

Piano delle Azioni Positive 2021-2024

PRESENTAZIONE:

Il CUG è stato istituito con L.183/2010 ed è presente perciò in tutte le Pubbliche amministrazioni italiane a livello centrale e locale.

Il compito del CUG ha come obiettivo la realizzazione delle Pari Opportunità, miglior utilizzo delle risorse umane, la promozione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo ed il contrasto e l'eliminazione di ogni forma di violenza morale o psicologica all'interno dell'amministrazione di appartenenza.

La nostra fondamentale funzione è quella di valorizzare le diversità, di promuovere azioni positive ed introdurre strumenti di flessibilità lavorativa a supporto della conciliazione vita e lavoro.

La legge 183 del 2010 sottolinea come uno dei compiti prioritari del CUG sia garantire la "salute e la sicurezza dei lavoratori", dove per salute viene inteso il "completo benessere fisico, mentale e sociale". Viene richiamata quindi la precisa responsabilità di garantire la sicurezza dei lavoratori rispetto ai rischi per la salute, che non sono solo fisici, ma anche psico-sociali.

Negli anni passati la riforma della Pubblica Amministrazione si è basata quasi esclusivamente sulle 3 "E" di Efficacia – Efficienza – Economicità, il CUG crede invece che occorra aggiungere altre 2 "E" quelle di Equità ed Etica.

Solo così si può contribuire ad accrescere il senso di appartenenza dei lavoratori, spesso molto qualificati, ma a volte demotivati e troppo spesso screditati.

Condivisione e fare squadra sono fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi; fare "buona amministrazione" in un percorso virtuoso che mira a migliorare le condizioni di lavoro, ad accrescere l'efficienza, l'efficacia, l'economicità ma mai disgiunte dall'etica e dall'equità.

Nel precedente PAP (2018-2020) le azioni di intervento erano 6:

1. implementazione funzioni e ruolo del CUG
2. formazione componenti del CUG
3. benessere organizzativo, discriminazione, molestie e mobbing
4. lettura della organizzazione – pari opportunità
5. accesso al lavoro, assunzioni, permanenza, progressione di carriera
6. promozione politiche di conciliazione vita lavorativa e vita personale

PAP quadriennio 2021 – 2024 - le 5 "E"

Il presente piano è stato elaborato in continuità programmatica con il precedente piano adottato per il triennio 2018- 2020, ma ha anche l'obiettivo di dare un contributo concreto all'attuazione delle pari opportunità nel lavoro, di migliorare il clima lavorativo e di favorire la condivisione di valori ed equità e di rispetto individuale, nonché di ottimizzare l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

1. Comunicazione ed informazione

Obiettivi: realizzare strumenti di comunicazione e reportistica volti a rendere noti gli effetti prodotti sulle pari opportunità dalle politiche dell'Azienda ed a diffondere buone prassi.

Azioni:

- **utilizzo dei canali di comunicazione** (sito, canale web tv, social network) per la realizzazione di prodotti (interviste, servizi e video) finalizzati alla diffusione di una cultura di genere ed inclusiva che abbia alla base il benessere organizzativo;
- destinare pagine specifiche sul sito internet ed intranet aziendale alle **informazioni prodotte dal CUG**, istituendo links con i più importanti siti di istituzioni ed associazioni;
- **utilizzo di un linguaggio non discriminatorio** nei documenti prodotti, favorire una corretta terminologia declinata per genere;
- **predisposizione di un opuscolo informativo** nel quale vengano esplicitate in maniera chiara e sintetica quelle che sono le attività che il CUG può svolgere.

Attori: S.O. Gestione del Personale, S.O. Sistema Informatico Aziendale, componenti CUG
Tempistica: quadriennio 2020 – 2024

2. Benessere organizzativo e clima interno

Obiettivi: approfondire la conoscenza dell'organizzazione in una ottica di genere e di pari opportunità; promuovere e sostenere progetti d'investimento professionale sulle collaboratrici e sui collaboratori;

Azioni:

- censire i **flussi informativi esistenti in Azienda**, riguardo ai dati (relativi alle materie di propria competenza) del personale ed aggregarli per genere;
- **monitorare ed elaborare i dati** presenti nei flussi;
- **formulare proposte in ordine ai suddetti temi ai fini della contrattazione integrativa**, quali, ad esempio: richiesta di trasparenza nelle comunicazioni, percezione del proprio valore personale in un determinato contesto all'interno delle singole strutture, - inserimento di indicatori nei sistemi di valutazione della performance dei Direttori e Coordinatori e Responsabili di Struttura per le SOD in cui si rilevano situazioni di malessere, molestie e mobbing;
- **redigere rapporti sulle attività rese dal CUG**;
- favorire servizi di supporto per il **reinserimento del personale** al rientro da congedi prolungati, attraverso forme di affiancamento lavorativo (mentoring), azioni di mantenimento delle competenze ed azioni di recupero formativo;
- interagire con gli Organismi aziendali dello Sportello di Ascolto, Nucleo di Valutazione, Gruppo di lavoro sullo stress lavoro-correlato, così da agire in modo sinergico e da garantire una risposta concreta, tempestiva ed efficace ai lavoratori che si trovano in difficoltà, e proporre strategie di prevenzione e possibile soluzione di situazioni di disagio, malessere, mobbing;

Attori: Direzione Aziendale, S.O. Controllo di Gestione, S.O. Gestione del Personale, componenti CUG, Sportello di Ascolto, Nucleo di Valutazione, Gruppo di lavoro sullo stress lavoro-correlato

tempistica: quadriennio 2020 – 2024

3. Conciliazione vita / lavoro (Work-life balance)

Obiettivi: promuovere la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Azioni:

- promuovere in stretto raccordo con le figure istituzionali aziendali, elementi di **flessibilità nell'organizzazione e nei tempi di lavoro** – con particolare priorità per le lavoratrici ed i lavoratori con figli/e piccoli/e e per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e per le lavoratrici ed i lavoratori impegnate/i in attività di volontariato (art.7 D. Lgs. 165/2001), fatta salva l'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra tutti i componenti del gruppo di lavoro.
- promuovere il **telelavoro** [così come previsto dal “**Piano organizzativo del lavoro agile**” (POLA)] sia per esigenze personali e familiari, che per innovazione organizzativa; (non deve essere la presenza del lavoratore ad essere misurata, bensì il risultato del lavoro e se il lavoratore ha degli obiettivi da raggiungere, può organizzarsi e far fronte alle esigenze familiari, di trasporto, di necessità in generale => maggiore responsabilizzazione del dirigente => maggiore responsabilizzazione del dipendente = migliori risultati in termini di servizi resi);
- promuovere nuove forme di conciliazione incentivando l'utilizzo dei **congedi parentali** da parte dei padri;
- promuovere la fattibilità di un servizio di **supporto logistico per i figli** dei dipendenti, eventualmente in sinergia con altre amministrazioni

Attori: Direzione Aziendale, S.O. Controllo di Gestione, S.O. Gestione del Personale, componenti CUG

tempistica: quadriennio 2020 – 2024

4. **Contrasto ed eliminazione di ogni forma di violenza morale o psichica**

Obiettivi: gestione e successiva eliminazione di qualsiasi azione di discriminazione e/o mobbing.

Azioni:

- **analisi dei fenomeni;**
- favorire comportamenti concreti a diffondere la cultura anti mobbing, e garantire che il Codice di condotta in materia di discriminazioni, molestie e mobbing (approvato con determina 239/DG del 29/4/2016) sia divulgato a tutto il personale, e rispettato in tutti i punti.
- **predisporre incontri di formazione/informazione annuali (rivolti a tutto il personale e ai Dirigenti, alle Posizioni Organizzative e di Coordinamento)** su temi che verranno suggeriti in collaborazione con lo Sportello d'Ascolto, istituito dall'Azienda proprio per gestire le richieste di disagio lavorativo del personale;
- istituire un sistema di monitoraggio del benessere lavorativo e delle situazioni "a rischio".

Attori: Direzione Aziendale, Sportello di Ascolto, S.O. Gestione del Personale,
Ufficio Competente Procedimenti Disciplinari (U.C.P.D.), componenti CUG

tempistica: quadriennio 2020 – 2024