



# AReSS

Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale

Regione Puglia

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2026  
AGGIORNAMENTO ANNUALE 2025**

## PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente aggiornamento annuale (2025) del Piano azioni positive triennio 2024-2026 è un documento programmatico integrato quale allegato del PIAO che raccoglie le iniziative programmate da questa Agenzia per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per prevenire situazioni di malessere tra il personale nonché per promuovere un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Si ritiene opportuno richiamare, anche per questo aggiornamento, gli obiettivi generali che la normativa e la consuetudine attribuisce alle azioni positive, che sono:

- a) garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- b) promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, garantisca la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) 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.

Il Piano rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente che impone alle amministrazioni pubbliche la predisposizione di Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Prima di descrivere il contesto organizzativo dell'Agenzia nonché l'aggiornamento delle azioni positive proposte, si ritiene utile riepilogare i principali interventi del Legislatore in tale materia.

- D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
  - assicurare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Agenzia;
  - favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, definisce le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. Nello specifico sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"* ed aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 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"*.
- Decreto Legislativo n. 165/2001, all'art.57, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 4 2010 n. 183, stabilisce che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le

discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG, ora aggiornate dalla Direttiva 2/2019, come precedentemente esposto.

Prima di presentare l'aggiornamento delle singole azioni, si ritiene utile riportare alcuni dati sintetici relativi al contesto organizzativo del personale dell'Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale – A.Re.S.S. Puglia, tratti dal Conto Annuale certificato nel 2024, documento in cui sono riportati, ai sensi del ai sensi del Titolo V del d. lgs. n. 165/2001, tutte le informazioni relative alla spesa del personale degli enti della pubblica amministrazione.

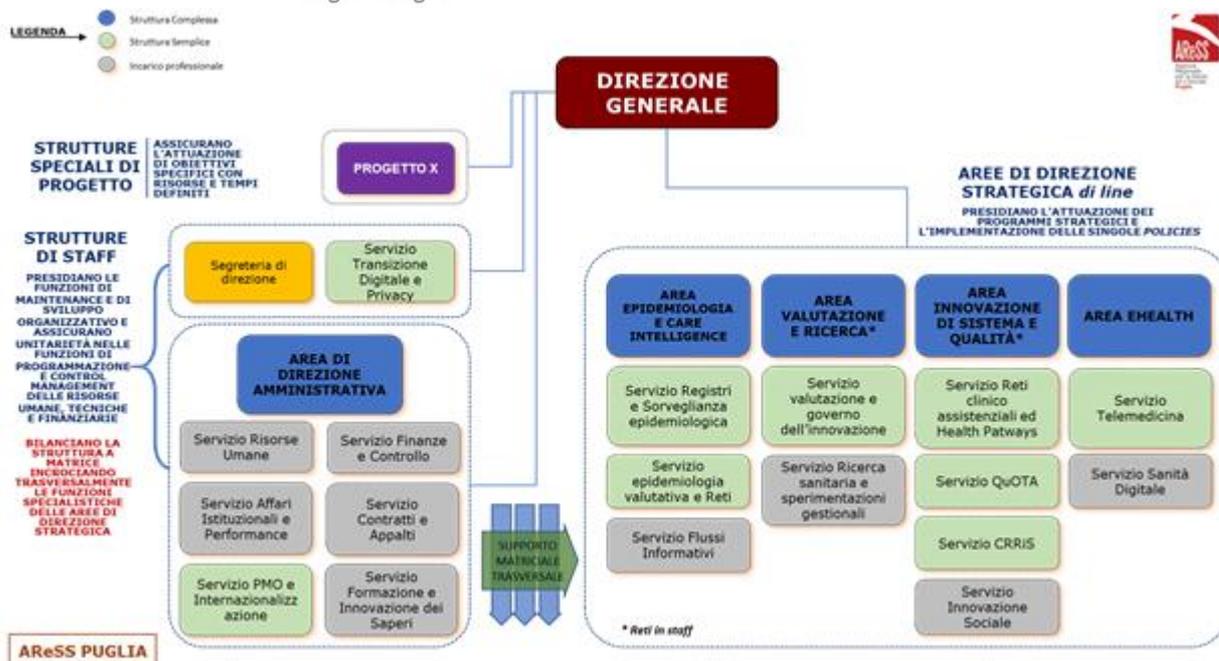
## CONTESTO ORGANIZZATIVO

L'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale si propone di organizzare e migliorare, attraverso il monitoraggio e la verifica continua degli esiti, la prontezza di risposta del sistema sanitario regionale alle esigenze e aspettative della domanda di salute dei cittadini pugliesi. A tal fine, identifica, programma e promuove linee di sviluppo in materia di salute e benessere sociale, anche definendo e implementando strategie di innovazione dei servizi sanitari e sociali, finalizzate al pieno soddisfacimento del bisogno di salute, declinato nella duplice prospettiva della prevenzione e della cura sanitaria.

Il ruolo strategico dell'Agenzia si traduce nella sperimentazione di percorsi di innovazione e di miglioramento organizzativo e tecnologico. A tal fine, A.Re.S.S. Puglia individua i migliori protocolli sociosanitari esistenti sia in ambito nazionale che in ambito internazionale, promuove e verifica modelli gestionali innovativi di governo clinico, anche nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e di ottimizzazione delle spese a carico del bilancio regionale.

A.Re.S.S. Puglia favorisce e accresce relazioni virtuose in ambito sanitario e socio-sanitario tra il mondo della ricerca, il settore dell'impresa e la collettività, attraverso lo studio delle interazioni interne alla società civile; promuove l'integrazione tra diritti di cittadinanza e cultura della salute attraverso la valorizzazione della formazione in sanità.

Fatte queste premesse, l'Agenzia, ai sensi dell'Atto aziendale approvato con D.G.R. n. 558 del 20.04.2022 si articola come di seguito:



Il personale dipendente in servizio al 31.12.2023, come da Conto Annuale certificato nell'anno 2024, pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, è costituito da n. 82 dipendenti, così distribuito:

- n. 49 Donne che rappresentano il 59,76 % dell'organico;
- n. 33 Uomini che rappresentano il 40,24 % dell'organico.

La distribuzione per categoria risulta invece, alla medesima data, la seguente:

| QUALIFICA   | DONNE     | UOMINI    | TOTALE    |
|---|-----------|-----------|-----------|
| AREA DEGLI ASSISTENTI (ex Cat. C)                                 | 9         | 4         | 13        |
| AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI (ex CAT. D) | 31        | 17        | 48        |
| CAT. DS/ AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI    | //        | 2         | 2         |
| DIRIGENTI   | 7         | 7         | 14        |
| DIRETTORI DI AREA   | 2         | 2         | 4         |
| DIRETTORE GENERALE  | //        | 1         | 1         |
| <b>TOTALE</b>   | <b>49</b> | <b>33</b> | <b>82</b> |

Considerando la distribuzione per genere e per categoria, si conferma in A.Re.S.S. una preponderanza del genere femminile.

Analizzando le distribuzioni, si osserva che:

- nel comparto la presenza femminile è pari al 63,50%, mentre quella maschile è pari al 36,50%;
- nella dirigenza la presenza femminile è pari al 50%, mentre quella maschile è pari al 50%;
- nel middle management, direzione d'area, la presenza femminile è al 50%, mentre quella maschile è al 50%.

## OBIETTIVI – INDICAZIONI PROGRAMMATICHE

Il Piano di Azioni Positive 2024-2026 e il presente aggiornamento si pongono come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta del benessere organizzativo, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Agenzia.

Il presente Piano è stato sviluppato valorizzando il confronto con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG, costituito presso questa Agenzia, per il quadriennio 2023/2027, con D.C.S. A.Re.S.S. n. 217 del 21 Settembre 2023, a cui è dedicata un'apposita sezione del sito istituzionale.

Il CUG è un organismo paritetico costituito per prevenire e identificare le discriminazioni sul luogo di lavoro dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Una tutela che comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza, l'accesso al lavoro e alla formazione, il benessere fisico e psicologico delle persone. Esercita inoltre compiti propositivi, consultivi e di verifica e promuove la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel luogo di lavoro, anche attraverso la proposta di iniziative formative per tutti i dipendenti.

In tale contesto normativo e organizzativo, l'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale intende, nel corso del prossimo triennio, realizzare un Piano di Azioni Positive teso al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- **Obiettivo 1:** Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- **Obiettivo 2:** Promozione del benessere organizzativo/lavorativo.
- **Obiettivo 3:** Promozione della partecipazione dei dipendenti a corsi formativi e di aggiornamento professionale.

### AGGIORNAMENTO DELLE AZIONI POSITIVE

Per quanto riguarda lo stato di avanzamento delle azioni previste dalla programmazione in essere, si riporta il seguente aggiornamento:

#### **OBIETTIVO 1 - CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

L'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale favorisce l'adozione di politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.

- Azione positiva: valorizzazione delle forme di flessibilità lavorativa attraverso la flessibilità di orario, permessi, aspettative, e congedi.

L'Agenzia assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

- Questa azione si conferma anche per l'annualità 2025.



- Azione positiva: promozione dell'istituto delle ferie e riposi solidali.

Al fine di promuovere un ambiente di lavoro concretamente solidale, si promuove ed incentiva l'istituto delle ferie solidali attraverso cui i dipendenti potranno cedere giornate di ferie e/o ore di riposo, su base volontaria e a titolo gratuito, ad altro dipendente con particolari condizioni di salute e/o che abbia esigenza di prestare assistenza a familiari.

A tal proposito, si rileva che nel 2024 non vi sono stati dipendenti che abbiano fatto ricorso a tale istituto.

- L'Agenzia intende dare continuità a tale iniziativa e, pertanto, l'azione viene riconfermata anche per il 2025.

- Azione positiva: conciliazione della vita professionale con la vita familiare/personale attraverso l'utilizzo del lavoro agile come strumento di conciliazione tra esigenze familiari e lavorative, così come disciplinato dal vigente Regolamento approvato con D.D.G. AReSS n. 307/2022.

Il lavoro agile quale strumento di flessibilizzazione della prestazione, nello spazio e nel tempo, consente ai dipendenti di non dover scegliere tra tempi di vita e tempi lavoro, permettendo la conciliazione tra questi ambiti; evitando così rinunce professionali di carattere retributivo (come avviene con il part-time) e/o di carriera.

L'Agenzia ha provveduto alla sottoscrizione della proroga degli accordi individuali di lavoro agile con i dipendenti che ne hanno fatto richiesta. Le richieste sono state tutte accettate. Nel 2024 tutti i dipendenti hanno utilizzato il lavoro agile.

- Questa azione si conferma anche per l'annualità 2025.

\*\*\* \*\*

## **OBIETTIVO 2 – PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO/LAVORATIVO**

L'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale considera il benessere dei propri dipendenti non solo un obbligo normativo, ma soprattutto una strategia per il perseguimento efficiente di obiettivi di valore per il benessere di tutti i dipendenti. Nell'ambito di un'indagine avviata dal CUG, è emersa l'esigenza di affiancare l'Amministrazione con un'attività di supporto e di assistenza specificatamente mirata alle diverse problematiche nella gestione del benessere lavorativo di tutti i dipendenti, con una particolare attenzione alle criticità e al disagio lavorativo.

- Azione positiva: attivazione di forme di supporto e/o di assistenza psicologica

L'attivazione di uno Sportello di ascolto e di prima assistenza psicologica, a cura di personale qualificato da individuare secondo idonee procedure, rivolto ai dipendenti, nel pieno rispetto dell'anonimato.

L'attività sarà erogata al personale interessato, per esigenze di supporto inerenti all'area professionale, relazionale, personale e/o emozionale/affettiva, tenendo conto che tali condizioni di disagio possono ripercuotersi negativamente sul rendimento e sulla soddisfazione lavorativa.

### **RISORSE ECONOMICHE DA DESTINARE: € 5.000,00**

- Si segnala che 2024 tale iniziativa non è stata attivata. Pertanto, si conferma questa azione anche per il 2025.
- Azione positiva: Attivazione di benefit indiretti.
- Al fine di promuovere attività culturali, ricreative ed assistenziali si prevede l'attivazione di convenzioni con soggetti esterni (ad esempio centri diagnostici, poliambulatori, AOU, Centri di Ateneo, asili, istituti di credito, Fondazioni ed Enti in Convenzione con l'Agenzia) e/o la creazione di una C.R.A.L. aziendale A.Re.S.S.
- L'azione non sarà riproposta per l'annualità 2025, dal momento che si ritiene più opportuno far confluire le risorse economiche già previste nel 2024 pari a € 3.500,00, in favore dell'obiettivo 3.

\*\*\* \*\* \*

### **OBIETTIVO 3: PROMOZIONE DELLA PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI A CORSI FORMATIVI E DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE.**

L'Agenzia si è sempre impegnata a garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, tenuto conto delle esigenze di ogni settore, anche favorendo l'articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a rendere l'azione formativa compatibile con le esigenze familiari e personali, anche attraverso il ricorso a modalità a distanza.

Nell'ambito della formazione e dell'aggiornamento professionale, si segnala, inoltre, il ruolo del CUG, rientrando, tra i compiti consultivi del Comitato, la formulazione di pareri sui Piani di formazione del Personale.

Per quanto concerne tale obiettivo, si segnala che l'Agenzia nel 2024 ha provveduto all'attuazione della formazione obbligatoria del personale dipendente, ai sensi della vigente normativa (a titolo esemplificativo: tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ex d.lgs 81/2008 – Syllabus).

- Azione positiva: individuazione di corsi di formazione su temi quali la gestione dei conflitti, la comunicazione, le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alle violenze di genere; Team working.
- Questa azione si conferma anche per l'annualità 2025.
- Azione positiva: garantire modalità organizzative idonee a favorire la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a corsi formativi e di aggiornamento professionale, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, anche mediante il ricorso a modalità formative in videoconferenza, e-learning e/o FAD.
- Questa azione si conferma anche per l'annualità 2025.

Inoltre, nell'ambito di tale obiettivo, viene introdotta la seguente azione positiva:

- attivazione di corsi di lingua inglese, da destinare al personale di Comparto, su base volontaria.

**RISORSE ECONOMICHE DA DESTINARE: € 6.000,00**

#### DURATA – CONSIDERAZIONI FINALI.

Il presente Piano ha durata triennale ed è frutto della collaborazione tra Amministrazione e Comitato Unico di Garanzia.

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

Si auspica che l'Amministrazione provveda alla realizzazione del Piano, anche garantendo al personale componente del CUG e ad altro personale debitamente individuato, la possibilità di espletare i compiti assegnati, tenuto conto dei carichi esistenti.