



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2024-2026

PRINCIPI GENERALI E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Piano di azioni positive 20204-2026 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 e per promuovere un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni. Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione.

Pertanto, le iniziative previste dal presente documento costituiscono parte integrante dell'insieme di azioni finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, a garantire la realizzazione della parità formale e sostanziale, contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e indiretta, incentivare la conciliazione famiglia/lavoro, promuovere la rimozione dei fattori che possono incidere negativamente sul benessere, sulla sicurezza nel luogo di lavoro, sulla salute dei dipendenti.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

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 e le iniziative proposte in tale ambito, 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 in forma analitica le 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 2023, 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.

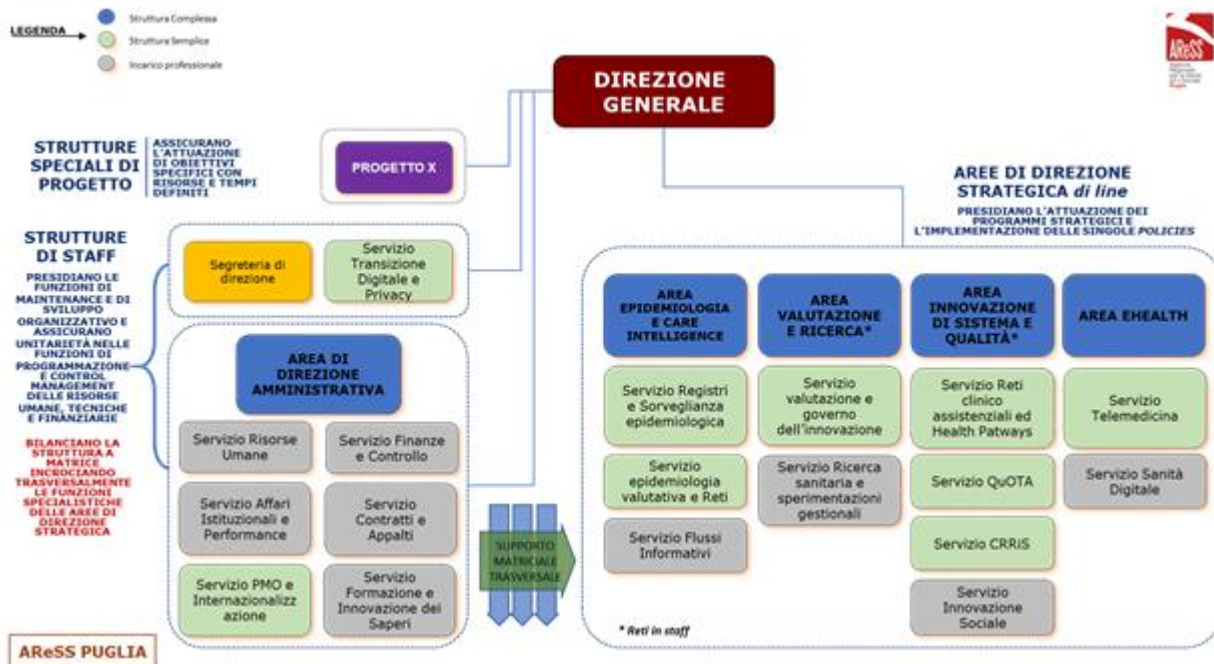
Il ruolo strategico dell'Agenzia si traduce nella sperimentazione di percorsi di innovazione e di miglioramento organizzativo e tecnologico. A tal fine, A.Re.S.S. Puglia individua i migliori protocolli sociosanitari esistenti sia in ambito nazionale che ~~sia~~ in ambito internazionale, promuove e verifica 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:



Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale Puglia



Il personale dipendente in servizio al 31.12.2022, come da Conto Annuale 2023 pubblicato in Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, è costituito da n. 72 dipendenti, così distribuito:

- n. 43 Donne che rappresentano il 59,73 % dell'organico;
- n. 29 Uomini che rappresentano il 40,27 % dell'organico.

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

QUALIFICA	DONNE	UOMINI	TOTALE
CAT. C/ AREA DEGLI ASSISTENTI	9	5	14
CAT. D/ AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	25	13	38
CAT. DS/ AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	//	2	2
DIRIGENTI	7	5	12
DIRETTORI DI AREA	2	3	5
DIRETTORE GENERALE	//	1	1
TOTALE	43	29	72

Considerando la distribuzione per genere e per categoria, si rileva pertanto 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%, mentre quella maschile è pari al 37%;
- nella dirigenza la presenza femminile è pari al 58%, mentre quella maschile è pari al 42%;

- nel middle management, direzione d'area, la presenza femminile è al 40%, mentre quella maschile è al 60%.

OBIETTIVI – INDICAZIONI PROGRAMMATICHE

Il presente Piano di Azioni Positive, avente durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento di legge e, peraltro, va inteso come aggiornamento del precedente PAP 2021-2023 (approvato con D.D.G. A.Re.S.S. n. 70/2021), dall'altro vuol porsi come strumento semplice e operativo per l'applicazione concreta del benessere organizzativo, avuto riguardo alla realtà e alle dimensioni dell'Agenzia.

Sia il precedente PAP, adottato da questa Agenzia, che il presente Piano sono stati sviluppati 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.

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.



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

➤ 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 riguardo, si segnala che nel 2021 n. 44 dipendenti dell'Agenzia aderivano all'iniziativa, cedendo, nel complesso, al dipendente interessato un numero di giornate ben superiori a quanto effettivamente richiesto.

Pertanto, vista l'ampia partecipazione del personale, si intende dare continuità a tale iniziativa.

➤ 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.

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

➤ 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.

RISORSE ECONOMICHE DA DESTINARE: € 3.500,00

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.

- 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.
- 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.

RISORSE ECONOMICHE DA DESTINARE: € 2.500,00

DURATA - PUBBLICITA'

Il presente Piano ha durata triennale ed è frutto della collaborazione tra Amministrazione e Comitato Unico di Garanzia. Il Piano viene pubblicato nell'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Atti Generali.

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.