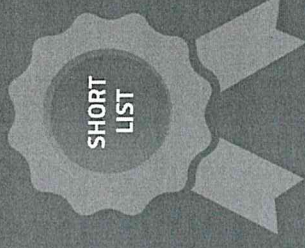


PREMIO FORUM PA SANITÀ 2021
ONE HEALTH, DIGITAL



E-GOVERNMENT & E-DEMOCRACY (G&D)

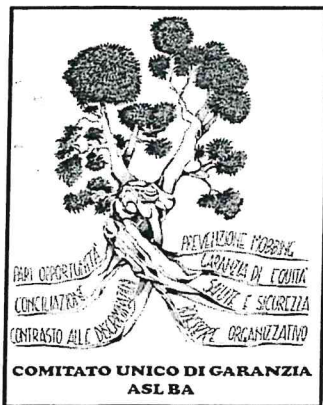
Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Bari

**SHORT
LIST**

E-GOVERNMENT & E-DEMOCRACY (G&D)

Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Bari

Categoria Governo dell'innovazione e competenze digitali



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n°661/CUG

Bari, 13/12/2021

Al Direttore Generale

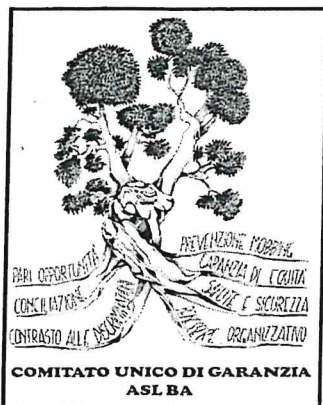
Oggetto: Riscontro nota prot. 142442 del 15.11.2021.

Premesso che

- Il principio di non discriminazione sancisce, in termini generali, il godimento pieno ed eguale dei diritti vietando fattori illegittimi di discriminazione;
- Il sopraindicato principio trova fondamento giuridico in fonti costituzionali di livello internazionale, europeo e nazionale;
- LGBT è l'acronimo frequentemente utilizzato a livello internazionale per indicare gli aggettivi o sostantivi *Lesbica, Gay, Bisessuale, Transgender*;
- Il Dipartimento per le Pari Opportunità e l'UNAR, per fornire misure ed azioni concrete per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, nel 2013 hanno prodotto la Strategia Nazionale LGBT (Lesbiche – Gay- Bisessuali – Trans);
- Il testo recepisce la Raccomandazione CM/Rec (2010)5 del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa che si impegna a tutelare i diritti della comunità LGBT promuovendo la parità di trattamento e un piano operativo contro le discriminazioni;
- La Strategia Nazionale individua quattro assi strategici di intervento da attuare:
 1. Educazione e Istruzione, in particolare per ciò che concerne la prevenzione e il contrasto dell'intolleranza e della violenza e del bullismo omofobico e transfobico;
 2. Lavoro, per ciò che attiene la discriminazione nell'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro, differenziando tra la situazione di persone gay e lesbiche rispetto a quella delle persone transessuali e transgender; in particolare attenzione è posta al problema della "visibilità" di queste ultime, nonché alla promozione di politiche di diversity management e di azioni positive finalizzate all'inclusione socio-lavorativa;
 3. Sicurezza e Carceri, in relazione alla sicurezza e alla protezione dalla violenza delle persone LGBT e alla prevenzione e contrasto dei "crimini d'odio", con particolare attenzione alla informazione e sensibilizzazione delle Forze dell'Ordine e del personale dell'amministrazione penitenziaria;
 4. Media e Comunicazione per il contrasto degli stereotipi e dei pregiudizi nella rappresentazione delle realtà LGBT, che alimentano l'intolleranza, la discriminazione e la violenza, con particolare attenzione al contrasto del cosiddetto "discorso d'odio".

Preso atto che

- In un sistema gerarchico e multilivello delle fonti del diritto, l'acquisizione di diritti, e la sussistenza dei correlati doveri, si fonda sul riconoscimento e l'affermazione di principi basilari, all'interno di Trattati internazionali e Carte Costituzionali, come di seguito specificato;
- Il 17 giugno 2011 il Consiglio per i Diritti Umani dell'ONU (UNHRC), ha adottato la risoluzione 17/19 che condanna la violazione dei diritti umani delle persone LGBT; ricorda il ruolo della Commissione nella promozione universale dei diritti umani a prescindere dalle caratteristiche personali degli esseri umani; dispone



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

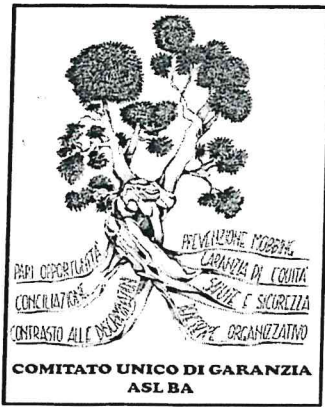
(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

la realizzazione di uno studio sulle leggi che nel mondo discriminano le persone LGBT e sulle pratiche e atti di violenza di cui sono vittime; infine chiede di indicare gli strumenti che il diritto internazionale può approntare per porre fine alla violazione dei diritti umani delle persone LGBT;

- Il 17 novembre 2011 - Leggi discriminatorie, pratiche e atti di violenza contro gli individui in base al loro orientamento sessuale e identità di genere (Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity) viene pubblicato lo Studio, da parte del Consiglio per i Diritti Umani delle Nazioni Unite, che contiene capitoli dedicati alla violenza praticata nei confronti delle persone LGBT, alle leggi e alle pratiche discriminatorie, incluse quelle in materia familiare e alle raccomandazioni proposte;
- Il Parlamento europeo, nel gennaio 2006, invita gli Stati membri ad intraprendere qualunque azione essi ritengano opportuna per lottare contro l'omofobia e la discriminazione basata sull'orientamento sessuale, nonché per applicare il principio di parità quale parte integrante delle rispettive società e dei rispettivi ordinamenti giuridici;
- La risoluzione, pertanto, propone agli Stati membri i seguenti strumenti di intervento: intensificare la lotta contro l'omofobia, sia con mezzi didattici sia attraverso strumenti amministrativi, giudiziari e legislativi; garantire che le dichiarazioni inneggianti all'omofobia o le istigazioni alla discriminazione siano condannate con la massima efficacia e che la libertà di manifestazione – sancita da tutti i trattati sui diritti dell'uomo – sia concretamente rispettata; includere la lotta contro l'omofobia al momento di stanziare i fondi e di coinvolgere le ONG di gay, lesbiche, bisessuali e transessuali;
- Interventi di natura legislativa, esposti dal Parlamento europeo, sono stati recepiti dagli Stati e contengono specifiche previsioni a favore delle persone LGBT, il rispetto dei diritti e della dignità di queste persone e la parificazione di diritti in materia familiare e di accesso al matrimonio (Raccomandazione 1117 del 29.9.1989: sulla condizione dei transessuali e la Risoluzione A3-0028/94: sulla parità di diritti per gli omosessuali nella Comunità);
- La Raccomandazione n. 1474 (26.09.2000) attende da tutti gli Stati membri l'introduzione di una completa legislazione antidiscriminatoria (oltre che a riconoscere la parità di diritti per le coppie omosessuali e ad includere un divieto esplicito di discriminazioni basate sull'orientamento sessuale nella Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali);
- La Direttiva 2000/78 (recepita in Italia con il decreto legislativo n. 216 del 2003), stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- La Risoluzione P7_TA (2012) 0222: sulla lotta all'omofobia in Europa che esorta, tra le altre cose, gli Stati membri e la Commissione e il SEAE ad affrontare in modo completo le disuguaglianze in questione; ribadisce la sua richiesta che la Commissione elabori una tabella di marcia globale contro l'omofobia, la transfobia e le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere; si rammarica che nell'Unione europea i diritti di lesbiche, gay, bisessuali e transgender non siano ancora sempre pienamente rispettati;

Rilevato che

- Il Parlamento europeo, per combattere la discriminazione legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere, da gennaio 2011 ha invitato la Commissione europea a definire una tabella di marcia contro l'omofobia e la discriminazione legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere;
- Il Consiglio d'Europa, attraverso i suoi organismi, è più volte intervenuto per promuovere azioni tese a realizzare il rispetto e il pieno godimento dei diritti umani da parte delle persone LGBT:
- Raccomandazioni 924/1981: relativa alla discriminazione nei confronti degli omosessuali
- Raccomandazione 1470/2000: Situazione di gay e lesbiche e dei loro partner in materia di asilo e di immigrazione negli Stati membri del Consiglio d'Europa
- Raccomandazione 1635/2003: lesbiche e gay nello sport



**REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

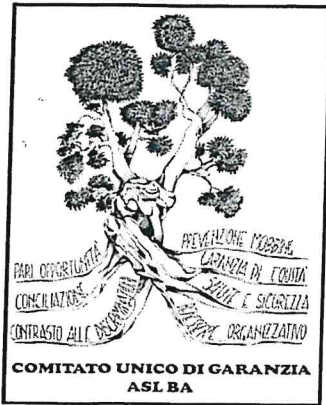
- Raccomandazione 1915/2010: discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale e identità di genere
- Risoluzione 1728/2010: discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale e identità di genere
- Carta dei Diritti Fondamentali dei cittadini dell'Unione europea adottata nel 2000 e avente effetto giuridico vincolante nell'Unione a partire dal 2009. In essa è contenuto un divieto generale di discriminazione anche in base all'orientamento sessuale della persona umana e il riconoscimento del diritto di sposarsi e costituire una famiglia, senza esclusione per le persone omosessuali.
- Raccomandazione CM/Rec (2010)5 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle misure dirette a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere (Adottata dal Comitato dei Ministri il 31 marzo 2010 in occasione della 1081ª riunione dei Delegati dei Ministri) Il Comitato dei Ministri ha rimarcato che le persone LGBT sono state vittime per secoli di intolleranza e di discriminazione, anche all'interno delle loro famiglie, tramite forme di criminalizzazione, marginalizzazione, esclusione sociale e violenza. Di particolare importanza è il richiamo al principio secondo il quale non può essere invocato nessun valore culturale, tradizionale o religioso, né qualsivoglia precetto derivante da una "cultura dominante" per giustificare il discorso dell'odio o qualsiasi altra forma di discriminazione, comprese quelle fondate sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere. Agli Stati membri ha richiesto di riparare a qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, rivedendo le proprie leggi e promuovendo nuovi interventi legislativi finalizzati a combattere in modo efficace ogni discriminazione e a garantire il rispetto dei diritti umani delle persone LGBT, anche in ambito familiare.

Considerato che

- Un riferimento, seppur indiretto, alla non discriminazione si ritrova nella Costituzione all'art. 3 che postula il principio di eguaglianza in senso formale e sostanziale;
- La definizione del principio di non discriminazione è contenuta in numerose fonti normative nazionali;
- La Legge 13 ottobre 1975, n. 654 - Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale;
- La Legge n. 164 del 1982 -Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso
- La Legge 25 giugno 1993, n. 205, "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, recante misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa";
- La legge di conversione del decreto legge n. 122/1993 che modifica l'art. 3 della legge n. 654/1975;
- Il D.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 – Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- Il d.lgs. n.215/2003 dà attuazione alla direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- La Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze Legge 20 maggio 2016, n.76.

Osservato che

- In materia di protezione nei luoghi di lavoro, si sono succedute più disposizioni che vietano discriminazioni dirette e indirette in ragione dell'orientamento sessuale della persona (articolo 15 dello Statuto dei lavoratori, legge n. 300 del 1970 - D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro);
- Il d.lgs. n. 216 del 2003, in attuazione della direttiva 2000/78/CE, che statuisce la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, sia nel settore pubblico sia in quello privato, a prescindere dagli handicap, dalla religione, dalle convinzioni personali, dall'età o dall'orientamento sessuale;



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

- Il d.lgs., summenzionato, distingue le fattispecie ascrivibili alle discriminazioni dirette e indirette ed introduce, in maniera indiretta, la definizione del c.d. mobbing ossia l'attuazione di molestie o di comportamenti indesiderati con lo scopo e l'effetto di violare la dignità personale creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- L'art. 7 del Testo unico in materia di pubblico impiego, decreto legislativo n. 165 del 2001;
- L'articolo 10 del decreto legislativo n. 276 del 2003 - Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30;
- L'art. 21 del decreto legislativo n. 183 del 2010 istitutivo dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Negli ultimi anni, sono pervenute al CUG alcune segnalazioni di discriminazione per orientamento sessuale.

Con la presente, nell'accogliere positivamente la proposta dell'Associazione Italiana Medici e Personale Sanitario LGBTI e Friendly, si comunica la opportunità di aggiornare il P.A.P. 2022-2024 con le seguenti azioni positive:

- rilevazione dati sul rispetto dei diritti delle persone LGBTI;
- sensibilizzazione di tutto il personale al tema dei diritti delle persone LGBTI;
- istituzione della figura del Diversity Manager per promuovere l'integrazione, abbattere le barriere e avviare processi di inclusione nell'azienda;
- sperimentazione dell'Indice sull'uguaglianza di genere - Equality Index - per rafforzare le politiche aziendali nella dimensione uguaglianza sostanziale;
- promozione di percorsi formativi specifici.

Tanto si comunica per i provvedimenti di competenza.

Presidente CUG ASL - BA
Dott.ssa Daniela MUNNO



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n.586 /2021 CUG
BARI, 29/10/2021

Alla Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
Dr.ssa Romana Piscitelli

Ep.c. Direttore Generale

Oggetto : PTPCT 2022/2024 – Avvio condivisione programmazione misure di prevenzione della corruzione – Individuazione fattori abilitanti eventi corruttivi - Trasmissione griglia sub 2).

Premesso che:

- nell'attuale panorama normativo la salvaguardia del benessere e delle pari opportunità nei luoghi di lavoro, in attuazione di prescrizioni analitiche comunitarie e nazionali, è affidata ai Comitati Unici di Garanzia;
- i CUG sono organismi collegiali, finalizzati a contrastare attraverso un'azione politico, programmatoria ed operativa, le discriminazioni connesse al genere, sesso, razza, lingua, handicap, etc. e ogni forma di molestia e violenza nei luoghi di lavoro.
- il/la Consigliere/a di fiducia prevista nei Codici di Condotta è incaricata all'attuazione dei Codici condotta nei luoghi di lavoro, quindi alla "presa in carico" del singolo caso di "molestia o discriminazione, o mobbing", ricorrendo nei circostanze estreme alla leva disciplinare interna nei confronti dell'autore dell'abuso.
- i CUG, i Codici di Condotta e i/le Consiglieri/e di fiducia sono presidi di legalità a tutela dei principi costituzionali di eguaglianza, pari opportunità, imparzialità, trasparenza e non discriminazione.

Preso atto che

- l'ANAC – Autorità nazionale anticorruzione, pur avendo già prodotto una corposa letteratura per contrastare gli abusi e i fenomeni di malagestio, non sembra, ad oggi, aver approfondito i summenzionati istituti in un'ottica di prevenzione della corruzione amministrativa;
- il potenziamento dei Codici di comportamento nelle pubbliche amministrazioni previsto dalla L. 190/2012, ha in qualche modo rimandato, da parte delle P.A., l'approvazione dei Codici di condotta, ai quali, spesso viene conferita, pur con un doveroso distinguo nelle finalità, una funzione integrativa e complementare.
- nell'Assemblea CUG, convocata dalla sottoscritta in data 28 c.m. è stato avviato un processo dialogico per rintracciare i nessi e i collegamenti tra "attività a protezione della dignità personale e professionale dei dipendenti" e "attività anticorruzione", in un contesto generale del quadro normativo pubblico-amministrativo sempre più dinamico;
- la corruzione amministrativa, recentemente tratteggiata ed attenzionata con atti amministrativi a carattere generale, in primis la Circolare della Funzione pubblica del 25 Gennaio 2013 n. 1, gli atti dell'ANAC e la Determinazione n. 6 del 28 Aprile 2015 contenente Linee Guida *in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti* (cd. whistleblowing), va intesa in senso lato, includente non solo i fenomeni di disfunzione amministrativa (cd. maladministration), quali "abuso di pubbliche funzioni per finalità personali", "interesse improprio che orienta l'azione pubblica", "assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa di condizionamenti abusivi" ecc. ma, anche le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro.



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASI.BA n° 1981 del 09/11/2016 n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

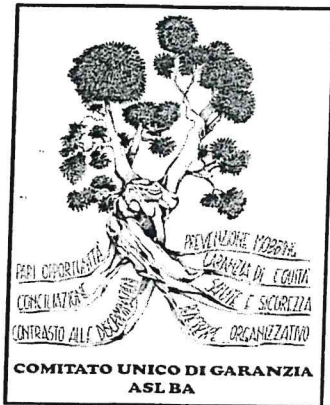
Rilevato che

- la mancanza di rispetto e la violazione dell'integrità morale e psicologica dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta il profilo soggettivo della disfunzione amministrativa, in quanto è finalizzata a tradursi in una gestione scorretta del "potere" da parte di taluni che hanno una specifica funzione o ruolo;
- non può sottacersi come la connotazione della maladministration, sottesa alla disfunzione amministrativa, richiami, nel quadro dei vizi di legittimità degli atti amministrativi, la figura significativa "dell'eccesso di potere per sviamento", ovvero sviamento dal fine che la legge ha previsto per una funzione/ruolo nell'ambito della pubblica amministrazione;
- la L. 190/2012 si pone come obiettivo di prevenire i reati di corruzione, perseguendo con buone pratiche e azioni positive il benessere della organizzazione attraverso la valorizzazione della dimensione etica e morale nell'azione pubblica;
- sulla scorta dei predetti assunti, si rende opportuno approfondire gli elementi di incontro tra l'attività di tutela della sfera morale dei dipendenti e l'attività anticorruzione.
- appaiono molteplici le ragioni e le argomentazioni da cui si può ricavarsi un intrinseco ed implicito ruolo anticorruzione del CUG, del Consigliere/a di fiducia e dei Codici di condotta a protezione della dignità della persona.

Con la presente si evidenziano alcune misure di sistema da monitorare:

- A) la trasparenza come accessibilità alle informazioni e attività della dell'organizzazione, a garanzia del principio di democrazia, pari opportunità, eguaglianza, imparzialità, buon andamento della pubblica amministrazione; è evidente che la trasparenza è una dimensione di analisi del CUG poiché fattore abilitante delle disuguaglianze e discriminazioni sui luoghi di lavoro. La mancanza di trasparenza nelle procedure di mobilità, trasferimento, affidamento di incarichi, ecc, l'opacità e il carattere "confuso" di taluni provvedimenti amministrativi rappresentano spesso vantaggi per certuni e discriminazioni a danno di altri (dimensioni specifiche spesso attenzionate e segnalate al CUG).
- B) il controllo le Linee guida della Funzione Pubblica emesse in data 4 marzo 2011 che regolano le attività dei CUG, conferiscono a tali organismi collegiali la funzione consultiva per progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze e di verifica risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità, esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing, assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro. Le Linee Guida sui CUG, poiché integrano il precetto legislativo primario di cui all'art. 57 comma 4 del D.lgs 165/2001 hanno natura vincolante e si attingono ad atti amministrativi a contenuto generale (Consiglio di Stato in sede consultiva – 14 Settembre 2016 n. 1919).
- C) la regolamentazione i Codici di condotta a tutela della dignità della persona prevedono, altresì, "obblighi formativi sulla materia delle discriminazioni, molestia e violenza nei luoghi di lavoro" imposti dalle regole comunitarie e nazionali (Direttiva n.2/2019; Convenzione OIL sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro (n. 190) del 2019; L.15 gennaio 2021, n. 4).

Sulla scorta di queste premesse possiamo asserire la opportunità che la materia della protezione della dignità della persona interagisca con la materia dell'anticorruzione: il Codice di condotta nel modo in cui garantisce la protezione della dignità della persona e del suo interesse morale e il codice di comportamento a tutela dell'interesse pubblico. E' evidente l'assimilazione del diritto antidiscriminatorio ai più ampi temi dell'etica e della legalità, nonché l'opportunità di rendere edotti i dipendenti circa i rapporti tra il Codice di comportamento e il Codice di condotta. Si pensi ad esempio all'art. 3 del DPR 62/2013 che recita "il dipendente pubblico svolge i propri compiti senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare" (la molestia, la discriminazione, il mobbing sono chiaramente abusi di potere) e ancor meglio dice l'art 13 , secondo il quale il "Dirigente cura il benessere organizzativo, favorisce l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA

PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASI. BA n° 1981 del 09/11/2016 n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

collaboratori, assume iniziative per l' inclusione e la valorizzazione delle differenze di genere, assegna a rotazione incarichi aggiuntivi sulla base di una equa ripartizione dei carichi di lavoro".

Si ribadisce, inoltre, che fatte salve le ipotesi di calunnia e/o diffamazione, il pubblico dipendente che segnala illeciti della P.A., non può essere in alcun modo discriminato a seguito della segnalazione e l'eventuale ritorsione dell'amministrazione di appartenenza viene attenzionata dall' ANAC e dalla Funzione Pubblica con effetti disciplinari.

Proprio perché la ritorsione è molestia psicologica che lede la dignità e la sfera morale, il segnalante può chiedere la tutela del CUG e del/la Consigliere/a di fiducia, in applicazione del Codice di condotta.

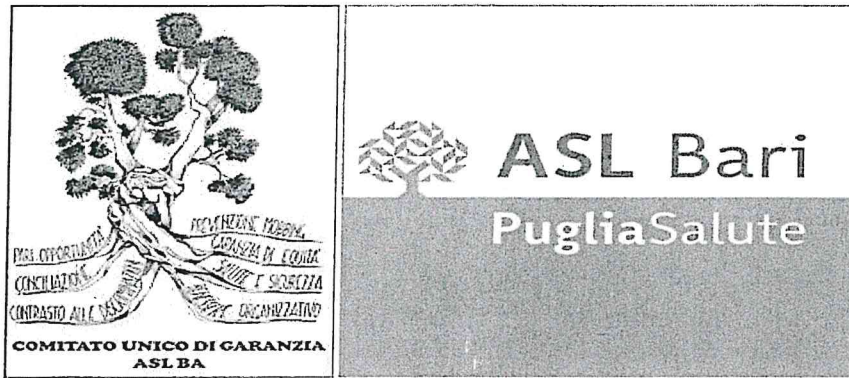
Il pregiudizio dell' integrità psico-morale dei dipendenti da parte di superiori o anche di personale equiordinato, sia essa configurante molestia o mobbing è a pieno titolo una disfunzione amministrativa che necessita di attività prevenzionale e cautelativa in sede anticorruzione. Occorre pertanto rammentare che il corpo dirigenziale pubblico è gravato da obblighi di buona fede e correttezza ed è tenuto a garantire la integrità psico-fisica e la dignità dei dipendenti per espressi disposti legislativi (art. 2087 del Codice Civile), contrattuali (CCNL dei Dirigenti) e deontologici (Codice di comportamento e Codice di condotta).

Solo la piena consapevolezza dei dipendenti di queste prescrizioni normative può impedire derive autoritarie, abusive e arbitrarie, pregiudizievoli, non solo dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici ma, anche del buon andamento della P.A.

Nel ringraziare la S.V. per il coinvolgimento del CUG nel processo di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, attraverso la creazione di una sinergia e una stabile rete di collaborazione, si trasmette la scheda – Allegato 2) per i provvedimenti di competenza.

Cordiali saluti

Presidente CUG ASL - BA
Dott.ssa Domenica MUNNO



Prot. 559/2021
26/x/2021

Ai/Alle Direttori/Direttrici di Macrostruttura e di UOC

E, per il loro tramite, a tutti/e i/le dirigenti e il personale aziendale

Loro Sedi

Oggetto: Evento formativo obbligatorio "partecip@asl.bari.it: collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze". Comunicazione.

Considerato che il PAP 2021-2023, proposto dal CUG e approvato con Deliberazione D.G. n. 135/2021, nell'Area – Contrasto ad ogni forma di discriminazione – prevede l'Obiettivo n. 4. "Realizzazione della mappatura delle competenze del personale, quale strategia per valorizzare la dimensione dell'apporto professionale e del capitale intellettuale, rappresentato dalle conoscenze e competenze possedute dalle persone e dalla loro capacità di acquisire, governare e applicare tale patrimonio nell'organizzazione".

Valutata la necessità di avviare l'attività formativa preliminare, all'avvio della mappatura delle competenze del personale aziendale, nei tempi previsti dalla Deliberazione sopraindicata.

Rilevata la opportunità di condividere l'intero processo direttamente con i lavoratori e le lavoratrici, anche al fine di comporre le matrici per l'analisi di competenze:

- di base, sono le capacità che tutti i professionisti devono possedere all'ingresso;
- trasversali, sono le capacità comunicative e relazionali che ogni professionista dovrebbe possedere in qualunque settore professionale;
- tecnico professionali, sono le capacità distintive della figura professionale;
- professionali trasversali al settore sanitario, dimostrano la contestualizzazione del modello nell'ambito sanitario, identificando le aree di attività/funzioni caratterizzanti che descrivono le competenze tipiche di ogni professionista che opera in questo settore.

Con la presente, nel trasmettere il programma relativo alle n. 3 edizioni dell'evento formativo obbligatorio "partecip@asl.bari.it: collaboriamo insieme alla costruzione di mappe delle competenze", si invitano le SS.LL. a divulgare a tutto il personale delle strutture di appartenenza, il programma/calendario del Corso e le n.5 schede allegate. Le schede compilate dovranno essere:

- consegnate ai facilitatori Focus Group, dai partecipanti alle tre edizioni del Corso,
- inviate all'indirizzo mail cug@asl.bari.it dal personale restante.

Per ulteriori chiarimenti inviare mail a domenica.munno@asl.bari.it

Cordiali saluti

Presidente CUG ASL BA

Domenica Munno

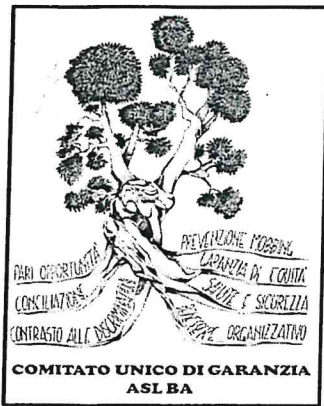


Direttore Dip. Sicurezza e Qualità

Vincenzo Defilippis

Direttore Generale

Antonio Sanguedolce



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n°557/CUG

Bari, 26.10.2021

Al Direttore Generale
E p.c. Luigi Fruscio

Oggetto: Accredimento ASL BA piattaforma U.E.

Premesso che

1. l'UE fornisce finanziamenti per un'ampia gamma di progetti e programmi nei settori più diversi;
2. i finanziamenti sono erogati sotto forma di:
 - sovvenzioni destinate a progetti specifici collegati alle politiche dell'UE, di solito a seguito di un "invito a presentare proposte";
 - appalti conclusi dalle istituzioni europee per acquistare servizi, beni o opere necessari per le loro attività, per es. studi, corsi di formazione, organizzazione di conferenze o attrezzature informatiche.

Preso atto che, ad oggi, la ASL BA non risulta accreditata sulla piattaforma U.E. e, pertanto, non beneficia dei fondi europei strutturali.

Con la presente si chiede di:

- individuare il referente aziendale per l'accREDITamento della ASL BA - sito <https://webgate.ec.europa.eu/erasmus-esc/index/>
- istituire un Gruppo di Lavoro con l'obiettivo di intercettare i fondi europei e le diverse opportunità di finanziamento a favore della ASL BA, ricercare e mantenere le partnership internazionali, supportare i differenti Settori aziendali nelle candidature ai bandi.

Si resta in attesa di un sollecito riscontro.

Cordiali saluti

Presidente CUG ASL - BA
Dott.ssa Donzenica MUNNO



**REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n° 556 /CUG
21.10.2021

Bari,

Direttore Generale

Direttore U.O.C. Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale

Direttore U.O.C. Medicina del Lavoro e Sorveglianza Sanitaria

E p.c.

U.O.C. Medicina Forense, Gestione Rischio Clinico, Sistema Qualità e Formazione

LORO SEDI

Oggetto: Attuazione attività attese dalla Deliberazione D.G. n. 1704 del 14.12.2021.

Premesso che

- con Deliberazione D.G. n. 1704 del 14.12.2021, in attuazione del D.lgs n.81/2008 e s.m.i.. si è proceduto alla presa d'atto dell'Accordo di collaborazione tra INAIL – Direzione regionale per la Puglia e ASL BA, per la realizzazione di iniziative prevenzionali e delle attività di valutazione e gestione del rischio SLC;
- nel rispetto dell'Accordo, l'INAIL – Direzione regionale per la Puglia d'intesa con SPPA e CUG, nei giorni 22 e 23 giugno c.a. ha realizzato la formazione del Pool dei formatori aziendali, alla quale hanno partecipato Medici Competenti, componenti del servizio SPPA, responsabili lavoratori per la sicurezza e componenti CUG.

Considerato che la corretta applicazione della metodologia INAIL, per le attività di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato, prevede la costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione, con funzioni di:

- pianificazione delle attività, delle procedure e degli strumenti da utilizzare con stesura della relativa programmazione temporale (crono programma);
- identificazione dei gruppi omogenei di lavoratori;
- gestione e monitoraggio del percorso metodologico;
- informazione e coinvolgimento dei lavoratori nel percorso;
- approvazione dei report di valutazione e restituzione dei risultati della valutazione ai lavoratori;
- pianificazione degli interventi necessari a correggere e prevenire il rischio stress lavoro correlato;
- messa appunto di un piano di monitoraggio del rischio

Preso atto che dal Tavolo Tecnico convocato dall'INAIL, in data odierna, è emersa l'opportunità di procedere con la nomina formale dei componenti del Gruppo sopraindicato, primariamente tra coloro che hanno partecipato alla formazione INAIL - Pool dei formatori e, nello specifico:



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

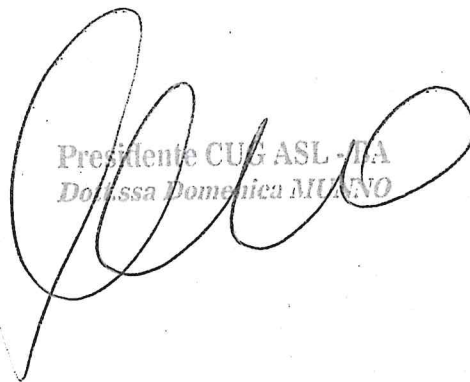
(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

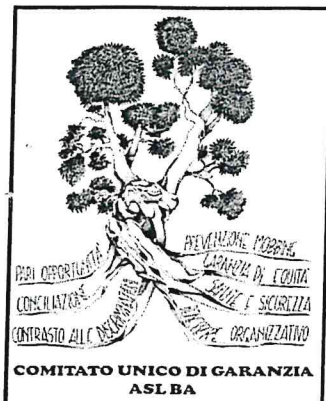
- un dirigente delegato dal D.G.
- n. 3 componenti Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale
- n. 3 medici competenti
- n.3 componenti CUG con competenze specifiche in SLC e gestione focus group (n. 3 partecipanti formazione INAIL)
- RLS
- n. 1 amministrativo

Con la presente si chiede, pertanto, alle SS.LL. di individuare i partecipanti al Gruppo di Gestione della Valutazione per i provvedimenti conseguenti.

La comunicazione, innanzi richiesta, dovrà pervenire a cug@asl.bari.it, entro il prossimo 29 c.m., così da consentire al Tavolo Tecnico le successive valutazioni propedeutiche all'avvio della metodologia INAIL.

Nel restare a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, si porgono distinti saluti.


Presidente CUG ASL - BA
Dott.ssa *Domenica* MUNNO



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n° 461 /CUG

Bari, 26/08/2021

Al Direttore AGRU
Al Presidente UPD

Ep.c. Al Direttore Generale

Oggetto: Adempimenti relativi alla Direttiva n. 2/2019, Deliberazioni D.G. n.135 del 28.01.2021 e n. 512 del 31.03.201.

Premesso che

- dal 2017 è attivo lo Sportello di Ascolto/CUG allo scopo di acquisire le richieste di colloquio da parte del personale che intende segnalare situazioni di disagio riconducibili a molestie, mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro e di rilevare le istanze di disagio percepito dal personale per avviare azioni positive, risolutive delle criticità rappresentate;
- la procedura di accesso allo Sportello è pubblicata sulla Pag. dedicata al CUG ASL BA <https://www.sanita.puglia.it/web/asl-bari/gruppo-di-lavoro-sportello-d-ascolto>.

Considerato che

- la Direttiva n.2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" al punto 3.6, asserisce "... Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di Ascolto Organizzato interno all'amministrazione.

Preso che

- il Piano Azioni Positive 2021-2023, Deliberazione D.G. n. 135/2021, Area II -Dimensione Valorizzazione del Benessere Organizzativo – Obiettivo n. 12, attende l'azione di potenziamento dei momenti di audizione del personale anche attraverso la sperimentazione dei Circoli di Ascolto Organizzativo (C.A.O.)
- la finalità del C.A.O. è quella di garantire, in generale, il benessere delle persone nell'ambito dell'aziendale e, in particolare, nelle U.O. di appartenenza, attraverso la collaborazione, l'ascolto reciproco e il riconoscimento del contributo di ciascuno;
- l'azione positiva proposta attente un cambiamento di paradigma riguardo all'atteggiamento, purtroppo diffuso, nell'addossare complessivamente colpe al sistema organizzativo a sostegno dell'attitudine a trovare soluzioni condivise ai problemi, muovendo dall'individuazione delle responsabilità e lavorando con spirito aperto e propositivo;
- i C.A.O. rappresentano uno spazio/luogo di incontro in cui le lavoratrici e i lavoratori della stessa U.O. hanno l'occasione di condividere esperienze personali di disagio e ipotesi di miglioramento organizzativo, attraverso la promozione di una possibile forma di partecipazione democratica e una nuova visione relazionale del lavoro;



**REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

- ✓ il ruolo dei facilitatori dei C.A.O. (personale CUG/AGRU/UPD) è quello di valorizzare il lavoro delle persone a tutti i livelli, verificando con l'ascolto empatico organizzativo e l'attenzione alle dinamiche relazionali, la disponibilità al cambiamento e all'individuazione di provvedimenti compositivi delle lamentate criticità.

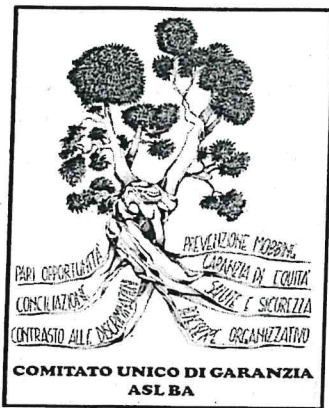
Da un'attenta valutazione

- del disposto - Deliberazioni D.G. n. 512 del 31.03.201 Id. Misura 91 – “Attivazione Sportello UPD/CUG a beneficio dei dipendenti: calendarizzazione di un pomeriggio a settimana per ascolto dipendenti in merito a richieste di chiarimenti/informazioni sugli obblighi di comportamento e di condotta”;
- della necessità di standardizzare le procedure e individuare i referenti del Nucleo di Ascolto (N.A.) e Circolo di Ascolto Organizzato, anche al fine concorrere all'offerta di un servizio efficiente in considerazione delle richieste/segnalazioni rappresentate dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Con la presente si chiede alle SS.LL. di comunicare i nominativi dei Referenti/Delegati per le attività del N.A. e C.A.O.

In attesa di riscontro, cordiali saluti.

Presidenta CUG ASL - BA
Dot.ssa *Domenica MUSNO*



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n°457 /CUG

Bari, 19.08.2021

Al Direttore Generale

Oggetto: Comunicato situazione afghana.

Scorrono in questi giorni sui media di tutto il mondo le terribili immagini della spirale di violenza agita in Afghanistan.

Immagini di donne e uomini, anziani, giovani e bambini in fuga o che tentano di nascondersi, temendo fortemente per la propria incolumità, prima ancora che per la propria libertà.

Di fronte a tanto orrore le nostre coscienze non possono rimanere inerti ed insensibili!

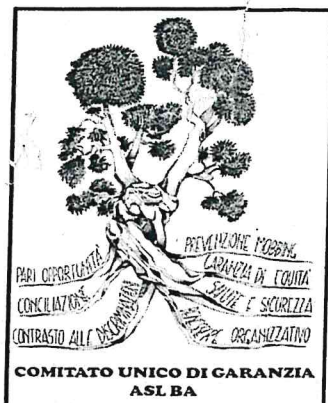
Il CUG della ASL BA, da anni impegnato a contrastare le discriminazioni e la violenza nei luoghi di lavoro e nella società, intende promuovere azioni positive per comunità aperte, inclusive e non violente.

Non possiamo, pertanto, stare in silenzio di fronte alla concreta possibilità che migliaia di donne, di ragazze, di bambine afghane vengano respinte nel buio dell'oscurantismo.

Vogliamo coinvolgere tutte le lavoratrici e i lavoratori di tutte le strutture aziendali per lanciare un appello al Governo Regionale e alla Consigliera di Parità della Regione Puglia finalizzato alla determinazione di procedure per salvaguardare la vita e la libertà delle persone in Afghanistan, con un accento particolare sulla condizione femminile.

E' fondamentale operare concretamente e unitamente, nei limiti in cui il sistema sanitario potrà farlo, per costruire un ponte di solidarietà verso quelle donne e uomini, alleandoci con chiunque voglia condividere questa battaglia di civiltà.

Il coinvolgimento di tutto il personale per la promozione di iniziative integrate per la difesa dei diritti del popolo afgano e in particolare delle donne e dei bambini, promuovendo azioni concrete per l'accoglienza in Puglia delle donne e dei minori provenienti dall'Afghanistan, in collaborazione con Enti e Istituzioni preposte all'attivazione dei corridoi umanitari, è una necessità inderogabile per la difesa delle libertà civili e dei diritti paritari.



**REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

**PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n°398 /CUG

Bari, 01/07/2021

**Al Direttore Generale
Al Direttore Amministrativo
Al Direttore Sanitario
Al Direttore U.O.C. Area Gestione Risorse Finanziarie**

**Oggetto: Obiettivo n.12 PAP 2021/2023 Dimensione Pari Opportunità - Deliberazione D.G. ASL BA n.135/2021.
Proposta di avvio processo.**

Premesso che

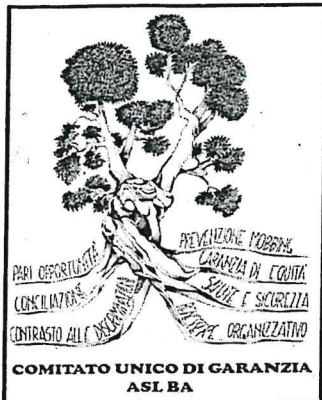
- con Deliberazione n. 135/2021 è stato recepito il PAP aziendale 2021-2023 proposto dal CUG;
- nell'ambito della dimensione Pari Opportunità, il PAP attende la realizzazione, entro il 31 dicembre c.a., del processo di predisposizione del Bilancio di Genere;
- in data 29 giugno c.a. il Comitato, d'intesa con il Direttore Area Gestione Risorse Umane, le Università di Bari, Foggia e Bologna, ha organizzato l'evento formativo obbligatorio "Il Piano Azioni Positive e il Bilancio di Genere".

In considerazione che

- il Bilancio di Genere è un documento che descrive, analizza e valuta le scelte strategiche e gli impegni finanziari dell'organizzazione, da una prospettiva di genere;
- la raccolta e l'analisi dei dati per la predisposizione del Bilancio di Genere s'incarica di descrivere il quadro complessivo di tutte le componenti di un'amministrazione considerando la diversa partecipazione di donne e uomini, in base a quanto definito dalla Risoluzione del Parlamento europeo sul gender budgeting del 3 luglio 2003;
- il gender budgeting non mira a produrre bilanci separati per le donne e uomini, bensì ad intervenire sui bilanci pubblici, dato che hanno un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite;
- tale ottica il gender budgeting implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare la parità tra donne e uomini;
- attuando politiche nel quadro del gender budgeting, i bilanci pubblici raggiungono altresì obiettivi strategici di rilievo: ridurre le disegualianze e promuovere le pari opportunità;
- l'efficienza, ovvero l'impiego più efficiente delle risorse è fondato sulla premessa che i bilanci non sono neutri rispetto al genere;
- la elaborazione del bilancio di genere richiede la partecipazione di numerosi soggetti interni ed esterni alla organizzazione.

Preso atto che

- la Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007, relativa all'applicazione della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche, inserisce il bilancio di



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

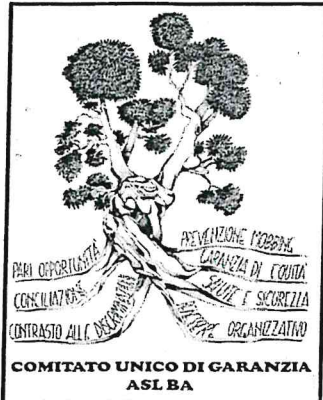
(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

genere all'interno dell'impegno per una cultura organizzativa "orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini";

- in particolare, il Bilancio di Genere è interpretato come strumento che può consentire di "allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento," valorizzandone la funzione di sostegno alla programmazione e al miglioramento della governance in chiave di uguaglianza e di parità;
- l'attenzione al genere rappresenta una chiave di lettura da applicare utilmente a più livelli istituzionali, interpretando il Bilancio di Genere, da un lato, come metodologia che può sostenere un'istituzione nel suo ruolo di governance secondo criteri di equità e, dall'altro, come strumento che può guidare le pubbliche amministrazioni a una gestione "gender sensitive" delle politiche, dei programmi, delle risorse in coerenza con le caratteristiche, potenzialità, esigenze di ciascun territorio;
- la Direttiva esprime l'auspicio che "i Bilanci di Genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle Amministrazioni", inserendo il Bilancio in un contesto di azione pubblica socialmente responsabile, con un'attenzione alle differenze di genere che esca da confini ghetizzanti di "politiche per le donne" e sia, invece, fattore centrale e caratterizzante dell'azione pubblica, espressione di un impegno di "responsabilità sociale";
- in linea con questa impostazione, il "Decreto Brunetta" di riforma della Pubblica Amministrazione richiama la rendicontazione dei risultati come passaggio fondamentale della gestione della performance (art. 4) e chiede alle Pubbliche Amministrazioni una "Relazione sulla performance" annuale che contenga i "risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse" e "al bilancio di genere realizzato" (art. 10);
- al Bilancio di Genere non viene attribuito carattere di stretta obbligatorietà, tuttavia se ne suggerisce chiaramente l'opportunità di redazione, riconoscendolo come strumento di messa in atto di quel meccanismo di "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" che è la materia caratterizzante della riforma;
- l'attenzione al Bilancio di Genere è peraltro coerente con l'intera impostazione della riforma, secondo la quale l'attenzione alle pari opportunità deve caratterizzare tutto il ciclo della performance, fin dal Piano della performance, che si configura ad oggi come l'unico documento di programmazione che richiama in forma esplicita e vincolante il perseguimento delle pari opportunità;
- le Direttive del 4 marzo 2011 del Ministero della Pubblica Amministrazione-Ministro per le Pari Opportunità e n.2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", avvalorano il ruolo del CUG quale organo promotore e dei Bilanci di Genere nella P.A.

Rilevato che il processo di elaborazione del Bilancio di Genere attende delle fasi vincolanti, come adeguatamente rappresentato dalle formatrici all'evento del 29 giugno c.a.:

- fase di auditing, cioè un'analisi di contesto riguardante la presenza di donne e uomini nella organizzazione e le risorse anche economiche loro dedicate, le politiche istituzionali per affrontare le disuguaglianze, le iniziative degli organismi per le pari opportunità e la parità di genere;
- fase di riclassificazione, che identifichi e metta in evidenza le aree di bilancio che sono rivolte alle pari opportunità, le aree che hanno impatto sul genere e le aree neutre;
- fase di budgeting, in cui si definisce il Piano di Azioni Positive (art. 48 D.lgs. 198/2006) e la riallocazione delle risorse in modo da rispondere adeguatamente alle necessità o criticità individuate.



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Con la presente, si propone di istituire:

- Comitato Scientifico per l'indirizzo e la supervisione del progetto complessivo Bilancio Sociale/Genere;
- Comitato operativo per il coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati, editing del documento, progetto e realizzazione grafica dello stesso, supporto alla elaborazione dei dati e dei testi.

L'esame scrupoloso dei Bilanci di Genere già predisposti da certune P.A. e i contenuti delle varie fasi del processo di elaborazione del documento, auspicano una forte sinergia e collaborazione tra Direzione Strategica, CUG, AGRU, Aree sistemi informativi, Gestione Risorse Finanziarie, Programmazione e controllo di gestione, Informazione e comunicazione istituzionale, Statistica e Formazione.

Si tratta di ambiti di particolare rilievo strategico e per i quali si rende necessario la condivisione di competenze per la rilevazione ed analisi dei dati. Sono convinta che il Bilancio Sociale di Genere possa e debba trovare nel tempo una apertura anche ad altre dimensioni: una organizzazione che voglia esprimere attenzione alle persone e al benessere non può tenere conto della sola dimensione di genere, ignorando altre specificità, in particolare quelle che possono costituire fattori di rischio in termini di discriminazione e che possono originare fenomeni di discriminazioni multiple e intersezionali.

In attesa di riscontro, cordiali saluti.


Presidente CUG ASL - BA
Dott.ssa Domenica MUNNO

ORIGINALE IN CARTELLA
"Progetti 2021"



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n°361 /CUG

Bari, 03/06/2021

Alle Direzioni di S.C.

E p.c. Prof.ssa Nunzia Carbonara
Politecnico di Bari
nunzia.carbonara@poliba.it

LORO SEDI

Oggetto: Accordo di Networking S.M.A.R.T.@pulia (Spazi e Modelli per una Rete Territoriale in Puglia) -
Deliberazione D.G. n. 1194/2020 - Collaborazione con Politecnico di Bari.

Premesso che

- in data 14.11.2019 prot. n. 306/CUG veniva acquisita, agli atti del Comitato, la comunicazione della Regione Puglia relativa alla opportunità di istituire una Rete Territoriale per favorire l'utilizzo del Lavoro Agile e dell'Innovazione organizzativa;
- con nota del 19.11.2019 prot. n. 308/CUG nel riscontrare la sopraindicata comunicazione, si manifestava interesse a partecipare attivamente alla rete tra attori pubblici e privati;

Preso atto che

- in data 20.08.2020 si acquisiva al protocollo del CUG la comunicazione, della Sezione Risorse Umane -Regione Puglia, relativa alla pubblicazione della determina dirigenziale n.53 del 2020 e dello schema di Accordo di Networking;
- con anzidetta informativa, veniva richiesto alla ASL BA di manifestare formalmente la propria adesione attraverso la restituzione dello schema di accordo sottoscritto dal D.G.;
- in data 14 settembre 2020 con Deliberazione n.1194/2020 la Direzione Strategica prendeva atto dell'Accordo di Networking;

In considerazione che la proposta del Politecnico di Bari si inserisce nel più ampio accordo di Networking S.M.A.R.T.@pulia e nel processo atteso dal POLA aziendale di mappatura:

- processo primario, ovvero un processo che ha come output l'erogazione di un servizio al paziente e un processo di supporto, ovvero un processo necessario per la realizzazione di un processo primario;
- processo rivolto da un cliente interno e un processo rivolto ad un "cliente esterno" (il paziente).

Con la presente si comunica che, nelle prossime settimane sarà cura, dei/delle tirocinanti della Facoltà di Strategia e Organizzazione Aziendale del Politecnico di Bari, contattarvi per avviare il processo di mappatura sopraccitato.

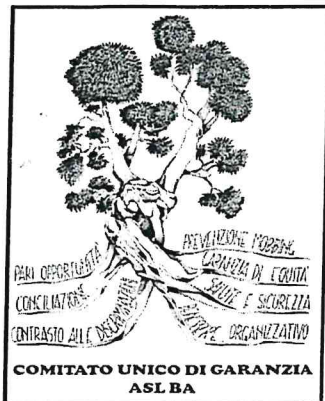
Si auspica la massima collaborazione.

Cordiali saluti

Presidente CUG ASL BA
Dr.ssa Domenica Munno



Direttore Generale
Dott. Antonio Sanguedolce



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n° 330 /CUG

Bari, 20/05/2021

Al Direttore Generale

Oggetto: Accordo di collaborazione tra INAIL Direzione regionale e ASL BA per la realizzazione di iniziative prevenzionali e di attività di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato in attuazione del D.lgs. 81/2008 e s.m.i. Richiesta.

In considerazione dell'Accordo sottoscritto in data 15.03.2021, con la presente si comunica, che il Tavolo Tecnico tenuto il giorno 18 c.m. ha determinato la opportunità di muoversi con la formazione del "pool di formatori", deputato alla "formazione a cascata".

Si allega la proposta del pool dei formatori, condivisa con SPPA, CUG e Responsabile Servizio di Sorveglianza Sanitaria.

La piattaforma online, per le due giornate formative - 22 e 23 giugno c.a. dalle ore 9:00 alle ore 13:00 - sarà attivata dall'INAIL che, sta predisponendo, altresì, il programma da accreditare (si allega una prima proposta).

I partecipanti al Tavolo Tecnico hanno condiviso l'opportunità di sperimentare la prima "formazione a cascata" presso l'Ospedale S. Paolo di Bari il giorno 6 luglio dalle ore 9:00 alle ore 13:00.

Nell'intervallo di tempo per l'avvio dell'attività formativa si chiede alla S.V. l'individuazione del referente, per l'inserimento dei dati anonimi nella piattaforma web INAIL, ai sensi dell'Accorso anzidetto.

Cordiali saluti

Presidente CUG ASL - B.
Dott.ssa Daniela M. N.Y.



Regione Puglia

Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Bari

Bozza programma formazione Pool Formatori

Valutazione e gestione dei rischi psicosociali sul lavoro:

Il percorso metodologico INAIL

22 – 23 Giugno 2021 ore 9.00 – 13.00

Saluti

Dott. Sanguedolce (D.G. ASL BA)

Dott. Gigante (INAIL)

Dr.ssa Munno (CUG ASL BA)

Il quadro normativo di contesto (Lorenzo Cipriani - INAIL)

Il contesto valutativo (Antonella Caputo e Francesco Paolo Polemio – ASL BA)

Il percorso metodologico: fasi, attività e strumenti (Vincenzo Rutigliano e Luigi Caradonna - INAIL)

Fase propedeutica

Fase della valutazione preliminare

La Lista di controllo

Fase della valutazione approfondita

Il Questionario strumento indicatore

Fase di pianificazione degli interventi correttivi e piano di monitoraggio

La piattaforma online Inail

Prova pratica

La gestione del rischio psicosociale attraverso azioni correttive e di miglioramento (Virginia Miglio, Domenica Munno, Giuseppe Fiorentino, Carmine Cagnazzo – CUG ASL BA)

Focus group

Sportelli di ascolto

.....



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n° 310 /CUG

Bari, 06/05/2021

Alla Segreteria Rete Nazionale CUG

e.p.c. Ai Componenti CUG:

Angela Buonsante
Carmine Cagnazzo
Gabriella Brunetti
Giuseppe Fiorentino
Leonardo Santorsola
Lorenzina Proscia
Lucia Maddalena Moliterni
Maria Concetta Antini

Direttore Generale

LORO SEDI

Oggetto: Referenti Commissioni della Rete Nazionale CUG.

Con la presente si comunicano i nominativi dei componenti CUG ASL BA che prenderanno parte ai lavori delle Commissioni della Rete Nazionale CUG:

Commissione	Referenti
Benessere Organizzativo	Gabriella Brunetti gabriella.brunetti@asl.bari.it Giuseppe Fiorentino giuseppe.fiorentino@asl.bari.it
Comunicazione	Leonardo Santorsola leonardo.santorsola@asl.bari.it Lorenzina Proscia lorenzina.proscia@asl.bari.it
Organizzazione della Rete	Angela Buonsante angela.buonsante@asl.bari.it Domenica Munno domenica.munno@asl.bari.it
Pari Opportunità	Maria Concetta Antini mariaconcetta.antini@asl.bari.it Lucia Maddalena Moliterni luciamaddalena.moliterni@asl.bari.it
Salute e Sicurezza	Carmine Cagnazzo carmine.cagnazzo@asl.bari.it Domenica Munno domenica.munno@asl.bari.it

Al fine di monitorare l'attività corrispondente all'obiettivo 9 - Area Pari Opportunità del P.A.P. 2021-2023, si chiede di trasmettere alla Segreteria CUG ASL BA cug@asl.bari.it, per ciascuna commissione, un report trimestrale riguardante il numero degli incontri e i referenti ASL partecipanti.

Cordiali saluti

Presidente CUG ASL - BA
Dott.ssa *Domenica MUNNO*



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n°

24117

Bari,

23 APR, 2021

OGGETTO: Piano Azioni Positive triennio 2021/2023 - Adempimenti

Dott. Vincenzo DE Filippis
Direttore U.O.C. Medicina Forense
Gestione Rischio Clinico
Sistema Qualità e Formazione

Ep.c. **Romana Giovanna Piscitelli**
Responsabile Prevenzione Corruzione

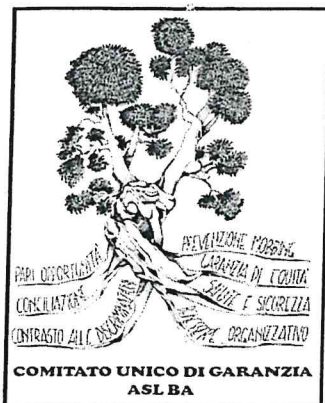
Responsabile Coordinamento Scientifico per Formazione
Dott. Edoardo Altomare

Premesso che la Direttiva n.2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" al punto 3.5 Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, stabilisce:

- "Le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A tale scopo le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono tra l'altro:

- a. garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);
- b. curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008). Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità;
- c. avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- d. produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali). Le statistiche devono essere declinate, pertanto, su tre componenti: uomini, donne e totale".



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

In considerazione che il Piano Azioni Positive proposto dal CUG – triennio 2021-2023, recepito con Deliberazione D.G. n. 135/2021, ad oggetto “Approvazione degli obiettivi operativi di budget - anno 2021 e del Piano della performance 2021/2023” presume, all’azione 3 – Obiettivo:

Processo	Tempi di attuazione	Responsabile	Monitoraggio/Indicatore
Definizione di modalità condivise di operatività con Comitato Scientifico Formazione, Responsabili Scientifici Corsi di formazione obbligatori aziendali e Settore Concorsi	2021-2023	CUG – AGRU (Settore Concorsi) - Comitato Scientifico Ufficio Formazione <i>Responsabile della Prevenzione della Corruzione</i> (limitatamente al divieto di discriminazione del cd. whistleblower)	numero di Corsi con almeno una relazione sui temi d’interesse CUG / numero complessivo Corsi numero di concorsi con almeno una materia d’interesse CUG/ numero complessivo Concorsi frequenza di n. due Corsi organizzati dal CUG da parte dei Direttore S.C. e Dirigenti S.S./numero totale Corsi obbligatori aziendali (indicatori triennali)

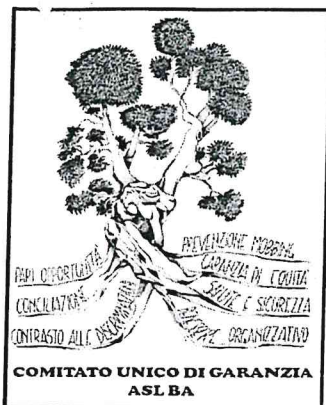
Con la presente, si chiede alle SS.LL. di monitorare l’effettiva integrazione nei programmi formativi obbligatori aziendali di moduli specifici in materia di pari opportunità e non discriminazione, benessere organizzativo, prevenzione mobbing, molestie e violenza nei luoghi di lavoro, divieto di discriminazione a carico del cd. Whistleblower, di cui all’art. 54-bis, TUPI e al d. lgs. 179/2017.

Cordiali saluti

Presidente CUG
 Dott.ssa Domenica MUNNO

Direttore Generale
 Dott. Antonio SANGUEDOLCE





REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n° 276 /CUG

Bari, 22/04/2021

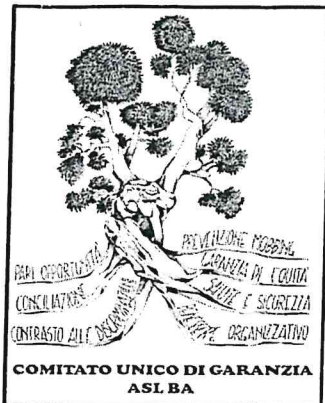
Direttore Generale
Direttore AGRU
Loro Sedi

Oggetto: 1 Maggio 2021 - Giornata di riflessione e di solidarietà tra lavoratrici e lavoratori per dare valore al lavoro.

Premesso che

- in questa situazione di emergenza a causa della pandemia, gli operatori sanitari impegnati nei reparti Covid sono tra le persone maggiormente esposte allo stress e al rischio di complicanza dal punto di vista della salute mentale;
- recenti studi sul campo hanno evidenziato le procedure che, insieme ad alcune raccomandazioni, possono orientare rispetto alle azioni positive da realizzare durante e soprattutto dopo il periodo emergenziale;
- l'articolo 24, D.Lgs. 151/2015, il c.d. Decreto Semplificazioni, di attuazione del Jobs Act, ha introdotto anche nell'ordinamento italiano l'istituto dei riposi e delle ferie solidali che consente ai lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati a lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro;
- nel testo legislativo viene ovviamente specificato che la cessione dei riposi e delle ferie debba avvenire a titolo gratuito; l'introduzione di tale istituto, infatti, ha come obiettivo quello di promuovere una cultura solidaristica, che prescindendo da qualsiasi interesse economico e di convenienza e di responsabilizzazione dei lavoratori stessi, a cui viene affidato un ruolo attivo nella creazione di un clima aziendale positivo e nella realizzare un aiuto reciproco e solidale tra colleghi;
- rendere effettive, nelle singole realtà aziendali, l'applicazione delle politiche di welfare e l'attuazione di un'effettiva conciliazione tra le esigenze di vita e le esigenze di lavoro, colmando le lacune in materia del welfare statale;
- di particolare interesse è l'estensione dell'istituto, oltre che all'assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche a "situazioni di grave necessità che abbiano determinato fra lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria";
- di lavoro, anche attraverso la creazione di un aiuto reciproco e solidale tra colleghi;
- in deroga alle modalità dell'articolo 87, comma 4-bis, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, introdotto dalla legge di conversione 24 aprile 2020, n. 27 ha previsto la possibilità, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cedere, in tutto o in parte, i riposi e le ferie, maturati fino al 31 dicembre 2019, ad altro dipendente della medesima amministrazione di appartenenza, senza distinzione tra le diverse categorie di inquadramento o i diversi profili posseduti.

Preso atto che il CUG, al fine di promuovere il benessere psicofisico degli operatori impegnati nella lotta al Covid-19, ha proposto nel mese di aprile c.a. dei Focus Group a distanza sul tema dello stress lavoro-correlato al tempo del coronavirus.



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

In considerazione delle segnalazioni di disagio pervenute al Comitato e al fine di rinsaldare la solidarietà tra il personale meno esposto e le donne e gli uomini maggiormente a rischio stress lavoro correlato, il CUG in sinergia con la Consigliera di Parità della Regione Puglia e della Città Metropolitana di Bari propone la sperimentazione "Ferie solidali speciali ... ai tempi del coronavirus".

Le giornate di ferie dovrebbero essere donate al personale impegnato negli Ospedali Covid e, nello specifico lavoratrici/lavoratori dei tre Ospedali COVID ASL BA:

- ✓ *disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;*
- ✓ *che abbiamo nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;*
- ✓ *affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa;*
- ✓ *immunodepressi o familiari conviventi di persone immunodepresse;*
- ✓ *con figli minori in età prescolare e scolare fino alla scuola secondaria di primo grado;*
- ✓ *con domicilio abituale fuori dal Comune in cui è ubicata la sede lavorativa di appartenenza;*
- ✓ *di età superiore ai 60 anni.*

Il contesto in cui l'azione si muove evidenzia che si tratta di una versione "speciale" dell'istituto ferie solidali.

Il personale che intende aderire alla richiesta, su base volontaria, potrà formalizzare la propria decisione dandone comunicazione, dal 01 al 31 Maggio c.a. all'AGRU e al CUG, indicando il numero di giorni di ferie che intende cedere (si allega bozza della domanda).

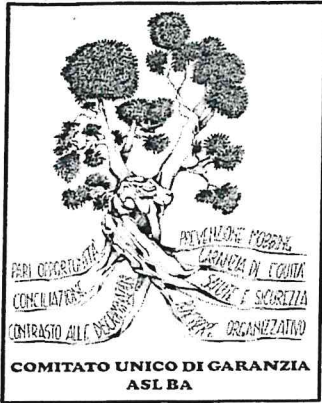
Si segnala che al Comitato, sono già pervenute richieste di informazioni, da parte di un congruo numero di lavoratori/lavoratrici, circa le procedure per la donazione di ferie solidali al personale impegnato nei reparti Covid.

Per quanto sopra, siamo convinti che sussistono i presupposti per l'accoglimento di suddette manifestazioni d'interesse, anche in considerazione che, ad oggi, un esiguo numero di lavoratori ha fruito dei congedi ordinari in presenza di misure restrittive adottate dal governo.

Confidando nella massima collaborazione, nell'ottica di creare un ambiente lavorativo solidale, si invitano le SS.LL. a dare puntuale applicazione dell'azione positiva proposta.

Cordiali saluti

Presidenta CUG ASL BA
Dott.ssa Iolanda MUGNO



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

AGRU segreteria.agru@asl.bari.it

E p.c. Al CUG cug@asl.bari.it

CESSIONE FERIE SOLIDALI AL PERSONALE IMPEGNATO NEI REPARTI COVID-19

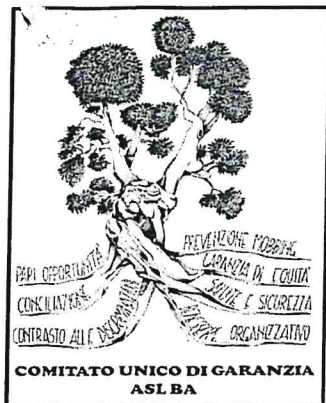
Il/La sottoscritto/a _____ in servizio
presso Struttura _____, Ufficio/Servizio _____
Profilo professionale _____ tel. n. _____

CEDE

ai sensi dell'Avviso pubblicato sul sito istituzionale del giorno _____
numero _____ giorni di ferie, relativi all'anno _____

li _____

FIRMA _____



Prot. n°184 /CUG

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Bari, 18.03.2020

Direttore Medico Ospedale S. Paolo-Bari
Dr.ssa Angela Leaci
Direttore Medico Ospedale Perinci- Altamura
Dr.ssa Annalisa Altomare
Direttore Medico Ospedale S.M. degli Angeli- Putignano
Saverio Tateo

E p.c. Direttore Generale
Direttore SPPA
Antonella Caputo
Giuseppe Fiorentino
Virginia Miglio

LORO SEDI

Oggetto: ONDA – (H) Open Week sulla Salute della Donna 19-25 aprile 2021. Comunicazione.

Premesso che, da un anno con l'emergenza sanitaria correlata alla diffusione del COVID-19, i professionisti sanitari sono impegnati in prima linea a fronteggiare l'epidemia nei vari *setting* del servizio sanitario, esposti al rischio di infezione e a un sovraccarico emotivo: turni di lavoro incalzanti, fatica fisica, riduzione delle risorse umane e in alcuni casi precarietà organizzativa. La letteratura scientifica dedicata allo stress lavoro-correlato ha ampiamente confermato come le donne lavoratrici, impegnate nel settore sanitario, sono fortemente a rischio psicosociale per il carico di cura di minori e anziani e, per le criticità legate all'organizzazione lavorativa, alla salute e sicurezza sul lavoro: turni, reperibilità, gestione di emergenze/urgenze, carenza di personale; confronto quotidiano con situazioni di estrema sofferenza; potenziale rischio di episodi di aggressione verbale e/o fisica. Fattori che in questo momento di emergenza sono grandemente amplificati.

Da alcuni studi si rileva che, rispetto ad altre situazioni di emergenza sanitaria i fattori di rischio che possono contribuire ad accrescere lo stress psicofisico degli operatori durante un'epidemia sono proprio l'isolamento sociale, dovuto alle misure di distanziamento e quarantena o in alcuni casi alla discriminazione, e l'assenza del sostegno familiare a causa del pericolo di contagio. La paura e la preoccupazione di contagio per sé e per i propri familiari, ancor più in presenza di figli piccoli, possono condurre l'operatore sanitario a un vero e proprio auto-isolamento. Il carico di lavoro aumentato riduce anche il confronto con i colleghi e il rapporto con i pazienti cambia radicalmente. È frequente che emergano emozioni di rabbia, ostilità, frustrazione, senso di impotenza e che si manifestino sintomi depressivi e stati d'ansia con somatizzazioni, insonnia, aumento del consumo di caffeina e di tabacco.

Il CUG d'intesa con SPPA, nell'ambito dell'Open sulla Salute della Donna propone "**Focus Group a distanza**", per approfondire il tema dello Stress Lavoro Correlato al tempo del Coronavirus attraverso l'ascolto di storie di vita, paure, consapevolezza e bisogni delle lavoratrici esposte a condizioni organizzative, relazionali, psicologiche di forte stress. L'obiettivo è avviare un dialogo diretto con le lavoratrici, coinvolte nella rete di gestione dell'emergenza, sia in *setting* di ricovero che di comunità, per fare emergere elementi di criticità e acquisire proposte di miglioramento organizzative.

I Focus Group a distanza saranno facilitati da: Dr.ssa Antonella Caputo – SPPA, dai componenti CUG Dr.sse Domenica Munno, Virginia Miglio, Dr. Giuseppe Fiorentino e Dr.ssa Marilena Panebianco (Referente ONDA Ospedale S.Paolo). Per favorire la partecipazione delle lavoratrici turniste saranno effettuati due Focus: **Giovedì 22 aprile 2021**

1° Focus Group dalle ore 9.30 alle ore 11.30

Partecipazione con Google Meet

meet.google.com/nxq-hdnp-uif

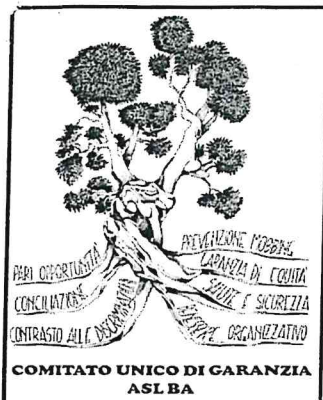
2° Focus Group dalle ore 15.30 alle ore 17.30

Partecipazione con Google Meet

meet.google.com/zds-janm-wbp

Cordiali saluti

Presidente CUG ASL BA
Dott.ssa Domenica Munno



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n° 182 /CUG

Bari, 18.03.2020

Direttore SPPA
Ing. Nicola Sansolini

Dr. Michele De Simone SPPA

E p.c. Direttore Generale
Carmine Cagnazzo
Lorenzina Proscia
Virginia Migli

LORO SEDI

Oggetto: Collaborazione CUG per la Formazione Specifica "Rischio elevato dei lavoratori che operano presso le strutture ospedaliere e territoriali della ASL BA". Comunicazione.

Premesso che il CUG ha avviato dal 2019 una collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale ai sensi del D.lgs 150/2009 - 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 e D.lgs 9 aprile 2008, n.81 - T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 -Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008;

In considerazione della richiesta di pari oggetto pervenuta al CUG il 16 c.m. e acquisita agli atti con prot. n. 173/2021;

Con la presente si comunica la disponibilità dei componenti CUG, di seguito elencati, a collaborare alla Formazione Specifica "Rischio elevato dei lavoratori che operano presso le strutture ospedaliere e territoriali della ASL BA":

- Carmine Cagnazzo
- Domenica Munno
- Lorenzina Proscia
- Virginia Miglio

Il dialogo proficuo avviato e l'azione sinergica intrapresa rappresentano le premesse per un processo di cambiamento dell'organizzazione orientato al benessere di lavoratori, lavoratrici e di persone/clienti/pazienti.

Cordiali saluti


Presidente CUG ASL - BA
Dott.ssa Domenica MUNNO



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n°151 /CUG

Bari, 04/03/2021

Al Direttore Generale
e.p.c. Al Direttore AGRU
Loro Sedi

Oggetto: Adempimenti ai sensi della Direttiva 2/2019- Richiesta.

Preso atto delle considerevoli segnalazioni di malessere del personale e stress lavoro correlato pervenute, negli ultimi mesi, al Comitato e del P.A.P. 2021-2023.

In considerazione della proposta di Codice di Condotta approvata dall'Assemblea CUG in data 30.05.2019 che, al fine di favorire uno spazio di ascolto per tutti i lavoratori e le lavoratrici che subiscono e vivono situazioni di particolare disagio sul lavoro, a causa di comportamenti discriminanti, molestie sessuali e vessazioni psicologiche assimilabili al fenomeno del mobbing, prevede la nomina della Consigliera di Fiducia della ASL BA.

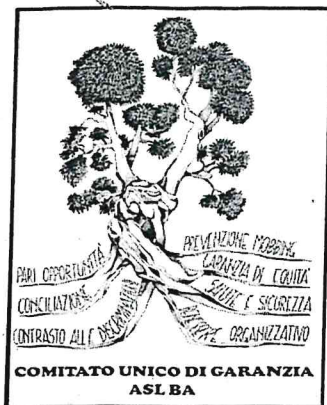
Rilevato l'importanza della Figura della Consigliera di Fiducia, già nominata in diverse Azienda Sanitarie, nel dirimere certune situazioni che confluiscono in contenziosi legali, poiché ha la funzione di:

- accertare condotte vessatorie, molestie e discriminazioni segnalate;
- identificare fattori relazionali e organizzativi all'origine del disagio;
- proporre al CUG e all'Amministrazione le soluzioni ritenute più opportune per garantire l'immediata cessazione di condotte discriminatorie o lesive della dignità della persona;
- interagire con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), per definire strategie che promuovano un clima organizzativo finalizzato al benessere lavorativo di tutto il personale;
- avviare l'attività di mediazione organizzativa.

Con la presente si chiede la determinazione dei provvedimenti di competenza per l'approvazione del Codice di Condotta e la nomina della Consigliera di Fiducia.

Cordiali saluti


Presidente CUG ASL BA
Dott. Domenico SIVANO



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n° 148/CUG

Bari, 04/03/2021

Al Direttore Generale
Al Direttore Amministrativo
Al Direttore Sanitario

E p.c. Ai Direttori Presidi Ospedalieri
S. Paolo di Bari,
F. Perinei di Altamura
S. Maria degli Angeli di Putignano

LORO SEDI

Oggetto: Giornata internazionale della donna 2021.

Premesso che

- sono passati 100 anni dall'istituzione della Giornata Internazionale dell'Operaia, in seguito Giornata Internazionale della Donna.
- le donne sono state in prima linea nella lotta contro la pandemia COVID-19, anche perché la loro presenza è predominante nel settore sanitario.

In considerazione

che non sono poche le donne colpite duramente dalla pandemia perché impiegate in lavori poco sicuri o precari e che sono scomparsi o mutati a seguito della crisi;

- i lockdown continui hanno comportato un aumento dei casi di violenze domestiche;
- il Parlamento europeo ha sottolineato la necessità di affrontare simili disuguaglianze.

Al fine di creare consapevolezza in merito alle situazioni affrontate dalle donne/lavoratrici durante la crisi, il CUG ASL BA d'intesa con Consigliera di Parità Città Metropolitana di Bari e regione Puglia (avv. Stella Sanseverino) e le Amministrazioni dei Comuni di Bari (Assessora Francesca Bottalico, Altamura (Sindaca avv. Rosa Melodia) e Putignano (Sindaca avv. Luciana Laera), intendono celebrare la Giornata internazionale della donna, omaggiando con rami di mimose il personale degli ospedali Covid della ASL BA il giorno 7 c.m., come di seguito specificato:

ore 9:00 S. Paolo di Bari

ore 10:45 F. Perinei di Altamura

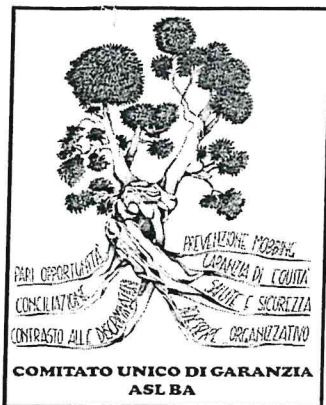
ore 12:45 S. Maria degli Angeli Putignano.

Malgrado siano trascorsi ormai 100 anni dall'istituzione dell'8 marzo quale giornata internazionale dell'operaia, oggi più che mai il tema dei diritti delle donne richiede nuove attenzioni e visibilità, perché sono ancora troppe le discriminazioni e le violenze di cui sono oggetto.

Al fine di dare la giusta valenza a questa importante giornata, si chiede alla Sv. nulla osta all'iniziativa

Cordiali saluti

Presidente CUG ASL BA
Dott.ssa Domenica JUNNO



**REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI**

**COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016, n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Prot. n° 125/CUG

Bari, 25.02.2021

Al Direttore Generale

Al Direttore Amministrativo

Al Direttore AGRU

LORO SEDI

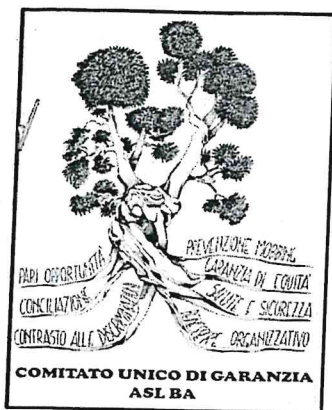
Oggetto: Ulteriori disposizioni in ordine alla fruizione del congedo COVID-19 per quarantena scolastica e d.a.d. dei figli. – Richiesta

Facendo seguito alla comunicazione di pari oggetto a firma del Direttore AGRU e del Direttore Amministrativo; in considerazione dell'emergenza COVID-19 e delle criticità segnalate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli minori in età scolare, con la presente si chiede la promozione di ulteriori istituti contrattuali come ferie solidali e/o banca delle ore.

Si resta in attesa di approvazione del regolamento aziendale per l'istituzione della "banca delle ore" e delle "ferie solidali", approvato dal CUG nell'Assemblea del 20/12/2018, che ad ogni buon fine si allega alla presente e trasmesso alla Direzione Generale per i successivi provvedimenti di competenza.

Cordiali saluti


Presidente CUG ASL - BA
Dott.ssa Domenica MUNNO



Prot. n° 73 /CUG

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 , n° 434 del 07/03/2017 e n. 443 del 07/03/2019)

Bari, 11.02.2021

Direttore Generale
E p.c. Dr. Luigi Fruscio
LORO SEDI

Oggetto: Adempimenti del CUG ai sensi della Direttiva 2/201. Richiesta collaborazione per il consolidamento dell'azione del Comitato.

Premesso che il CUG

- è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze ad esso demandate dall'art.57, comma 03 del Dlgs. 165 del 2001;
- nell'ambito della funzione propositiva, il Comitato riveste particolare importanza nelle fasi di predisposizione, realizzazione e monitoraggio delle azioni attese dal Piano Azioni Positive;
- svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione, molestia e violenza nei luoghi di lavoro;
- ha il compito di relazionare annualmente al Dipartimento Funzione Pubblica, entro il 30 marzo, sulla situazione del personale.

Preso atto

- degli adempimenti previsti dalla Direttiva n. 2/2019
- della richiesta di popolamento del Portale CUG – Dipartimento Funzione Pubblica (si allega richiesta Rete Nazionale CUG);
- delle azioni positive da avviare nel 2021 ai sensi della Deliberazione n.135 del 28.01.2021;
- delle attività/processi a carico del CUG e determinati nel POLA;
- dell'avvio del Tavolo Tecnico con INAIL e SPPA per la nuova piattaforma per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato;
- dell'attivazione dei servizi di supporto psicologico per gli operatori sanitari coinvolti nell'emergenza Covid 19 e per la gestione dello stress e la prevenzione del burnout, d'intesa con SPPA e INAIL;
- della opportunità di pianificare e coordinare anche per l'anno 2021 i corsi di formazione obbligatori sui temi di competenza CUG;
- dell'obbligo associato all'adesione alla Rete Nazionale CUG (partecipazione Assemblea mensile e gruppi di lavoro, commissioni tematiche, ecc.);
- della opportunità di favorire e monitorare la progettazione integrata di azioni positive con Università di Bari e Basilicata, Consigliere di Parità Regione Puglia e Città Metropolitana, ecc;
- di sostenere la rete, attivata dalla Regione Puglia, per l'Accordo di networking per la realizzazione di una "rete" di attori pubblici e privati sul territorio pugliese finalizzata a favorire l'utilizzo del lavoro agile;
- della necessità di favorire e valorizzare lo scambio con le strutture interne aziendali ed esterne;
- del carico di lavoro della sottoscritta per la gestione della segreteria, ascolto telefonico lavoratori e lavoratrici segnalanti malessere, avvio approfondimenti istruttori, audit, convocazione assemblee, gruppi di lavoro, elaborazione protocolli e intese, predisposizione report attività e documentazione, ecc.

Con la presente, la sottoscritta chiede la collaborazione della S.V. per il consolidamento dell'azione del Comitato.

Cordiali saluti

Presidente CUG ASL BA
Dott.ssa Domenica MUNNO