



Piano delle Buone Azioni 2022-2024

Comitato Unico di Garanzia CUG

*Per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere
di chi lavora*

e

contro le discriminazioni

PREMESSA

La direttiva n.2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, richiamando l’articolo 48 del d.lgs. n.198/2006, ribadisce che le amministrazioni pubbliche devono predisporre Piani Triennali di Azioni Positive “tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità sul lavoro”. Il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) viene approvato dalla Direzione Generale su proposta del Comitato Unico di Garanzia, viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio per essere allegato al Piano delle performance.

L’aggiornamento annuale del PTAP dovrà tenere conto delle azioni messe in campo nell’anno precedente, delle esigenze emerse e monitorate dal CUG.

Il presente PTAP è stato proposto dal CUG –Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni costituito con deliberazione del Direttore Generale n.584 del 21 aprile 2021 e successivi atti di deliberazione di modifiche e integrazioni.

Il presente PTAP distingue tre macro obiettivi:

- 1) **Pari opportunità**
- 2) **Valorizzazione del benessere**
- 3) **Contrasto alle discriminazioni**

Ogni macro obiettivo è stato poi declinato in singole azioni rispetto alle quali vengono messi in evidenza:

- 1) Obiettivo
- 2) Tempi di attuazione
- 3) Strutture coinvolte
- 4) Monitoraggio e indicatori

La finalità è quella di identificare con chiarezza e precisione gli elementi strategici di ogni azione che dovrà poi essere declinata in attività specifiche, monitorata e rendicontata. La corretta e concreta attuazione di ogni singola azione potrà subire variazioni rispetto alle strutture coinvolte sulla base delle esigenze che dovessero nel corso del tempo emergere.

OBIETTIVO 1. PARI OPPORTUNITA'

Azione 1. Sensibilizzazione su attività obiettivi e materie di competenza del CUG

Obiettivo: Condividere con i dipendenti informazioni di dettaglio sul CUG, sulle sue funzioni e sui suoi compiti, nonché sulle materie di competenza.

Tempi di attuazione: 2022 avvio attività di formazione; 2023-2024 aggiornamento sulle attività svolte

Strutture coinvolte: CUG, Formazione

Monitoraggio e indicatori: Numero di giornate di formazione organizzate, numero di dipendenti formati.

Azione 2. Adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere

Obiettivo: Adozione di un linguaggio corretto, rispettoso delle differenze di genere in tutti i documenti (atti, regolamenti, delibere e determine) attraverso la revisione dei documenti in uso e la predisposizione di linee-guida da condividere con tutti i dipendenti della Asl.

Tempi di attuazione: 2022

Strutture coinvolte: CUG, UOSVD Affari Generali, Area del Personale

Monitoraggio e Indicatori: Numero di documenti revisionati e pubblicati nella rete intranet aziendale; predisposizione e pubblicazione delle linee guida

Azione 3. Individuazione di un Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità

Obiettivo: Promuovere e sostenere l'individuazione del Responsabile dei Processi di inserimento delle persone con disabilità al fine di favorire e facilitare l'inserimento lavorativo dei dipendenti con disabilità nei diversi contesti di lavoro

Tempi di attuazione: 2022-2023

Strutture coinvolte: Area del Personale

Monitoraggio e indicatori: Avvio e conclusione della procedura per l'individuazione del Responsabile dei Processi di inserimento delle persone con disabilità; revisione degli inserimenti lavorativi già effettuati al fine di individuare le procedure più idonee a facilitare l'inserimento nei diversi contesti di riferimento.

OBIETTIVO 2. VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

Azione 1. Analisi del Clima Interno

Obiettivi: Miglioramento del clima interno attraverso l'analisi dei dati a disposizione relativi al progetto "La Tua Parola Conta" (2019), la predisposizione di piani di miglioramento, la valutazione della messa in opera degli stessi e il sostegno alle successive indagini di clima.

Tempi di attuazione: 2022 analisi dei dati e predisposizione piano di miglioramento, 2022/2023 nuova indagine di clima interno sulla base delle indicazioni regionali, 2023-2024 analisi nuovi dati

Strutture coinvolte: CUG, UOSVD Informazione e Comunicazione

Monitoraggio e indicatori: predisposizione del piano di miglioramento; aumento della percentuale di adesione all'indagine di clima interno; miglioramento dei dati relativi al benessere organizzativo.

Azione 2. Codice di comportamento, diritti e doveri del dipendente.

Obiettivo: Conoscenza dettagliata del Codice di Comportamento aziendale, dei diritti e dei doveri del dipendente.

Tempi di attuazione: 2022-2024

Strutture coinvolte: RPCT, Area del Personale, Formazione

Monitoraggio e indicatori: Numero di giornate di formazione organizzate, numero di dipendenti formati.

Azione 3. Accoglienza e presentazione per i nuovi dipendenti

Obiettivo: Organizzare e gestire le fasi di accoglienza dei nuovi dipendenti attraverso la predisposizione di materiale informativo di presentazione dell'azienda, con informazioni sulla articolazione dei servizi e sui contatti di interesse

Tempi di attuazione: 2022

Strutture coinvolte: Area del Personale, UOSVD Informazione e Comunicazione, Affari Generali

Monitoraggio e indicatori: Predisposizione del materiale informativo, numero di opuscolo informativi distribuiti

Azione 4. Corretti stili di vita

Obiettivo: Orientare i dipendenti verso i corretti stili di vita (alimentazione equilibrata e corretta, attività fisica regolare, benessere psicologico) attraverso eventi divulgativi dedicati al tema, predisposizione di convenzioni con centri sportivi o associazioni sportive o centri per alimentazione equilibrata; sostegno ai centri di assistenza psicologica per dipendenti

Tempi di attuazione: 2022-2024

Strutture coinvolte: CUG, Affari Generali, Area del Patrimonio, Psicologia clinica

Monitoraggio e indicatori: Numero convenzioni sottoscritte, numero giornate di divulgazione o di eventi organizzati

Azione 5. Conciliazione di tempi vita/lavoro

Obiettivo: Predisposizione di convenzioni con asili nido, centri ricreativi per bambini, centri estivi per garantire un equilibrio tra il tempo di vita e di lavoro dei dipendenti; analisi dei fondi a disposizione per la predisposizione di asili nido o centri ricreativi aziendali

Tempi di attuazione: 2022-2024

Strutture coinvolte: CUG, Affari generali, Area del Patrimonio, Area Tecnica

Monitoraggio e indicatori: Numero di convenzioni sottoscritte, numero di contratti con convenzione sottoscritti

Azione 7. I suoni del benessere

Obiettivo: Coltivare l'aggregazione tra dipendenti attraverso la musica con l'obiettivo di creare eventi interni rivolti ai pazienti e ai dipendenti o esterni rivolti a tutti i cittadini

Tempi di attuazione: 2022-2024

Strutture coinvolte: CUG

Monitoraggio e indicatori: Numero di eventi musicali interni/esterni ideati e realizzato

Azione 6. Liberoteca: dai dipendenti ai pazienti

Obiettivo: Sostenere iniziative di coinvolgimento dei dipendenti sulla gestione condivisa degli spazi di salute attraverso la progettazione e la donazione di libri "dal dipendente al paziente" per creare un legame attraverso la lettura, la condivisione di pensieri e visioni

Tempi di attuazione: 2022 ideazione del progetto; 2023 organizzazione e predisposizione Liberoteca

Strutture coinvolte: CUG, Area del Patrimonio, UOSVD Informazione e Comunicazione

Monitoraggio e indicatori: Redazione e organizzazione del progetto, individuazione di luoghi adatti, numero avvio Liberoteche

Azione 8 L'ambiente è di tutti

Obiettivo: Sensibilizzare i dipendenti alla difesa dell'ambiente attraverso una riflessione sulle piccole grandi azioni quotidiane a tutela dell'ambiente attraverso la realizzazione di campagne di comunicazione dedicate; individuazione di aree verdi adiacenti agli edifici Asl (ospedali, distretti, poliambulatori) attrezzabili

Tempi di attuazione: 2022-2024

Strutture coinvolte: CUG; UOSVD Informazione e Comunicazione

Monitoraggio e indicatori: Realizzazione campagna di comunicazione dedicata (poster, vademecum), inserimento sezione dedicata nel Codice del Comportamento del dipendente.

OBIETTIVO 3. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Azione 1. Tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento

Obiettivo: Attività di formazione sulla tutela delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto sulla base della normativa vigente

Tempi di attuazione: 2022-2023-2024

Strutture coinvolte: R.S.P.P., Servizio di sicurezza e Protezione, Formazione

Monitoraggio e indicatori: Numero di dipendenti formate e aggiornate sulla normativa in vigore

Azione 2. Consigliere di Fiducia

Obiettivo: Istituire la presenza del Consigliere di Fiducia

Tempi di attuazione: 2022-2023

Strutture coinvolte: CUG, Area del Personale

Monitoraggio e indicatori: Analisi procedure amministrative avviate, presenza e attività del Consigliere di Fiducia