente alcune informazioni relative alla situazione di partenza. Il primo passo è dunque costituito dalla fase di reperimento e raccolta dei dati preliminari. Occorre infatti sapere quali siano le caratteristiche prevalenti del personale in organico, quali difficoltà sussistano nell'attuale organizzazione del lavoro, nell'analizzare, in generale, lo stato dell'arte dell'ente in termini di pari opportunità.

Un'utile attività in questo senso consiste nella semplice raccolta di dati sulla distribuzione di genere con l'obiettivo di arrivare ad ottenere un'analisi dell'organico in generale e lungo la gerarchia aziendale (quante lavoratrici e lavoratori in totale, e quante donne e uomini sono inseriti nei vari livelli ecc.). Partendo dalla composizione quantitativa del personale, suddiviso per divisione/settore, categoria, profilo professionale e genere, si possono poi analizzare le rilevanze in termini di eventuali interventi formativi, differenziali retributivi, struttura e grado di flessibilità degli orari, progressione di carriera, esigenze di conciliazione tra professione e lavoro di cura. Il Servizio Personale ha conferito i dati richiesti.

A questo fine, è possibile condurre vere e proprie indagini, prendendo in considerazione anche altre dimensioni, quali, ad esempio, la distribuzione di genere anche in termini di carichi di cura ed esigenze connesse alle varie fasi del ciclo di vita, le esigenze di conciliazione più diffuse, le soluzioni ritenute dal personale in organico più adeguate alla propria situazione familiare. Tali indagini possono essere condotte, a seconda delle dimensioni dell'organico di riferimento, tramite la somministrazione di questionari, interviste, *focus group*, secondo un progetto di ricerca predefinito. In ogni caso, il monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale delle amministrazioni (assunzioni, dati complessivi e suddivisi per posizioni gerarchiche, ruoli ricoperti, settori di provenienza e condizioni di lavoro ecc.) costituisce un buon punto di partenza per "scattare la fotografia" della situazione da cui si parte, preliminarmente alla redazione del PAP e necessaria a fare le dovute valutazioni sullo stato dell'arte, sulle eventuali criticità da risolvere e sulle potenzialità da valorizzare. In seguito a tale analisi, sarà possibile progettare e mettere in atto le azioni positive che risultano più opportune per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne. Il Presidente del CUG ha prestato la Sua collaborazione in tal senso, con la redazione di uno schema tipo di questionario, nonché ha supportato il Dirigente della Struttura di Direzione Amministrativa per la distribuzione dello stesso, la raccolta e l'elaborazione dei dati.

La Struttura di Direzione Amministrativa dell'Agenzia, al termine di tale iter, ha predisposto bozza del Piano delle Azioni Positive.

Con nota prot. 1519 del 23.05.2018, come previsto dall'art. 48 del D.Lgs.198/2006 si è trasmessa la bozza del Piano triennale delle Azioni Positive dell'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia alla Consigliera di parità.

Con nota prot. 33 del 21.06.2018 la Consigliera di parità ha riscontrato alcuni elementi di osservazione e chiesto l'integrazione della stessa bozza di Piano.

Gli uffici preposti hanno ottemperato a quanto richiesto e rielaborato la bozza, che si è trasmessa con nota prot. 1858 del 23.06.2018, precisando quanto segue:

1. Sono stati esplicitati per ogni obiettivo del Piano i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare i progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disparità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Agenzia;
2. Il CUG dell'Agenzia risulta costituito dal 2015, come da documentazione che si allega, e regolarmente funzionante.

3. E' stata integrata e modificata la previsione dell'art. 4 comma 2 della bozza di PAP, per osservanza del disposto della legge n°215 del 23.11.2012.
4. La tabella del personale in servizio suddivisa per categorie, uomini e donne, è allegata alla bozza di PAP che si ritrasmette.
5. Il budget complessivo dedicato all'attuazione del PAP è pari ad € 8.000,00; a queste risorse si sommano quelle di bilancio dedicate ad interventi razionali che comunque agevolano e favoriscono l'integrazione sul posto di lavoro.

La Consigliera di parità ha fornito parere favorevole con nota prot. 35 del 03.07.2018.

Lo stesso Piano è stato trasmesso alle RSU che nel termine di venti giorni - previsto ex art. 16 legge 241/90 per i pareri obbligatori - non hanno presentato osservazioni e/o integrazioni.

Ritenuto, pertanto, di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 nel testo allegato alla presente deliberazione come parte integrante;

Tutto ciò premesso

#### DELIBERA

1. di approvare la premessa, costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, allegato alla presente deliberazione come parte integrante;
3. di trasmettere il presente atto al CUG, alla RSU e alla Consigliera Regionale di parità, oltre che ai dipendenti e ai dirigenti tutti;
4. di pubblicare il presente Piano nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente/disposizioni generali/atti generali;
5. di attestare che non sussistono cause di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della legge n. 241/90 e ss.mm.ii e art. 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012, nonché condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001.

Il Presente provvedimento non essendo soggetto al controllo ex L.R. 24 / 01 è esecutivo ai sensi di legge.

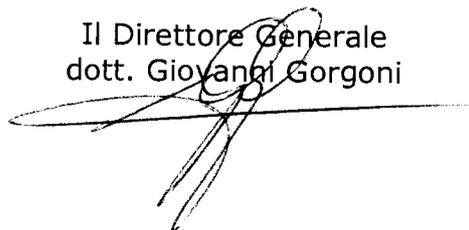
La presente deliberazione sarà pubblicata nel sito web di questa Agenzia.

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio è stato espletato nel rispetto della normativa regionale e nazionale e che il presente provvedimento, predisposto ai fini della adozione dell'atto finale da parte del Direttore Generale è conforme alle risultanze istruttorie.

Il Dirigente della Struttura di  
Direzione Amministrativa  
dott.ssa Caterina Navach



Il Direttore Generale  
dott. Giovanni Gorgoni



Il Segretario

Signora Rita Cucinella



DELIBERAZIONE N. 157/2018

La presente deliberazione contiene n. 5

allegati che consistono di n. 13 pagine



IL SEGRETARIO

*le*

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato sul sito WEB di questa Agenzia nel rispetto di quanto prescritto dalla Legge Regione Puglia n. 40/2007

Dal 24/08/2018

Bari, 24/08/2018

Il Segretario

*Rita Cucinella*

Signora Rita Cucinella



Agenzia  
Regionale  
per la Salute  
ed il Sociale  
Puglia

Allegato composto da n. 6 pagine  
alla deliberazione n. 157 del 2018

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**  
**(ART. 48 D. LGS. 198/06)**  
**Triennio 2018/2020**



IL SEGRETARIO

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono 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 sia indiretta – e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Inoltre la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, l'Agenzia Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

**Fonti Normative**

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

**D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000**, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"

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

**D. Lgs. n. 198 del 11.04.2006**, "Codice delle Pari opportunità"

**Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro**

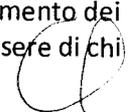
per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

**D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008** "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. n. 150 del 27 ottobre 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"

**Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, "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".

**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"



## Art. 1 OBIETTIVI

L'Agenzia Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia nel corso del prossimo triennio 2018/2020 intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 6:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Tali obiettivi sono emersi dalla consultazione effettuata in forma anonima a mezzo di questionario a risposta bloccata (allegato al presente Piano) eseguita dalla Direzione della Struttura Amministrativa di concerto con la Presidenza del CUG. Il Presidente del CUG ha proceduto alla elaborazione delle risposte pervenute ed a puntuale relazione sulla situazione del personale; la relazione, riportata in allegato, ha consentito di elaborare il seguente Piano delle Azioni Positive.

### Art. 2-Ambito d'azione: analisi dati del Personale (OBIETTIVO 1)

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori riportata in allegato.

### Art. 3-Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 2)

1. L'Agenzia Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

2. L'Agenzia Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia si impegna, altresì, ad adottare entro il 31.12.2018 con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

3. Con deliberazione n°66 del 28.05.2015 è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia che opera per prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del *mobbing*, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto. L'Agenzia Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia si fa promotore del buon andamento delle attività del Comitato Unico di garanzia; a tal fine sarà erogata in favore dei componenti dello stesso apposita formazione specialistica in house di durata non inferiore ad 8 ore annuali. A tal fine sono stanziati risorse per € 2.000,00. Inoltre si inviterà il Comitato a dotarsi di un suo regolamento di funzionamento aggiornato.

4. In caso di segnalazioni al Comitato o comunque pervenute, si adotteranno gli opportuni provvedimenti a cura del Direttore Generale entro cinque giorni dalla segnalazione.

**OBIETTIVO:** Miglioramento dell'ambiente di lavoro. Prevenzione del fenomeno del *mobbing*.

**TEMPI:** 31.12.2018

**RISULTATO ATTESO:** Nessun fenomeno di mobbing o molestie segnalato nel periodo di vigenza del Piano.

**RISORSE DISPONIBILI:** € 2.000,00

**Art. 4-Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 3)**

1. Non esistono possibilità per l'Agenda Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge comprese quelle di cui alle Leggi n° 903/77 – n° 125/91 – D. Lgs. n° 196/2000.

2. L'Agenda Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia assicura, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 D.LGS 31.03.2011 n°165 come modificato dall'art. 5 della legge n°215 del 23.11.2012; ogni atto di nomina di commissione di concorso o selezione sarà inviato entro tre giorni dalla sua adozione all'Ufficio della Consigliera di Parità Regionale per l'esercizio delle funzioni di controllo ex art. 57 comma 1 bis del D.LGS 31.03.2001 n°165. Il mancato tempestivo invio sarà segnalato all'Organismo Interno di Valutazione e sarà valutato ai fini del raggiungimento degli obiettivi.

3. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso; in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

4. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, l'Agenda Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Tali requisiti saranno riportati nel redigendo regolamento dei concorsi dell'Agenda, da adottarsi entro il 31.12.2019.

**OBIETTIVO:** Parità di genere nelle selezioni ed assunzioni.

**TEMPI:** 31.12.2019

**RISULTATO ATTESO:** Selezioni ed assunzioni basate esclusivamente sul merito, senza alcuna discriminazione di genere.

**RISORSE DISPONIBILI:** //

**Art. 5-Ambito di azione: assegnazione del posto (OBIETTIVO 3)**

1. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'Agenda Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti, erogando a tal fine specifica formazione di durata non inferiore a 8 ore e privilegiando la formula della formazione in house. A tal fine sono stanziati risorse per € 1.000,00.

**OBIETTIVO:** Valorizzazione delle attitudini e capacità personali

**TEMPI:** 31.12.2018

**RISULTATO ATTESO:** Partecipazione del 50% dei dipendenti a corsi di formazione su tematiche di interesse comune.

**RISORSE DISPONIBILI:** € 1.000,00

**Art. 6-Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 4)**

1. L'Agenda Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia si impegna ad inserire nel Piano di Formazione 2019/2020 un modulo di formazione sulle pari opportunità rivolto ai dipendenti. L'Agenda redigerà il regolamento della formazione entro e non oltre il 31.10.2018 ed il Piano della Formazione 2019/2020 entro e non oltre il 31.12.2018.

2. Il Piano dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò

significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time. Viene a tal fine privilegiata la formazione in house, che consente anche il confronto delle esperienze maturate in aula.

3. Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante. Ai fini di temperare le difficoltà correlate a tali circostanze, si procederà alla sostituzione del lavoratore durante l'assenza ed all'affiancamento in fase di ritorno con figura specialistica in possesso di adeguate competenze, da reclutarsi previa selezione pubblica; a tal fine sono stanziati risorse per € 1.000,00.

4. L'Agenzia Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune. A tal fine sono stanziati risorse per € 1.000,00.

**OBIETTIVO:** Accesso alla formazione per superamento delle discriminazioni

**TEMPI:** 31.12.2018

**RISULTATO ATTESO:** Partecipazione del 50% dei dipendenti a corsi di formazione su tematiche di interesse specifico.

**RISORSE DISPONIBILI:** € 2.000,00

#### **Art. 7-Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 5)**

1. L'Agenzia Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "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", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n.53.

2. L'Agenzia Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia si impegna a inviare a cadenza settimanale la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari. L'Agenzia si impegna a diffondere per il tramite dell'Ufficio Personale la possibilità di partecipazione a bandi ed avvisi per la fruizione di soggiorni estivi per i figli dei dipendenti. L'Agenzia si impegna ad attivare convenzioni con strutture di animazione per i figli dei dipendenti nel territorio di Bari per l'estate 2019. A tal fine sono stanziati risorse per € 2.000,00.

**OBIETTIVO:** Miglioramento della conciliazione dei tempi vita-lavoro.

**TEMPI:** 31.05.2019

**RISULTATO ATTESO:** Feedback positivo degli interventi posti in essere. Partecipazione di n°2 figli minori a soggiorni/campi estivi promossi/segnalati dall'Agenzia.

**RISORSE DISPONIBILI:** € 2.000,00

#### **Art. 8-Ambito di azione: informazione e comunicazione (OBIETTIVO 6)**

1. L'Agenzia Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia si impegna a favorire la raccolta e condivisione di materiale informativo sui temi delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne (normativa, esperienze significative realizzate, progetti europei finanziati, ecc.). Il materiale sarà acquisito tramite cassa economale, su richiesta/proposta del Comitato Unici di Garanzia. A tal fine sono stanziati risorse per € 1.000,00.

2. L'Agenzia Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia si impegna a favorire la diffusione interna delle informazioni e i risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso

l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti nell'Ente (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) o eventualmente incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc. A tal fine viene assegnata al Presidente del CUG una apposita casella di posta elettronica con cui circolarizzare le informazioni.

**OBIETTIVO:** Potenziamento dell'informazione sul tema delle pari opportunità. Messa a regime degli strumenti di comunicazione.

**TEMPI:** 31/12/2018

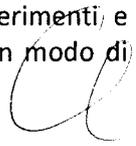
**RISULTATO ATTESO:** Creazione di una biblioteca sul tema delle pari opportunità. Accesso all'informazione garantito al 100% dei dipendenti.

**RISORSE DISPONIBILI:** € 1.000,00

#### **Art. 9-Durata**

Il presente Piano ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.



Allegato composto da n. 1 parere  
alla deliberazione n. 157 del 2018



Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali

CONSIGLIERE  
AL LAVORO



Consigliera Regionale  
di Parità



IL SEGRETARIO



Regione Puglia

Prot. n. 35 /CPR/2018  
Del 3/72018

Al Commissario Straordinario  
Dr. Giovanni Gorgoni

SEDE

**Oggetto:** Parere Piano di Azioni Positive 2018-20 - A.Re.S.S. Puglia.

In riferimento alla nota del 22 giugno 2018 prot. n. 0001858, relativa alla richiesta di parere del Piano Azioni Positive triennio 2018-2020, si esprime parere favorevole e si apprezza il lavoro svolto.

La Consigliera di Parità  
Avv. Anna Grazia Maraschio



Agenzia  
Regionale  
per la Salute  
ed il Sociale  
Puglia

Allegato composto da n. 1 foglio  
alla deliberazione n. 157 del 2018



IL SEGRETARIO

Bari, 20 marzo 2018

A.Re.S. - PUGLIA AGENZIA REGIONALE SANITARIA PROTOCOLLO GENERALE
20 MAR. 2018
Prot. N° <u>0000838</u>

Al Commissario straordinario

Al Dirigente della Struttura  
di Direzione Amministrativa

SEDE

Oggetto: **Analisi dei dati questionario di autoanalisi dell'ente.**

Con riferimento al questionario inviato ai dipendenti in data 7/03/2018 ed a quelli compilati consegnati per le vie brevi alla sottoscritta in data 19/03/2018, si trasmette la relazione allegata contenente l'analisi dei dati.

Cordiali saluti

LA DIPENDENTE  
Adele Stefania Gagliardi, PhD

Agenzia Regionale  
per la Salute ed il Sociale  
(ARESS Puglia)

Via Giovanni Gentile, 52  
70126 BARI

P.IVA: 05747190725

tel. +39 080/5404242  
fax +39 080/5403411

e-mail:  
[commissariostraordinario@arespuglia.it](mailto:commissariostraordinario@arespuglia.it)

web:  
<https://www.sanita.puglia.it/web/ares/>

**Questionario di autoanalisi dell'ente  
 Analisi dei dati**

**La premessa**

Il giorno 7/03/2018 l'ARESS ha trasmesso ai propri dipendenti un questionario (allegato) chiedendo loro di selezionare – delle 25 affermazioni ivi riportate – quali si attagliassero meglio alla situazione dell'ente, in numero non superiore ad 8. Nello specifico, esso è stato inviato tramite e-mail a 37 lavoratori tra dipendenti di comparto, dirigenti e collaboratori, con la preghiera di riconsegnarlo in busta chiusa, al fine di garantirne l'anonimato, entro il termine del 14/03/2018.

Il giorno 19/03/2018 le buste raccolte sono state consegnate alla sottoscritta per l'analisi dei dati.

Dalle informazioni ivi contenute emergono i seguenti risultati.

**L'analisi dei dati**

I questionari riconsegnati sono stati 30, pari al **81,08%** di quelli originariamente trasmessi, il che determina, innanzi tutto, un buon successo dell'iniziativa.

Anche il numero delle risposte fornite al questionario segnala una discreta partecipazione da parte dei dipendenti, in quanto il numero medio di affermazioni selezionate è stato di **4,4**. Va tuttavia segnalato il caso di un questionario consegnato in bianco, il che naturalmente ha contribuito ad abbassare la media.

Nel complesso si sono rilevati i risultati riportati nella Tabella 1.

n. affermazioni selezionate	n. questionari	% questionari sul totale consegnato
0-1-2	9	30%
3-4-5	9	30%
6-7-8	12	40%

Tabella 1

Entrando nel merito delle affermazioni selezionate, si rileva che quelle ai numeri 10, 14 e 16 hanno ottenuto il maggior numero di segnalazioni, provenienti dalla maggior parte dei dipendenti che hanno risposto al questionario.

Esse evidentemente, data anche la loro natura – inerente all'implementazione del telelavoro, alla mappatura dei bisogni formativi ed alla condizione lavorativa del personale – pongono l'amministrazione innanzi ad un *facere* non facilmente aggirabile.

n. affermazione	n. questionari	% questionari sul totale consegnato
1 10. Per alcune mansioni sarebbe comodo lavorare a distanza (telelavoro)	19	63,33%
2 14. Non esiste una mappatura delle competenze/analisi dei bisogni formativi del personale	18	60,00%
3 16. Non c'è mai stata un'indagine specifica sulla condizione lavorativa dei dipendenti	16	53,33%

Tabella 2

Non meno degne di attenzione risultano anche le affermazioni che hanno ottenuto un discreto numero di adesioni, da parte di una percentuale di dipendenti che va dal 30 al 10%. Un altro dato degno d'interesse è la distanza che intercorre tra la terza e la quarta dichiarazione più segnalata (la 16. e la 9.), superiore a venti punti percentuali (53,33% contro 30,00%), ad ulteriore conferma della significatività delle prime tre affermazioni più selezionate.

Le indicazioni fornite dalle percentuali di adesione alle affermazioni di cui alla Tabella 3 fanno riferimento, quasi tutte, a problemi di carattere comunicativo interni all'ente. A tal proposito tuttavia occorre distinguere tra difficoltà nella circolazione delle informazioni e deficit comunicativi veri e propri. Ad esempio, le affermazioni 9., 13., 17., 5. e 6. rappresentano una situazione che non è sempre corrispondente al vero – per cui l'amministrazione dovrebbe interrogarsi sul perché ciò avvenga e se c'è qualcosa che possa fare per porvi rimedio – mentre le affermazioni 2., 19. e 7. chiamano invece direttamente in causa il ruolo dell'ente in ordine all'implementazione di attività evidentemente necessarie.

	<b>n. affermazione</b>	<b>n. questionari</b>	<b>% questionari sul totale consegnato</b>
4	9. Non conosco colleghi maschi che si siano avvalsi dei congedi parentali	9	30,00%
5	2. Non si sa a chi rivolgersi in caso di discriminazione	8	26,67%
6	19. Il nostro sito istituzionale non contiene informazioni riguardanti le pari opportunità e le tematiche di genere	8	26,67%
7	13. Molte colleghe al rientro dalla maternità hanno ridotto il loro orario di lavoro	7	23,33%
8	17. Non esiste un Comitato pari opportunità	7	23,33%
9	7. Mancano informazioni e documentazione sulle pari opportunità	6	20,00%
10	12. Si sono verificati casi di colleghi/superiori che, con il loro comportamento ostile (gergo sessista, aperta espressione di sfiducia verso le colleghe donne, ecc.), hanno reso pesante l'ambiente di lavoro	6	20,00%
11	21. Non è mai stata organizzata della formazione a distanza	6	20,00%
12	5. Sono poche le donne inquadrare nelle categorie professionali più alte	4	13,33%
13	6. Non esistono dati disaggregati per genere sul personale dell'ente	3	10,00%
14	24. Sono previsti spazi per la socializzazione dei dipendenti	3	10,00%

Tabella 3

Infine, per completezza si riportano i valori assoluti e le percentuali di segnalazione anche delle restanti affermazioni (Tabella 4) precisando che queste, se da un lato danno atto di buone prassi poste in essere dall'amministrazione (risposte 22., 4., 11., 15.), ad esempio in ambito formativo e di orario di lavoro, evidentemente da conservare e/o da consolidare, dall'altro mettono in luce ambiti e situazioni sicuramente da migliorare (risposte 23., 25.).

	n. affermazione	n. questionari	% questionari sul totale consegnato
15	18. La progressione di carriera è subordinata alla disponibilità di tempo per il lavoro da parte del dipendente	2	6,67%
16	20. Non si parla di mobbing nel nostro codice di condotta contro le molestie sessuali e morali	2	6,67%
17	22. Sono rare le occasioni di aggiornamento professionale programmate	2	6,67%
18	23. Sono state monitorate buone pratiche di azioni positive di altri enti	2	6,67%
19	4. E' difficile accedere a corsi di formazione e/o aggiornamento professionale	1	3,33%
20	11. Non è possibile concordare un orario personalizzato	1	3,33%
21	15. I part-time non sono stati inseriti nei piani di formazione dell'ente	1	3,33%
22	25. Sono previsti nella struttura spazi idonei alla permanenza di lattanti e/o bambini (fasciatoio, sala allattamento, ecc.)	1	3,33%
23	1. Ci sono molti part-time per rapporto alla dimensione dell'ente	0	0,00%
24	3. Non ci sono dirigenti donne	0	0,00%
25	8. Non c'è flessibilità di orario in ingresso/uscita	0	0,00%

Tabella 4

### Criticità

L'analisi dei dati non si è potuta avvalere di ulteriori variabili, riguardanti ad esempio i soggetti che hanno partecipato al test come la tipologia di personale (se di comparto, dirigente o collaboratore) o le informazioni classiche come genere ed età. Ciò avrebbe consentito di effettuare non una mera descrizione dell'ente intorno a parametri oggettivi (le risposte), ma d'ipotizzare correlazioni che prendessero in considerazione anche situazioni soggettive (le caratteristiche dei partecipanti) per un'analisi di maggiore spessore. E' pur vero tuttavia che, date le ristrette dimensioni dell'ente, ciò avrebbe messo a rischio uno dei fondamentali dell'iniziativa, cioè l'anonimato del questionario, con tutte le conseguenze anche in ordine al valore delle risposte date.

### Conclusioni

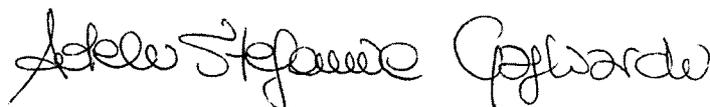
Ad esito dell'analisi fin qui condotta, si fornisce all'amministrazione il seguente contributo in ordine alle iniziative eventualmente da intraprendere.

1. L'iniziativa ha ottenuto un buon successo di partecipazione a dimostrazione che il contesto non rigetta *a priori* operazioni del genere, ma probabilmente le condivide se il fine è quello di migliorare le condizioni lavorative, per cui l'invito è quello di proseguire, magari anche con interventi più invasivi (tecniche standard con più variabili, tecniche non-standard).
2. Le dichiarazioni più selezionate (Tabella 2) forniscono indicazioni chiare all'amministrazione sugli ambiti nei quali eventualmente concentrare la propria opera di valorizzazione del personale. Si consiglia pertanto:
  - l'avvio di una mappatura delle attività telelavorabili;

- l'avvio di una mappatura delle competenze/analisi dei bisogni formativi del personale, anche in considerazione dell'attenzione già maturata dall'amministrazione intorno alla tematica ed emersa anche nel presente questionario;
  - l'avvio di un'indagine specifica sulla condizione lavorativa dei dipendenti tramite l'utilizzo di tecniche di ricerca sociale standard e non standard.
3. Anche le affermazioni che hanno ottenuto una media adesione da parte dei dipendenti (Tabella 3) sono degne d'interesse e suggeriscono all'amministrazione d'investire in un'opera di comunicazione tra il personale interno ed all'esterno sulle tematiche inerenti alla discriminazione, alle pari opportunità, ecc.

Bari, 20/03/2018

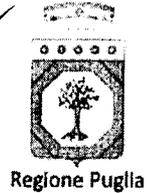
LA DIPENDENTE  
Adele Stefania Gagliardi, PhD





IL SEGRETARIO

*ll*



Prot. n. 35 /CPR/2018  
Del 3/72018

**Al Commissario Straordinario  
Dr. Giovanni Gorgoni**

**SEDE**

**Oggetto:** Parere Piano di Azioni Positive 2018-20 - A.Re.S.S. Puglia.

In riferimento alla nota del 22 giugno 2018 prot. n. 0001858, relativa alla richiesta di parere del Piano Azioni Positive triennio 2018-2020, si esprime parere favorevole e si apprezza il lavoro svolto.

La Consigliera di Parità  
Avv. Anna Grazia Maraschio

