

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Rhodense

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ASST Rhodense (C.U.G.)

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DELL'ASST RHODENSE

TRIENNIO 2021-2023



Introduzione

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) dell'ASST Rhodense è stato istituito con provvedimento deliberativo n. 214 del 30.03.2017 (COSTITUZIONE NUOVO "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" DELL'ASST RHODENSE) e integrato con provvedimento deliberativo n. 268 del 20.04.2017 (PROVVEDIMENTI IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE DEL NUOVO "COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" DELL'ASST RHODENSE COSTITUITO CON DELIBERAZIONE N. 214 DEL 30.03.2017).

Al CUG sono assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche di specifica competenza.

La Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" alla sezione 3.2 - Piani triennali di azioni positive - prevede che " La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I Comitati Unici di Garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance."

Al fine di dare attuazione alla Direttiva 2/2019, il presente Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP), oltre a configurarsi come adempimento a un obbligo di legge, vuole porsi come strumento concreto di attuazione di specifiche azioni orientate alla promozione del benessere dei lavoratori e di contrasto alle discriminazioni.

I destinatari delle azioni contenute nel PAP sono tutti i dipendenti dell'ASST.

Il PAP 2021-2023 rappresenta uno strumento programmatico per introdurre "Azioni Positive" all'interno del contesto organizzativo aziendale e viene elaborato in coerenza con la normativa nazionale e comunitaria e in continuità con i precedenti PAP adottati dall'ASST Rhodense.

Per azioni positive si intendono misure concrete, calate nella realtà aziendale, per creare quelle condizioni di valorizzazione professionale e di benessere, elementi fondamentali anche per l'attuazione delle pari opportunità.

L'attenzione per le differenze, non solo di genere, trova compiutezza nell'adozione di diverse misure, tra le quali, a titolo esemplificativo, politiche di conciliazione famiglia-lavoro-tempo personale.

Il PAP 2021-2023 conferma l'attenzione ai temi delle pari opportunità, della conciliazione nel suo significato più esteso, della promozione della cultura di genere, del contrasto alle discriminazioni e della violenza di genere, della valorizzazione delle differenze, del benessere lavorativo nella sua accezione più ampia.

Si descrivono di seguito le azioni positive che si intendono attuare nel triennio di riferimento, suddivise per macroaree integrate.

1) Area formazione e aggiornamento

- Attività di formazione per i componenti del CUG
- Organizzazione di eventi formativi, per far conoscere le attività del CUG e le tematiche di competenza
- Partecipazione alle attività della rete dei CUG di Regione Lombardia
- Formazione dei dipendenti, anche in occasione del rientro da lunghi periodi di assenza o per cambio di attività lavorativa/modalità di lavoro

2) Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, benessere lavorativo

- Proposte relative a iniziative aziendali sui temi del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni/molestie/mobbing, nonché della violenza di genere, di concerto con la cabina di regia WHP, la UOC Medicina del Lavoro, il Risk Management, i tavoli aziendali sulla violenza e i servizi aziendali coinvolti nelle tematiche che di volta in volta verranno affrontate
- Collaborazione nelle indagini aziendali sul clima organizzativo/benessere dei lavoratori (con attuazione di eventuali ulteriori indagini specifiche, se risorse disponibili)
- Valorizzazione delle risorse umane nel contesto organizzativo

- Aggiornamento del sito WEB del CUG, al fine di promuovere la conoscenza delle attività del Comitato e la partecipazione attiva dei dipendenti, anche attraverso la presentazione di proposte e suggerimenti

- Comunicazione interna: azioni volte a favorire la comunicazione interna.

3) Conciliazione vita-lavoro

- Proposte in merito all'attivazione di servizi dedicati ai dipendenti, al fine di poter conciliare vita professionale e vita personale.

- Proseguimento delle attività relative all'attuazione del telelavoro e dello smart working.

4) Medicina di genere

- Collaborazione con le strutture aziendali, al fine di creare un contesto orientato alla medicina di genere.