



**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 2020 – 2022**

## 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 2020-2022 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 il PAP 2017-2019.

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.

Il PAP 2020-2022 conferma l'attenzione ai temi delle pari opportunità, della conciliazione, della promozione della cultura di genere, del contrasto alle discriminazioni, della valorizzazione delle differenze, del benessere lavorativo nella sua accezione più ampia.

Attraverso l'approvazione del PAP, CUG e ASST si impegnano a favorire le azioni positive che di seguito verranno descritte, anche attraverso la collaborazione degli Uffici/Servizi aziendali coinvolti nell'attuazione concreta delle azioni positive proposte, che verranno di volta in volta individuati a seconda dell'azione positiva presa in esame.

L'attività del CUG non si esaurisce tuttavia nei contenuti approvati nel Piano, che comunque potrà essere aggiornato, per esigenze nuove o maturate nel tempo, per perfezionare alcuni contenuti o per esigenze nate e condivise all'interno del CUG successivamente all'approvazione del presente documento, che è parte sostanziale ed integrante del Piano delle Performance 2020/2022.

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.

### **2) Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni, benessere lavorativo**

- Collaborazione con le strutture aziendali, in particolare cabina di regia WHP e UO Medicina del lavoro, al fine di promuovere e realizzazione di azioni atte a favorire il benessere organizzativo;
- Contrasto alle molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining, situazioni di discriminazioni di ogni tipo: identificazione strategie di prevenzione, anche attraverso la programmazione di corsi e seminari specifici, con l'obiettivo di anticipare l'insorgere delle problematiche e con lo scopo di creare un ambiente di lavoro disteso, svincolato da tensioni e conflitti
- 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**

- proseguimento attività relative all'attuazione del telelavoro e studi/proposte relative a nuove modalità di lavoro (es. smart working, in conformità alle leggi 124/2015 e 81/2017)
- proposte in merito all'attivazione di servizi dedicati ai dipendenti, al fine di poter conciliare vita professionale e vita personale (es. servizi per la cura dei bambini quando le scuole sono chiuse)

### **4) Medicina di genere**

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