

**AGGIORNAMENTO PIANO AZIONI POSITIVE CUG 2018-2020**  
**approvato con D.D.G. n.1139 del 23/5/2018**

Il CUG svolge compiti propositivi, consultivi e di verifica riguardo le tematiche inerenti le pari opportunità, dove il termine “pari opportunità” è inteso in senso ampio, non solo legato alle differenze di genere ma anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alle disabilità e alla lingua.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le tematiche su cui il CUG può esprimere pareri sono:

- ✧ interventi di riorganizzazione avviati da parte dell’amministrazione;
- ✧ orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- ✧ piani di formazione del personale;
- ✧ criteri di valutazione del personale;
- ✧ contrattazione integrativa su temi attinenti.

Il presente Piano di azioni positive costituisce un aggiornamento del Piano adottato per il triennio 2018-2020 giusta deliberazione n.1139 del 23/5/2018 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, e focalizza l'attenzione soprattutto sul “Diversity Management”, individuando l’equità e la parità di opportunità come obiettivi da promuovere e garantire a livello aziendale.

La finalità delle azioni proposte è quella di sviluppare, a livello aziendale, “buone prassi” di politiche inerenti l’age management, il welfare aziendale, la flessibilità lavorativa, la valorizzazione delle risorse umane, la conciliazione vita/lavoro, il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata, la disabilità, all’interno di un progetto globale di Diversity Management.

La finalità di questa macrofase è quella di verificare e sistematizzare gli esiti delle azioni realizzate nelle precedenti fasi dell’intervento progettuale, al fine di favorire l’impatto e la diffusione dei risultati in una prospettiva di *mainstreaming*, riferito alle pari opportunità per tutti a prescindere dai singoli fattori di rischio di discriminazione quali il genere, la razza o l’origine etnica, la religione o le credenze, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale.

La direttiva n. 2/2019, che aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4.03.2011 sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», al punto 3.2 recita “.....**In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della *performance*”.**

## Le risorse umane

### Monitoraggio nell'organico distinto per genere anno 2018

L'analisi dei dati ha evidenziato che la popolazione dell'Azienda è di **7.856** dipendenti, di cui **2.991** uomini e **4.092** donne a tempo indeterminato; **252** uomini e **521** a tempo determinato.

#### Personale Dipendente a tempo indeterminato

Il personale è così distribuito nelle 4 aree:

Dirigenza medica: n. <b>808</b> uomini – n. <b>511</b> donne	<b>Tot.1.319</b>
Dirigenza veterinaria: n. <b>46</b> uomini – n. <b>4</b> donne	<b>Tot. 50</b>
Dirigenza non medica: n. <b>76</b> uomini – n. <b>139</b> donne	<b>Tot.215</b>
Comparto: n. <b>2.061</b> uomini – n. <b>3.438</b> donne	<b>Tot. 5.499</b>
<b>Totale n. 2.991 uomini – n. donne 4092</b>	

#### Personale Dipendente a tempo determinato

Dirigenza medica: n. <b>41</b> uomini – n. <b>47</b> donne	<b>Tot. 88</b>
Dirigenza veterinaria: n. <b>0</b> uomini - n. <b>0</b> donne	<b>Tot. 0</b>
Dirigenza non medica: n. <b>1</b> uomini – n. <b>12</b> donne	<b>Tot. 13</b>
Comparto: n. <b>210</b> uomini – n. <b>462</b> donne	<b>Tot. 636</b>
<b>Totale n. 252 uomini – n. 521 donne</b>	

#### Tot. Personale Dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato

Dirigenza medica: uomini n. <b>849</b> – n. donne n. <b>558</b>	<b>Tot n. 1.407</b>
Dirigenza veterinaria: n. <b>46</b> – n. donne n. <b>4</b>	<b>Tot n. 50</b>
Dirigenza non medica: n. <b>77</b> – n. donne n. <b>151</b>	<b>Tot n. 228</b>
Comparto: uomini n. <b>2.271</b> – donne n. <b>3.900</b>	<b>Tot n. 6.171</b>

#### Responsabili Strutture

Dirigenti uomini titolari di struttura complessa n. <b>77</b>
Dirigenti donne titolari di struttura complessa n. <b>10</b>
Dirigenti uomini titolari di struttura semplice n. <b>194</b>
Dirigenti donne titolari di struttura semplice n. <b>62</b>

Analizzando i dati si evidenzia che vi è un maggiore numero di dirigenti del genere maschile nell'assegnazione delle strutture complesse e semplici.

#### Rapporto di lavoro distribuito per genere

Tempo determinato n. <b>252</b> uomini - n. <b>521</b> donne
Tempo indeterminato n. <b>2.991</b> uomini - n. <b>4.092</b> donne
Part - time n. <b>1</b> uomini - n. <b>12</b> donne

Rispetto al rapporto di lavoro si evidenzia una differenza nella distribuzione sul genere, maggiore per le donne.

Il ricorso al **part-time** è quasi esclusivamente usufruito dalle **donne** a conferma del fatto che l'impegno nella cura della famiglia sia ancora prevalentemente a carico delle donne. Rispetto all'anno precedente si registra una drastica riduzione di richieste di part-time.

### **Dipendenti per età**

Fascia tra 25 – 29 anni: uomini n. **0** - donne n.**4** a tempo indeterminato; uomini n.**23** - donne n.**58** a tempo determinato; costituiscono l' **1,08%** degli organici;  
Fascia tra 30– 34 anni: uomini n. **24** - donne n. **61** a tempo indeterminato; uomini n. **59** - donne n. **104** a tempo determinato; costituiscono il **3,16%** degli organici;  
Fascia tra 35– 39 anni: uomini n.**137** - donne n.**233** a tempo indeterminato; uomini n. **44** - donne n. **121** a tempo determinato; costituiscono il **6,81%** degli organici;  
Fascia tra 40 – 49 anni: uomini n. **597** - donne n. **1.205** a tempo indeterminato; uomini n.**78** - donne n. **150** a tempo determinato;costituiscono il **25,48 %** degli organici;  
Fascia tra 50 - 60 anni: uomini n. **1.222** - donne n. **1813** a tempo indeterminato uomini n. **39** - donne n. **85** a tempo determinato costituiscono il **40,21 %** degli organici;  
Gli ultrasessantenni uomini n.**1.011** – donne n. **776** a tempo indeterminato; uomini n.**9** - donne n. **3** a tempo determinato ; costituiscono il **22,90%** degli organici;  
L'età media dell'insieme dei dipendenti è piuttosto alta.

### **Rapporto di lavoro convenzionato per genere**

#### **Ruoli professionali**

##### **Medici Medicina generale**

Tot.**669** di cui n.**482** uomini e n.**187** donne

##### **Fascia di età**

Fascia tra 25 – 29 anni:uomini n. **0** - donne n.**3** costituiscono lo **0,45 %**  
Fascia tra 30– 34 anni: uomini n. **3**- donne n. **8** costituiscono l' **1,64 %**  
Fascia tra 35– 39 anni: uomini n.**5** - donne n. **5** costituiscono l'**1,5 %**  
Fascia tra 40 – 49 anni: uomini n. **9**- donne n.**11** costituiscono il **2,98 %**  
Fascia tra 50 - 60 anni: uomini n.**109** -donne n.**71** costituiscono il **26,90%**  
Gli ultrasessantenni uomini n. **328** – donne n. **72** costituiscono il **59,70%**

##### **Pediatrati di libera scelta**

Tot. **107** di cui n.**47** uomini e n. **60** donne

##### **Fascia di età**

Fascia tra 25 – 29 anni:uomini n.**0** - donne n.**0**  
Fascia tra 30– 34 anni: uomini n. **0**- donne n.**0**  
Fascia tra 35– 39 anni: uomini n. **0**- donne n. **0**  
Fascia tra 40 – 49 anni: uomini n. **0** - donne n.**5** costituiscono il **4,7 %**  
Fascia tra 50 - 60 anni: uomini n. **14**- donne n.**25** costituiscono il **36,45 %**  
Gli ultrasessantenni uomini n. **28**– donne n. **25** costituiscono il **49,53%**

##### **Medici Continuità assistenziale**

Tot. **344** di cui n.**198** uomini e n. **146** donne

##### **Fascia di età**

Fascia tra 25 – 29 anni: uomini n.**10** - donne n.**24** costituiscono l' **10 %**  
Fascia tra 30– 34 anni: uomini n. **27** - donne n. **34** costituiscono il **18%**  
Fascia tra 35– 39 anni: uomini n.**14** - donne n. **21** costituiscono il **10%**  
Fascia tra 40 – 49 anni: uomini n. **22** - donne n. **20** costituiscono il **12 %**  
Fascia tra 50 - 60 anni: uomini n. **63**- donne n. **35** costituiscono il **28 %**  
Gli ultrasessantenni uomini n.**62** – donne n. **12** costituiscono il **22%**

### **SEUS 118**

Tot. **57** di cui n. **35** uomini e n. **22** donne

#### **Fascia di età**

Fascia tra 25 – 29 anni: uomini n. **0** - donne n. **0** costituiscono il **%**

Fascia tra 30– 34 anni: uomini n. **1** - donne n. **0** costituiscono **1,75 %**

Fascia tra 35– 39 anni: uomini n.**0** - donne n.**2** costituiscono il **3,51 %**

Fascia tra 40 – 49 anni: uomini n. **4** - donne n. **6** costituiscono il **17,54%**

Fascia tra 50 - 60 anni: uomini n. **18** - donne n. **7** costituiscono il **43,86%**

Gli ultrasessantenni n. **19** costituiscono il **33,30%**

#### **Specialisti ambulatoriali**

Tot. **227** di cui n. **122** uomini e n.**105** donne

#### **Fascia di età**

Fascia tra 25 – 29 anni: uomini n. **0** - donne n. **0** costituiscono il **%**

Fascia tra 30– 34 anni: uomini n.**4** - donne n.**10** costituiscono il **6,1 %**

Fascia tra 35– 39 anni: uomini n.**20** - donne n.**13** costituiscono il **14 %**

Fascia tra 40 – 49 anni: uomini n. **25** - donne n.**15** costituiscono il **17 %**

Fascia tra 50 - 60 anni: uomini n. **44** - donne n.**40** costituiscono il **37%**

Gli ultrasessantenni n. **56** costituiscono il **24%**

#### **Assunzione per chiamata diretta distribuito per genere :**

L.68/99 Categorie protette n. **520**

Donne n. **256**

Uomini n. **264**

#### **Dalle pari opportunità alla gestione delle diversità**

Le azioni positive inserite nel piano rappresentano un'ulteriore fase del processo intrapreso con l'adozione del piano 2018-2020, processo che sarà opportunamente monitorato, al fine di rendere possibili le modifiche e gli adeguamenti che dovessero rendersi necessari.

Leggere l'organizzazione

<b>Obiettivo strategico</b>	Mappatura del personale in riferimento al genere, fasce di età, congedi parentali, condizione di disabilità riferiti all'anno precedente.
<b>Obiettivo operativo</b>	Monitorare la situazione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali discriminazioni in relazione al: genere, avanzamento di carriera, incarichi apicali con riguardo alle pari opportunità, accesso alla formazione ....

<b>Tempi di realizzazione</b>	Vigenza del PAP
<b>Risorse necessarie</b>	Interne
<b>Indicatori</b>	Report

Formazione /Cultura

<b>Obiettivo strategico</b>	Sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo Sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere e della valorizzazione della diversità
<b>Obiettivo operativo</b>	Evento ECM “IL DIVERSITY MANAGEMENT Il Valore delle differenze nell'organizzazione. Possibili piste di intervento”  Inserire dei moduli formativi sulle pari opportunità nella formazione obbligatoria per i dipendenti e i dirigenti, come primo passo verso la consapevolezza dello sviluppo e valorizzazione delle differenze

<b>Tempi di realizzazione</b>	2020
<b>Risorse necessarie</b>	Interne ed esterne
<b>Indicatori</b>	Numero corsisti effettivi/n. previsti (dirigenti/dipendenti) % di soddisfazione dei corsisti

#### Sportello CUG

<b>Obiettivo strategico</b>	Lo Sportello CUG offre supporto nella problematiche riconducibili a fenomeni di discriminazione, violenza morale, psichica o disagio legato a fattori organizzativi a carico dei dipendenti. E' finalizzato a migliorare l'approccio alla soluzione dei problemi
<b>Obiettivo operativo</b>	Svolge le funzioni di ricezione e analisi delle segnalazioni, identificando lo specifico percorso in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo per la risoluzione della problematica esposta.

<b>Tempi di realizzazione</b>	Vigenza del Piano
<b>Risorse necessarie</b>	Equipe Sportello CUG/Consulente di Fiducia aziendale/Consigliera di Parità
<b>Indicatori</b>	n. di dipendenti che accedono/n. di iniziative intraprese livello di soddisfazione

Comunicazione/ Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

<b>Obiettivo strategico</b>	Potenziare la comunicazione interna sulle attività e iniziative del CUG Coinvolgimento del personale rispetto alle tematiche di interesse
<b>Obiettivo operativo</b>	Pubblicazione sulle pagine del sito aziendale, nella sezione dedicata al CUG, delle attività e del Piano delle Azioni Positive Apertura di una casella di posta elettronica istituzionale, alla quale

	tutti/e i/le dipendenti/e potranno segnalare eventuali discriminazioni, situazioni di mobbing o far pervenire osservazioni, opinioni e suggerimenti. Apertura di una o più bacheche su cui affiggere ogni informativa del CUG, da posizionare in postazioni di facile accesso da parte dei dipendenti.
<b>Destinatari</b>	Dipendenti
<b>Tempi di realizzazione</b>	Vigenza del Piano
<b>Risorse necessarie</b>	Risorse interne

### Diversity Management

**Valorizzare le differenze (genere, etnia, religione, disabilità, età, orientamento sessuale) nelle politiche di sviluppo del personale**

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata

<b>Obiettivo strategico</b>	Sviluppare, a livello aziendale, percorsi standardizzati al fine di agevolare il processo di reinserimento dei lavoratori/trici nel posto di lavoro dopo lunga assenza
<b>Obiettivo operativo</b>	DG n. 1139 del 25/05/2019 Mappatura dei percorsi adottati in azienda e delle eventuali criticità attraverso la somministrazione di un questionario (2019); Definizione di un progetto di tutoraggio; Predisposizione modulo formativo per dirigenti e responsabili delle risorse umane sul tema del reinserimento lavorativo e sui metodi di inclusione.

<b>Tempi di realizzazione</b>	2020
<b>Risorse necessarie</b>	Interne
<b>Indicatori</b>	Realizzazione di un kit informativo dedicato al tema della conciliazione fra famiglia e lavoro ed in particolare agli istituti relativi alla tutela della maternità e della paternità ed alle responsabilità familiari Statistiche annuali Numero moduli formativi realizzati per i responsabili/dipendenti/numero partecipanti numero dipendenti che hanno fruito degli strumenti di flessibilità Numero dei dipendenti per i quali è stato attivato un percorso di rientro numero collegamenti informatici attivati Questionario di customer satisfaction

## Integrazione del dipendente con disabilità

<b>Obiettivo strategico</b>	Favorire l’inserimento e la piena integrazione delle persone con disabilità sul posto di lavoro riducendo le criticità, laddove possibile, al fine di realizzare una condizione di benessere organizzativo
<b>Obiettivo operativo</b>	DG n. 1139 del 25/05/2019 Somministrazione del Questionario per la rilevazione dei bisogni ed aspettative dei collaboratori con disabilità (2019) Proporre soluzioni organizzative di “accomodamento ragionevole” e “tecnologie assistive” (Circolare n. 2 del 23 settembre 2015 dell’Agenzia per l’Italia Digitale),
<b>Tempi di realizzazione</b>	2020
<b>Risorse necessarie</b>	Interne
<b>Indicatori</b>	Statistiche annuali Numero moduli formativi realizzati per i responsabili/tutor Numero dipendenti che hanno fruito delle azioni proposte Numero dei dipendenti per i quali è stato attivato un percorso di tutoraggio Predisposizione di un vademecum su permessi e congedi per lavoratrici e lavoratori disabili e/o invalidi e lavoratrici e lavoratori che assistono familiari con disabilità

## Misure di flessibilità e work life balance

<b>Obiettivo strategico</b>	Dare risposta a bisogni che cambiano nel ciclo di vita proprio e dei propri familiari Sperimentare i diversi strumenti contrattuali che interessano in maniera trasversale tutti i lavoratori, uomini e donne, in circostanze diverse e diverse fasi della vita (cura, studio, anzianità, malattia, disabilità) come azione di miglioramento e per la costruzione di un welfare contrattuale che possa rispondere sia alle esigenze dei lavoratori che alla mission dell'azienda ( legge 124/2015 Madia, la legge 81/2017)
-----------------------------	---

<b>Obiettivo operativo</b>	<p>Rivisitare la normativa interna e gli accordi con OO.SS. che prevedono l'applicazione dei vari strumenti di flessibilità (orario di lavoro, telelavoro, part-time, assegnazioni temporanee, mobilità)</p> <p>Sperimentare progetti di conciliazione vita/lavoro (ad es. telelavoro, flessibilità dell'orario, orario personalizzato, convenzioni con asili nido, smart working ecc.)</p> <p>Tavoli di lavoro con rappresentanze aziendali e sindacali (contrattazione territoriale e di secondo livello)</p>
----------------------------	---

<b>Tempi di realizzazione</b>	2020
<b>Risorse necessarie</b>	Interne
<b>Indicatori</b>	<p>Esito contrattazione territoriale e di secondo livello: numero nuovi accordi sottoscritti</p> <p>% di utilizzo degli strumenti della conciliazione e della flessibilità del lavoro</p> <p>Impatto sugli uomini e sulle donne (Aumento del numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari ...)</p> <p>Realizzazione di prototipi e/o modelli da fruire in maniera flessibile e personalizzata</p>

#### Attività consultiva CUG

<b>Obiettivo strategico</b>	Promuovere l'attività consultiva del CUG
<b>Obiettivo operativo</b>	<p>Inserimento della formula "<i>sentito il parere del CUG</i>" negli atti interni, circolari, direttive, ecc. su temi che rientrano nelle competenze del CUG.</p> <p>Assicurare la partecipazione del CUG alle decisioni assunte ai tavoli della contrattazione collettiva integrativa, attraverso l'acquisizione di pareri e/o proposte relativi alle materie aventi riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale.</p>

<b>Tempi di realizzazione</b>	2020
<b>Risorse necessarie</b>	Interne
<b>Indicatori</b>	N. sedute cui partecipano componenti del CUG e/o numero pareri/proposte formulati



## Performance e Pari Opportunità

<b>Obiettivo strategico</b>	Rendere effettiva l'applicazione dell'art. 8 D.lgs. 150/2009, alla luce anche dei principi espressi nel D.P.R. 105/2016 e direttiva n.3/2017 del Presidente Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile <sup>3</sup> , secondo il quale, ossia il Sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa concerne anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
<b>Obiettivo operativo</b>	Tra gli obiettivi di misurazione e valutazione della performance organizzativa inserire quello della promozione delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo

<b>Tempi di realizzazione</b>	2020
<b>Risorse necessarie</b>	interne
<b>Indicatori</b>	N. momenti di confronto tra gli organismi che si occupano della valutazione della performance e quelli che si occupano della promozione delle pari opportunità.

## Age Management

<b>Obiettivo strategico</b>	La finalità di tale azione è quella di sviluppare, a livello aziendale, “buone prassi” di politiche del personale basate sull'età anagrafica del lavoratore all'interno di un progetto globale di sviluppo del diversity management.
<b>Obiettivo operativo</b>	Predisporre un pacchetto di misure previste per l'age management (miglioramento dell'organizzazione del lavoro, flessibilità oraria, piano rientro dopo lunga malattia, gestione turni/ruolo) con relativo Regolamento aziendale per stabilire regole a tutela del lavoratore e dell'Azienda; Valorizzazione delle esperienze e competenze/Valorizzazione delle differenze generazionali, promozione del dialogo intergenerazionale e transizione graduale dal lavoro alla pensione ( <i>Mentoring /Reverse mentoring</i> ) Iniziative rivolte alla promozione del benessere

<b>Tempi di realizzazione</b>	2020
<b>Risorse necessarie</b>	interne

<b>Indicatori</b>	N. di programmi di benefit progettati/ n° di programmi di benefit eseguiti; N. del personale che aderisce al programma di benefit/ n. del personale che non aderisce al programma di benefit >70%
-------------------	--

#### Molestie e Violenza nei luoghi di lavoro

<b>Obiettivo strategico</b>	Aumentare la consapevolezza dei lavoratori/trici sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro. Promozione della cultura del rispetto della dignità delle persone a tutti i livelli nell'organizzazione nel luogo di lavoro
<b>Obiettivo operativo</b>	Sottoscrizione “Accordo contro le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” tra ASL Lecce, Comitato Unico di Garanzia, OO.SS, Consigliera di Parità Nazionale Supplente e Consigliera di Parità Regione Puglia
<b>Tempi di realizzazione</b>	2020