



## **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**

**2019 – 2021 aggiornato al 31/01/2021**

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 chiaramente gli obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare 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.

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.

*Tale indicazioni sono rafforzate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che indica quale termine per redigere la relazione annuale del GUG, contenente il Piano Triennale delle Azioni Positive entro il 30 marzo di ciascun anno e l'invio dello stesso aggiornato al 31/01/2021 all'Organismo di Valutazione interna, dopo approvazione da parte della Direzione Aziendale.*

*Il Comitato Unico di Garanzia di ASUGI dopo presa visione dei contenuti ha deciso di mantenere il Piano Triennale Azioni Positive redatto dal precedente CUG di ASUGI e che contiene la descrizione di azioni ancora attuali, coerenti con la normativa vigente ed in linea con quanto discusso nella prima riunione del Comitato di ASUGI. Si precisa che nel corso del 2019 si erano già svolti degli incontri di Area Vasta Isontino Giuliana, come documentato dai verbali dei Comitati precedenti pubblicati sul sito di ASUGI.*

## **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
- b) Introduzione della Consigliera di fiducia
- c) Sviluppo della cultura di genere: informazione e formazione

L'attività di formazione specifica per il personale del CUG, finalizzata a garantire adeguata competenza, consentendo di rendere il Comitato nel suo insieme, un organismo rispondente alle effettive esigenze di rappresentatività oltre che di innovazione istituzionale, si è già svolta per entrambe le aziende in forma separata, e si è tenuto nel novembre 2018 un incontro con la Consigliera di parità regionale – dott.ssa Nunin - per fornire ai membri CUG una prospettiva aggiornata delle situazioni e delle condizioni connesse al rischio di discriminazione sul lavoro, e per portare l'attenzione delle componenti su alcuni importanti aspetti dell'agire organizzativo, in relazione ai quali l'organismo può incidere significativamente in positivo (una breve descrizione dei contenuti del corso è riportata nel verbale della V<sup>a</sup> riunione 2018 del Comitato di ASUITs).

*Per quanto attiene l'azione 1, il Comitato di ASUGI valuta che sia necessario, in virtù della nuova Direttiva 2/2019, programmare ed includere fra le azioni, una nuova formazione per i membri del Comitato di ASUGI. Inoltre, per quanto attiene il benessere organizzativo e le azioni del Gruppo HPH si confermano i raccordi da mantenere anche in virtù del corso di formazione programmato dall'ARCS da cui poi deriveranno le azioni successive in ASUGI. Si ricorda che i gruppi HPH erano attivi in entrambe le due aziende cessate che si sono sempre relazionate ed hanno agito nel medesimo modo rispetto ai temi trattati.*

*Per quanto attiene l'istituzione della Consigliera di Fiducia, azione 2, nel 2020 non è stato possibile avviare l'iter mentre erano state discusse le modalità degli altri enti di acquisizione 2019. Dalla prima riunione del CUG di ASUGI la volontà di realizzare questa azione viene pienamente confermata.*

*Per quanto attiene nello specifico l'azione 3, In virtù dell'istituzione del nuovo Comitato, le azioni realizzate nel 2019 e quelle programmate per il 2020, devono essere riviste in quanto saranno da riaggiornare nuovamente il sito, portare all'approvazione del comitato il Logo costruito nel primo anno di valenza del piano, mentre saranno riavviate le collaborazioni con le altre istituzioni avviate nel 2019 e nei primi mesi del 2020 come da verbali pubblicati sul sito di ASUITs (fino ad inizio pandemia COVID19).*

## AZIONI DI MIGLIORAMENTO:

### Azione 1): PROMOZIONE DI ATTIVITÀ INERENTI IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Linee di azione a)	
OBIETTIVI	<p>Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.</p> <p>La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.</p> <p>Partendo dalle indagini di clima organizzativo somministrate a tutte le Aziende del SSR, oltre che dai dati che emergeranno dall'indagine stress lavoro – correlato, si cercheranno di individuare, alcune linee di azione trasversale alle varie SC su cui proporre un'azione di miglioramento; oltre che, se del caso, proporre azioni di miglioramento mirate a singole problematiche.</p>
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analizzare i dati relativi alle indagini di clima interno e stress lavoro – correlato per individuare eventuali azioni volte alla promozione del benessere organizzativo;</li><li>• Proporre monitoraggi interni volti a valutare l'andamento delle azioni positive messe in campo;</li><li>• Individuare ed agire per la rimozione di eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione e di attribuzione di incarichi;</li><li>• Organizzare attività formative in tema di comunicazione interna / alimentazione / stili di vita, ricercando anche collaborazioni con altri enti;</li><li>• Sostegno alla diffusione dei progetti HPH;</li></ul>
SOGGETTO ATTUATORE	CUG di ASUGI
SOGGETTI ED UFFICI COINVOLTI	Gruppo Benessere Aziendale (se presente); Ufficio formazione; Medico competente; Strutture Complesse ; Gruppo HPH; SPPA
IMPEGNO DI SPESA	Non presente
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2019-2021

## Azione 2): INTRODUZIONE DELLA FIGURA DEL/DELLA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

linee di azione c) e d)	
OBIETTIVI	<p>Il/la consigliere/a di fiducia è una “parte imparziale” , chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di mobbing e di molestie sessuali che hanno luogo nell’ambiente di lavoro o di studio, portati alla sua attenzione.</p> <p>A tali fini, svolge le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ascolto e tutela della parte che si ritenga vittima delle fattispecie di molestie e mobbing, anche in connessione ad eventuali procedure informali o formali di risoluzione del conflitto o del disagio.</li> <li>○ di informazione e formazione, finalizzate alla sensibilizzazione contro le forme di mobbing e molestie sessuali e alla prevenzione di tali fenomeni.</li> </ul> <p>L’attività della consiglierà è improntata all’indipendenza, alla riservatezza e al rispetto della volontà della persona, che a lei si rivolge, e orientata alla scelta della migliore strategia per gestire e risolvere le situazioni di difficoltà di quanti a lei si affidano.</p>
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi e confronto dei metodi utilizzati da altri Enti del territorio per l’acquisizione del/della Consigliere/a di Fiducia;</li> <li>• Eventuale predisposizione del bando pubblico in accordo con la Direzione Strategica;</li> <li>• Individuazione delle necessità Aziendali, anche tenuto conto dei risultati dell’indagine di Clima Organizzativo e dell’indagine stress – lavoro correlato.</li> <li>• Acquisizione del/della Consigliere/a di Fiducia ;</li> <li>• Informazione ai lavoratori/trici sulle modalità di attivazione del/della Consigliere/a di Fiducia, nei casi di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione</li> <li>•</li> </ul>
SOGGETTO ATTUATORE	CUG di ASUGI
SOGGETTI ED UFFICI COINVOLTI	Direzione Strategica, Direzione del Personale;
IMPEGNO DI SPESA	3000 euro/anno dal 2020
PERIODO REALIZZAZIONE	2019 - 2021

### Azione 3): SVILUPPO DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVI	<p>Promuovere e favorire un'adeguata comunicazione dei 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;</p> <p>Disporre di dati di genere nell'ambito di rilevazioni e statistiche (es. Bilancio Sociale, Direttiva sulle pari opportunità, ecc.)</p>
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pubblicizzazione dell'attività dei CUG nell'ambito lavorativo;</li> <li>• Organizzazione di iniziative formative rivolte ai dipendenti per illustrare il ruolo dei CUG, i principi portanti e gli obiettivi;</li> <li>• 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;</li> <li>• Collaborazione con altre istituzioni (Provincia, Comune, Università, Burlo, ecc.) per l'organizzazione di seminari formativi, la partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio, in materia di pari opportunità;</li> <li>• Collaborare al piano della formazione aziendale al fine di favorire ese del caso implementare la trattazione degli argomenti favorenti la cultura di genere ed il rispetto delle pari opportunità;</li> <li>• Partecipazione alla redazione annuale della rilevazione Aziendale sulle Pari Opportunità (ai sensi della Direttiva 23.5.2007); diffusione e pubblicazione dei dati raccolti;</li> <li>• Creazione di un Logo Unico che rispetti le diversità di genere per il CUG di ASUI;</li> <li>• Favorire l'introduzione/impiego del linguaggio di genere in Azienda.</li> </ul>
SOGGETTO ATTUATORE	Gruppo di lavoro CUG di ASUGI
SOGGETTI ED UFFICI COINVOLTI	URP, Ufficio Comunicazione, Ufficio Formazione.
IMPEGNO DI SPESA	
PERIODO REALIZZAZIONE	2019 - 2021

## **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: EUGENIO POSSAMAI

CODICE FISCALE: PSSGNE59M27C957L

DATA FIRMA: 12/03/2021 14:19:38

IMPRONTA: 656D5A945BC90074C6A03DA622E6073A8B7501C2E550A2790305876EBA974BD6  
8B7501C2E550A2790305876EBA974BD695413511FED10D94FA7A3EDACA90BE70  
95413511FED10D94FA7A3EDACA90BE70D4B05BDA11834DD8BADBB666AC8C8806  
D4B05BDA11834DD8BADBB666AC8C8806659F9248DA41DC690B1ED451CF30194B

NOME: ANTONIO POGGIANA

CODICE FISCALE: PGGNTN64M30C743F

DATA FIRMA: 12/03/2021 15:15:24

IMPRONTA: 8F174E07EA30A1EF7B7A288711C32DA525204652FD727C55335AED943BE9B115  
25204652FD727C55335AED943BE9B115BDFEDA888540CECA7846ED0F65B13F82  
BDFEDA888540CECA7846ED0F65B13F82D5E1C2D9C2F42280E200293484E85230  
D5E1C2D9C2F42280E200293484E85230D91F4CA5555B8D792D57352E953B26B8

NOME: ANDREA LONGANESI

CODICE FISCALE: LNGNDR61R19A547T

DATA FIRMA: 12/03/2021 15:50:14

IMPRONTA: 175D9940E7F826F7B384D5273361FEDD0B88B5068E512BF05EB00ABD8A580EF8  
0B88B5068E512BF05EB00ABD8A580EF848EF3261CF77CF3681B5DCF3B8287D32  
48EF3261CF77CF3681B5DCF3B8287D325C79D73B749492824AF08F9DEFBB5203  
5C79D73B749492824AF08F9DEFBB5203A7579A0D35DE06B1C035CFD0DF8F7BFE

NOME: MARIA-CHIARA CORTI

CODICE FISCALE: CRTMCH60H68H223I

DATA FIRMA: 12/03/2021 16:18:42

IMPRONTA: 0C340927818778696C406B9FD7109FDA3251D3E55077B4EC3A80B3432E6E465C  
3251D3E55077B4EC3A80B3432E6E465CAF2BEC47A2EC7FB027DA06DD6EC2BD04  
AF2BEC47A2EC7FB027DA06DD6EC2BD045432A86DD50F462E67B77C55C5D395BA  
5432A86DD50F462E67B77C55C5D395BA6079AFCE25971F5C930B5BD35E023D78