

Allegato 2

# Piano Azioni Positive 2022-2024



## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**

**2022 – 2024**

Il Piano triennale Azioni Positive (P.A.P.) è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica gli obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a equilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Nell'ordinamento dell'Unione Europea le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, anche in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne; le azioni positive sono rivolte anche agli altri soggetti che si possono trovare in situazioni di potenziale discriminazione per appartenenze a gruppi di minoranza e/o portatori di stereotipi e/o condizioni di disabilità.

La normativa nazionale in materia di pari opportunità, sistematizzata con il Decreto Legislativo 198/2006, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive (PAP).

Un passo importante nella definizione della linea a cui gli Stati dell'Unione sono tenuti conformarsi è rappresentata dalla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".

In seguito la Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

Tali indicazioni sono confermate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nella Gazzetta Ufficiale del 18 novembre è stata pubblicata la Legge 5 novembre 2021, n. 162, che modifica il codice di cui al decreto legislativo n. 198/2006, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. Il provvedimento è entrato in vigore il 3 dicembre 2021.

Il Comitato Unico di Garanzia di ASUGI ha lavorato, seppur con le difficoltà dovute all'impegno dei professionisti che formano il Comitato nell'emergenza pandemica, per realizzare il precedente Piano Triennale Azioni Positive, di cui solo un'azione non è stata totalmente conclusa per difficoltà aziendali conseguenti al momento pandemico; altre azioni, per la loro salienza, continuano in una progettualità da realizzarsi nelle prossime annualità e descritta nel presente piano. Ritenendo che le difficoltà dovuta all'impegno lavorativo di tutti i professionisti nella crisi pandemica continui nei prossimi mesi e non essendo in grado di prevedere quando la situazione migliorerà, il presente piano d'azioni positive potrebbe subire delle riduzioni come pure delle implementazioni che saranno discusse e comunicate alla Direzione Generale nel corso dell'arco temporale 2022-2024.

## **LINEE DI INTERVENTO**

Il CUG ha elaborato la proposta di P.A.P individuando quali prioritarie le seguenti linee di intervento riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità:

- A. Promozione di attività inerenti al benessere organizzativo, salute e sicurezza lavoro.
- B. Sviluppo della cultura di genere.
- C. Conciliazione vita lavoro.

*Per quanto attiene il punto A), il Comitato di ASUGI mantiene il raccordo con tutte le azioni svolte in azienda e fra di esse quelle attuate dal Coordinamento Psicologico per l'emergenza pandemica e le azioni del Gruppo HPH. Si confermano i raccordi in essere con la rete regionale HPH allocata e gestita dall'ARCS da cui deriveranno azioni successive in ASUGI. Si*

*confermano i rapporti con SPPA per le azioni di prevenzione dello stress e tutela della salute dei lavoratori mai così salienti come in epoca di pandemia COVID19. Si constata che non è stato possibile nel 2021 portare a compimento l'introduzione della figura della "Consigliera di Fiducia" che verrà posto nuovamente come obiettivo per il 2022. Nelle nuove azioni proposte nel nuovo PAP s'intende contribuire a facilitare l'inserimento dei colleghi assunti tra i lavoratori diversamente abili o favorire un miglior adattamento del/al contesto lavorativo delle persone che hanno subito una menomazione o alle quali si è manifestata una malattia invalidante dopo l'assunzione in ASUGI*

*Nel punto B) rientrano le misure di miglioramento della comunicazione interna ed esterna e di promozione delle aree in cui il CUG esplica le sue funzioni.*

*Per quanto attiene il punto C) si aggiungono azioni di miglioramento conciliazione vita lavoro avviando una valutazione dei bisogni con attenzione alla fruibilità dei servizi esistenti nelle due aree di competenza di ASUGI, quella giuliana e quella isontina; si ricorda che per le pari opportunità (anche nella possibilità per le persone di sviluppare la loro carriera) la gestione dei tempi lavoro e dei carichi famigliari sono particolarmente salienti ed evidenziate dai lavori di diverse Commissioni e le recenti normative.*

<b>PIANO AZIONI POSITIVE 2022-2024</b>		
<b>AREE TEMATICHE</b>		
<b>A</b>	<b>Benessere organizzativo, salute e sicurezza</b>	<b>6</b>
<b>B</b>	<b>Sviluppo della cultura di genere</b>	<b>6</b>
<b>C</b>	<b>Conciliazione vita e lavoro</b>	<b>4</b>

## AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

### A) BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVI	Per contribuire a migliorare il benessere, la salute e la sicurezza dei lavoratori, aspetti fra di essi strettamente interconnessi, si sono proposte linee di azioni trasversali alle diverse S.C., al fine di agire sull'organizzazione ed incidere sulla cultura aziendale. Si contribuirà quindi esprimendo pareri e contributi nella formazione, sulle indagini e valutazioni in corso, promuovendo e collaborando con il Comitato HPH aziendale. Il CUG ha quale obiettivo anche il contribuire alla sensibilità ed alle azioni relative alla violenza di genere ed a quelli legati alla prevenzione e riduzione delle violenze contro gli operatori. Quale aspetto di novità rispetto alle finalità di quest'area si è inserita la promozione della piena integrazione delle persone disabili che lavorano in azienda; s'intende avviare i lavori per comprenderne i bisogni e sensibilizzare l'organizzazione ed i lavoratori sul tema.
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Portare a conclusione l'iter dell'inserimento della figura del/della "Consigliera di Fiducia"</li> <li>2. Realizzare e/o promuovere interventi in-formativi sul tema della mediazione dei conflitti, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo; comunicazione interna / alimentazione / stili di vita, ricercando anche collaborazioni con altri enti;</li> <li>3. Sostegno alla diffusione dei progetti HPH e collaborazione nella riuscita degli stessi anche in sinergia con i Medici Competenti;</li> <li>4. Organizzare e/o collaborare con le azioni di prevenzione alla violenza di genere promosse da ASUGI e/o da altri enti;</li> <li>5. Prendere visione delle eventuali analisi di clima, delle valutazioni stress lavoro correlato di ASUGI e proporre azioni su eventuali aree che il Comitato identifica fattibili di miglioramento;</li> <li>6. Reperimento informazioni utili da erogare ai lavoratori con disabilità e studio per la strutturazione di un punto di accoglienza ed ascolto per i dipendenti con disabilità;</li> <li>7. Valutazione delle forme di tutela legale attivabili a favore del personale oggetto di violenza da parte degli utenti.</li> </ol>
SOGGETTO ATTUATORE	CUG di ASUGI, creazione gruppo di lavoro del CUG per le disabilità
SOGGETTI ED UFFICI COINVOLTI	Staff, Innovazione, Sviluppo organizzativo e Formazione, Gestione del Personale, Referente Medici Competenti, Strutture Complesse, Comitato e Gruppi HPH, Servizio prevenzione protezione e gestione ambientale, Prevenzione e protezione ambienti di lavoro, Medicina del Lavoro, Affari generali legali ed assicurazioni, Ufficio legale
IMPEGNO DI SPESA	Da definire
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2022-2024

## B): SVILUPPO DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVI	Promuovere e favorire un'adeguata comunicazione sui temi della cultura di genere e del benessere organizzativo a target diversi (dipendenti, CUG, altri CUG della provincia di Trieste) attraverso la circolazione di informazioni riguardanti tutto ciò che è collegato a tale ambito, dall'organizzazione del lavoro, alle sue regole, ai progetti che si stanno sviluppando, alle nuove forme di flessibilità organizzativa; disporre di dati di genere nell'ambito di rilevazioni e statistiche. Inoltre s'intende valutare eventuali collaborazioni per svolgere analisi tese a realizzare documenti quali il bilancio di genere in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE.
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Aggiornamento delle sezioni Internet e/ o Intranet dedicate al CUG al fine di rendere visibili gli obiettivi, i progetti in itinere ed i risultati delle azioni intraprese; diffusione delle informazioni sugli ambiti di attività del CUG;</li><li>2. Monitoraggio degli organismi di ASUGI ove si ritiene utile la collaborazione del CUG e richiesta di ammissione ai relativi lavori in qualità di membri;</li><li>3. Collaborazione con altre istituzioni (Comune, Università, IRCSS Burlo, ecc.) per l'organizzazione di eventi ed iniziative, in materia di pari opportunità;</li><li>4. Collaborare al piano della formazione aziendale al fine di favorire e nel caso implementare la trattazione degli argomenti favorenti la cultura di genere ed il rispetto delle pari opportunità;</li><li>5. Favorire l'introduzione/impiego del linguaggio di genere in Azienda come da formazione fruita nel 2021 attraverso la rilettura di documenti prodotti in ASUGI e segnalazione di possibili contenuti ed espressioni discriminazioni o favorenti il consolidamento di stereotipi.</li><li>6. Studio delle forme attuabili in ASUGI per il Bilancio di Genere e ricerca di collaborazioni fattibili per la sua realizzazione.</li></ol>
SOGGETTO ATTUATORE	CUG di ASUGI e gruppo di lavoro CUG dedicato
SOGGETTI ED UFFICI COINVOLTI	Comunicazione Relazioni esterne Ufficio stampa, Staff, Innovazione, Sviluppo organizzativo e Formazione, Servizio prevenzione protezione e gestione ambientale, Prevenzione e protezione ambienti di lavoro, Medicina del Lavoro, UniTs
IMPEGNO DI SPESA	Non previsto
PERIODO REALIZZAZIONE	2022 – 2024

## C): CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

OBIETTIVI	La conciliazione dei tempi di vita familiare con i tempi di vita lavorativa è uno dei fattori che più incide sullo sviluppo di carriera in particolar modo delle lavoratrici. Nella società italiana, infatti, l'impegno della cura delle esigenze familiari ricade maggiormente sul genere femminile. A tale situazione, si aggiungono la mancanza di servizi complementari in grado di aiutare, incentivare e garantire la continuità del proprio percorso professionale, difficoltà molto evidenti per le/i lavoratrici/tori genitori di figli in età prescolare o scolare o che si occupano di famigliari anziani e/o non autosufficienti. Per tale motivo si intendono realizzare delle azioni per ridurre tale gap e poter sviluppare la carriera lavorativa. Diffondere una visione positiva della maternità e del periodo della gravidanza affinché le donne si sentano sostenute nella scelta di diventare madri e vivano il periodo di gestazione in sicurezza e nella misura del possibile attente anche ai compiti professionali perché la gravidanza non è una malattia.
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Monitoraggio delle forme di lavoro flessibile già attive</li><li>2. Favorire l'introduzione di orari flessibili ove possibile attraverso azioni di sensibilizzazione</li><li>3. Analisi dei bisogni dei dipendenti in relazione a cura dei figli e degli anziani non autosufficienti</li><li>4. Studio di misure per aumentare l'impegno aziendale a sostenere la maternità e la gestione della vita familiare e ridurre i possibili gap anche attraverso la ricerca di collaborazioni e creazione di "carte di conciliazione"</li></ol>
SOGGETTO ATTUATORE	Gruppo di lavoro CUG di ASUGI
SOGGETTI ED UFFICI COINVOLTI	Gestione del Personale, Direzione infermieristica e ostetrica, Servizio Infermieristico, altri enti anche esterni da identificare
IMPEGNO DI SPESA	Non previsto
PERIODO REALIZZAZIONE	2022-2024

### MONITORAGGIO DEL PIANO

Nelle varie sedute del CUG, e comunque con cadenza almeno quadrimestrale, si analizzerà l'andamento delle varie azioni e gli eventuali obiettivi raggiunti, ovvero si metteranno in atto le necessarie azioni correttive, di concerto con le Strutture Complesse e gli uffici coinvolti.

### DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale, con decorrenza dalla data di adozione.

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



## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**

**2022 – 2024**

Il Piano triennale Azioni Positive (P.A.P.) è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica gli obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a equilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno di un ente.

Nell'ordinamento dell'Unione Europea le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, anche in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne; le azioni positive sono rivolte anche agli altri soggetti che si possono trovare in situazioni di potenziale discriminazione per appartenenze a gruppi di minoranza e/o portatori di stereotipi e/o condizioni di disabilità.

La normativa nazionale in materia di pari opportunità, sistematizzata con il Decreto Legislativo 198/2006, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive (PAP).

Un passo importante nella definizione della linea a cui gli Stati dell'Unione sono tenuti conformarsi è rappresentata dalla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 "riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego".

In seguito la Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescriveva l'adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.



Tali indicazioni sono confermate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nella Gazzetta Ufficiale del 18 novembre è stata pubblicata la Legge 5 novembre 2021, n. 162, che modifica il codice di cui al decreto legislativo n. 198/2006, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. Il provvedimento è entrato in vigore il 3 dicembre 2021.

Il Comitato Unico di Garanzia di ASUGI ha lavorato, seppur con le difficoltà dovute all'impegno dei professionisti che formano il Comitato nell'emergenza pandemica, per realizzare il precedente Piano Triennale Azioni Positive, di cui solo un'azione non è stata totalmente conclusa per difficoltà aziendali conseguenti al momento pandemico; altre azioni, per la loro salienza, continuano in una progettualità da realizzarsi nelle prossime annualità e descritta nel presente piano. Ritenendo che le difficoltà dovuta all'impegno lavorativo di tutti i professionisti nella crisi pandemica continui nei prossimi mesi e non essendo in grado di prevedere quando la situazione migliorerà, il presente piano d'azioni positive potrebbe subire delle riduzioni come pure delle implementazioni che saranno discusse e comunicate alla Direzione Generale nel corso dell'arco temporale 2022-2024.

## **LINEE DI INTERVENTO**

Il CUG ha elaborato la proposta di P.A.P individuando quali prioritarie le seguenti linee di intervento riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità:

- A. Promozione di attività inerenti al benessere organizzativo, salute e sicurezza lavoro.
- B. Sviluppo della cultura di genere.
- C. Conciliazione vita lavoro.

*Per quanto attiene il punto A), il Comitato di ASUGI mantiene il raccordo con tutte le azioni svolte in azienda e fra di esse quelle attuate dal Coordinamento Psicologico per l'emergenza pandemica e le azioni del Gruppo HPH. Si confermano i raccordi in essere con la rete regionale HPH allocata e gestita dall'ARCS da cui deriveranno azioni successive in ASUGI. Si*

*confermano i rapporti con SPPA per le azioni di prevenzione dello stress e tutela della salute dei lavoratori mai così salienti come in epoca di pandemia COVID19. Si constata che non è stato possibile nel 2021 portare a compimento l'introduzione della figura della "Consigliera di Fiducia" che verrà posto nuovamente come obiettivo per il 2022. Nelle nuove azioni proposte nel nuovo PAP s'intende contribuire a facilitare l'inserimento dei colleghi assunti tra i lavoratori diversamente abili o favorire un miglior adattamento del/al contesto lavorativo delle persone che hanno subito una menomazione o alle quali si è manifestata una malattia invalidante dopo l'assunzione in ASUGI*

*Nel punto B) rientrano le misure di miglioramento della comunicazione interna ed esterna e di promozione delle aree in cui il CUG esplica le sue funzioni.*

*Per quanto attiene il punto C) si aggiungono azioni di miglioramento conciliazione vita lavoro avviando una valutazione dei bisogni con attenzione alla fruibilità dei servizi esistenti nelle due aree di competenza di ASUGI, quella giuliana e quella isontina; si ricorda che per le pari opportunità (anche nella possibilità per le persone di sviluppare la loro carriera) la gestione dei tempi lavoro e dei carichi famigliari sono particolarmente salienti ed evidenziate dai lavori di diverse Commissioni e le recenti normative.*

<b>PIANO AZIONI POSITIVE 2022-2024</b>		
<b>AREE TEMATICHE</b>		
<b>A</b>	<b>Benessere organizzativo, salute e sicurezza</b>	<b>6</b>
<b>B</b>	<b>Sviluppo della cultura di genere</b>	<b>6</b>
<b>C</b>	<b>Conciliazione vita e lavoro</b>	<b>4</b>

## AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

### A) BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE E SICUREZZA

OBIETTIVI	Per contribuire a migliorare il benessere, la salute e la sicurezza dei lavoratori, aspetti fra di essi strettamente interconnessi, si sono proposte linee di azioni trasversali alle diverse S.C., al fine di agire sull'organizzazione ed incidere sulla cultura aziendale. Si contribuirà quindi esprimendo pareri e contributi nella formazione, sulle indagini e valutazioni in corso, promuovendo e collaborando con il Comitato HPH aziendale. Il CUG ha quale obiettivo anche il contribuire alla sensibilità ed alle azioni relative alla violenza di genere ed a quelli legati alla prevenzione e riduzione delle violenze contro gli operatori. Quale aspetto di novità rispetto alle finalità di quest'area si è inserita la promozione della piena integrazione delle persone disabili che lavorano in azienda; s'intende avviare i lavori per comprenderne i bisogni e sensibilizzare l'organizzazione ed i lavoratori sul tema.
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Portare a conclusione l'iter dell'inserimento della figura del/della "Consigliera di Fiducia"</li> <li>2. Realizzare e/o promuovere interventi in-formativi sul tema della mediazione dei conflitti, della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo; comunicazione interna / alimentazione / stili di vita, ricercando anche collaborazioni con altri enti;</li> <li>3. Sostegno alla diffusione dei progetti HPH e collaborazione nella riuscita degli stessi anche in sinergia con i Medici Competenti;</li> <li>4. Organizzare e/o collaborare con le azioni di prevenzione alla violenza di genere promosse da ASUGI e/o da altri enti;</li> <li>5. Prendere visione delle eventuali analisi di clima, delle valutazioni stress lavoro correlato di ASUGI e proporre azioni su eventuali aree che il Comitato identifica fattibili di miglioramento;</li> <li>6. Reperimento informazioni utili da erogare ai lavoratori con disabilità e studio per la strutturazione di un punto di accoglienza ed ascolto per i dipendenti con disabilità;</li> <li>7. Valutazione delle forme di tutela legale attivabili a favore del personale oggetto di violenza da parte degli utenti.</li> </ol>
SOGGETTO ATTUATORE	CUG di ASUGI, creazione gruppo di lavoro del CUG per le disabilità
SOGGETTI ED UFFICI COINVOLTI	Staff, Innovazione, Sviluppo organizzativo e Formazione, Gestione del Personale, Referente Medici Competenti, Strutture Complesse, Comitato e Gruppi HPH, Servizio prevenzione protezione e gestione ambientale, Prevenzione e protezione ambienti di lavoro, Medicina del Lavoro, Affari generali legali ed assicurazioni, Ufficio legale
IMPEGNO DI SPESA	Da definire
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2022-2024

## B): SVILUPPO DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVI	Promuovere e favorire un'adeguata comunicazione sui temi della cultura di genere e del benessere organizzativo a target diversi (dipendenti, CUG, altri CUG della provincia di Trieste) attraverso la circolazione di informazioni riguardanti tutto ciò che è collegato a tale ambito, dall'organizzazione del lavoro, alle sue regole, ai progetti che si stanno sviluppando, alle nuove forme di flessibilità organizzativa; disporre di dati di genere nell'ambito di rilevazioni e statistiche. Inoltre s'intende valutare eventuali collaborazioni per svolgere analisi tese a realizzare documenti quali il bilancio di genere in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE.
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Aggiornamento delle sezioni Internet e/ o Intranet dedicate al CUG al fine di rendere visibili gli obiettivi, i progetti in itinere ed i risultati delle azioni intraprese; diffusione delle informazioni sugli ambiti di attività del CUG;</li><li>2. Monitoraggio degli organismi di ASUGI ove si ritiene utile la collaborazione del CUG e richiesta di ammissione ai relativi lavori in qualità di membri;</li><li>3. Collaborazione con altre istituzioni (Comune, Università, IRCSS Burlo, ecc.) per l'organizzazione di eventi ed iniziative, in materia di pari opportunità;</li><li>4. Collaborare al piano della formazione aziendale al fine di favorire e nel caso implementare la trattazione degli argomenti favorenti la cultura di genere ed il rispetto delle pari opportunità;</li><li>5. Favorire l'introduzione/impiego del linguaggio di genere in Azienda come da formazione fruita nel 2021 attraverso la rilettura di documenti prodotti in ASUGI e segnalazione di possibili contenuti ed espressioni discriminazioni o favorenti il consolidamento di stereotipi.</li><li>6. Studio delle forme attuabili in ASUGI per il Bilancio di Genere e ricerca di collaborazioni fattibili per la sua realizzazione.</li></ol>
SOGGETTO ATTUATORE	CUG di ASUGI e gruppo di lavoro CUG dedicato
SOGGETTI ED UFFICI COINVOLTI	Comunicazione Relazioni esterne Ufficio stampa, Staff, Innovazione, Sviluppo organizzativo e Formazione, Servizio prevenzione protezione e gestione ambientale, Prevenzione e protezione ambienti di lavoro, Medicina del Lavoro, UniTs
IMPEGNO DI SPESA	Non previsto
PERIODO REALIZZAZIONE	2022 – 2024

## C): CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

OBIETTIVI	La conciliazione dei tempi di vita familiare con i tempi di vita lavorativa è uno dei fattori che più incide sullo sviluppo di carriera in particolar modo delle lavoratrici. Nella società italiana, infatti, l'impegno della cura delle esigenze familiari ricade maggiormente sul genere femminile. A tale situazione, si aggiungono la mancanza di servizi complementari in grado di aiutare, incentivare e garantire la continuità del proprio percorso professionale, difficoltà molto evidenti per le/i lavoratrici/tori genitori di figli in età prescolare o scolare o che si occupano di famigliari anziani e/o non autosufficienti. Per tale motivo si intendono realizzare delle azioni per ridurre tale gap e poter sviluppare la carriera lavorativa. Diffondere una visione positiva della maternità e del periodo della gravidanza affinché le donne si sentano sostenute nella scelta di diventare madri e vivano il periodo di gestazione in sicurezza e nella misura del possibile attente anche ai compiti professionali perché la gravidanza non è una malattia.
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Monitoraggio delle forme di lavoro flessibile già attive</li><li>2. Favorire l'introduzione di orari flessibili ove possibile attraverso azioni di sensibilizzazione</li><li>3. Analisi dei bisogni dei dipendenti in relazione a cura dei figli e e degli anziani non autosufficienti</li><li>4. Studio di misure per aumentare l'impegno aziendale a sostenere la maternità e la gestione della vita familiare e ridurre i possibili gap anche attraverso la ricerca di collaborazioni e creazione di "carte di conciliazione"</li></ol>
SOGGETTO ATTUATORE	Gruppo di lavoro CUG di ASUGI
SOGGETTI ED UFFICI COINVOLTI	Gestione del Personale, Direzione infermieristica e ostetrica, Servizio Infermieristico, altri enti anche esterni da identificare
IMPEGNO DI SPESA	Non previsto
PERIODO REALIZZAZIONE	2022-2024

### MONITORAGGIO DEL PIANO

Nelle varie sedute del CUG, e comunque con cadenza almeno quadrimestrale, si analizzerà l'andamento delle varie azioni e gli eventuali obiettivi raggiunti, ovvero si metteranno in atto le necessarie azioni correttive, di concerto con le Strutture Complesse e gli uffici coinvolti.

### DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale, con decorrenza dalla data di adozione.

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

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: ANTONIO POGGIANA  
CODICE FISCALE: PGGNTN64M30C743F  
DATA FIRMA: 30/03/2022 09:53:24  
IMPRONTA: 22EC57F22BBF5F0CA2B2A2A69F7CF7CAFBD8B7B3C0DA4F3248198BE76498C490  
FBD8B7B3C0DA4F3248198BE76498C490327FB5E558A91252AEA8FFB6058825FA  
327FB5E558A91252AEA8FFB6058825FADD1AB4BBF2EFF3EB1AAA02F4DCDC0655  
DD1AB4BBF2EFF3EB1AAA02F4DCDC06559FD986F7F99FE6709BC0CDF4A7C1B535

NOME: ANDREA LONGANESI  
CODICE FISCALE: LNGNDR61R19A547T  
DATA FIRMA: 30/03/2022 09:56:57  
IMPRONTA: 7478248BA37340DDA2152B54117925BB0BCB9AEAF0B0E5840852FB908DA51A29  
0BCB9AEAF0B0E5840852FB908DA51A2983CF21D0B0586E73E18FBAE33A6217BE  
83CF21D0B0586E73E18FBAE33A6217BED0A53D13286C9DD8060C1E791EF8A0E2  
D0A53D13286C9DD8060C1E791EF8A0E28B6ED2C6FE7751B94DE30D44F91CBFAE

NOME: EUGENIO POSSAMAI  
CODICE FISCALE: PSSGNE59M27C957L  
DATA FIRMA: 30/03/2022 10:18:58  
IMPRONTA: 635716BB342A7D09C2B63B5695F294EA5429188FD826469BC5F89D988721B081  
5429188FD826469BC5F89D988721B0811E326EF8377F49DFB1C6F4B3E62A8387  
1E326EF8377F49DFB1C6F4B3E62A8387F6397036F31806020166E9458A459806  
F6397036F31806020166E9458A4598065A3D392E1BE12EF4F51B4067A696C3A9

NOME: FABIO SAMANI  
CODICE FISCALE: SMNFBA57C03L424I  
DATA FIRMA: 30/03/2022 11:01:05  
IMPRONTA: 7A4C1387C5486200DB8DF0909DFAC6DF6AC36ABE8240AFE83EDEFEE5A10F8683  
6AC36ABE8240AFE83EDEFEE5A10F8683DDC1E840895F74FCA33AB61511345F0F  
DDC1E840895F74FCA33AB61511345F0FA85349237B01074386D52C227E7F9975  
A85349237B01074386D52C227E7F9975E17094C98F343B69225E59BE400E3510

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: ANTONIO POGGIANA

CODICE FISCALE: PGGNTN64M30C743F

DATA FIRMA: 16/06/2023 10:04:47

IMPRONTA: 24048A875B7C96E16886E73DFE7E9FC7B8014DF6C559315F5EB21F314B96DA8A  
B8014DF6C559315F5EB21F314B96DA8AF2E49185DFB135052BE910FAD4E91FFD  
F2E49185DFB135052BE910FAD4E91FFD9665160BB089493EFB98DEDD9345A4F9  
9665160BB089493EFB98DEDD9345A4F9CA5021C9B4C9A819BBB2FD3956FF6D2C

NOME: MARILENA FRANCIOSO

CODICE FISCALE: FRNMLN57L54E098U

DATA FIRMA: 16/06/2023 10:06:15

IMPRONTA: 6C805F595A77BE57012FB66B446EA01785A55C920D0611B4628C937C54131B8D  
85A55C920D0611B4628C937C54131B8D9CA38C028455A6BFFB6D8B93FBCC9000  
9CA38C028455A6BFFB6D8B93FBCC9000F5E44969F21A886717069A24ED75C665  
F5E44969F21A886717069A24ED75C665DC70B194DBAC9FF4DE12BA1B176DC8A1

NOME: ANDREA LONGANESI

CODICE FISCALE: LNGNDR61R19A547T

DATA FIRMA: 16/06/2023 10:47:13

IMPRONTA: 7568102281FF8AC646D633EFFC685564668FAF59E6461869A398BC1398CCFF7D  
668FAF59E6461869A398BC1398CCFF7DC58322B3064602237BB1E524F4BED335  
C58322B3064602237BB1E524F4BED335BCB0EA0A435D295FA4223B74F21E5685  
BCB0EA0A435D295FA4223B74F21E56853CEAE9454DA3CF0848809E3E9E4E37EF

NOME: MICHELE ROSSETTI

CODICE FISCALE: RSSMHL66R18L424C

DATA FIRMA: 16/06/2023 11:21:47

IMPRONTA: 438B213FA6B437665C680B4550B28E8151FE4BFB8043886EF5E758B6675B3E24  
51FE4BFB8043886EF5E758B6675B3E24A4BF4F488D0203195C39346A1DEABCE7  
A4BF4F488D0203195C39346A1DEABCE76002EFD6418B76A05BA99A19F4B7A2B7  
6002EFD6418B76A05BA99A19F4B7A2B711141034A6B3C6922FD641711C83F40F