

ALLEGATO 3.3.6.A GENDER EQUALITY PLAN

PIANO AZIONI POSITIVE

AZIENDA SANITARIA TERRITORIALE DI MACERATA

TRIENNIO 2025-2027

PREMESSA

La Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere (Gender Equality Strategy) 2020-2025, muovendo dal presupposto che la parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali, imposta una visione e definisce obiettivi politici e azioni affinché, entro il 2025, si possa realizzare un'Unione in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di realizzazione e possano equamente partecipare alla società.

Gli obiettivi sono così riassumibili: porre fine alla violenza di genere; sfidare gli stereotipi di genere; colmare i divari di genere nel mercato del lavoro; raggiungere una partecipazione equa tra i diversi settori dell'economia; affrontare i divari retributivi e pensionistici di genere; colmare il divario di assistenza di genere e raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica.

Fondamentale è integrare la dimensione di genere e promuovere una prospettiva intersezionale di genere in tutte le politiche e le principali iniziative dell'UE per far fronte alle complesse sfide su temi centrali – tra cui i cambiamenti climatici e la trasformazione digitale – che impattano significativamente sulla qualità della vita di uomini e donne.

La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, adottata su impulso e in coerenza con la citata Strategia UE, si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere in cui l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi.

Per dare attuazione alla Strategia, la Legge di bilancio 2022 ha sancito a livello legislativo l'adozione di un "Piano strategico nazionale per la parità di genere", in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere di genere 2020-2025.

Il GEP (Gender Equality Plan) è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere

l'uguaglianza di genere all'interno di una organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. Si inserisce all'interno della programmazione e si coordina con gli altri strumenti per il benessere organizzativo.

Nelle linee guida del PNRR per la missione 4 esplicitamente si indica: "L'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un bilancio di genere e un piano di uguaglianza di genere, in analogia al Gender Equality Plan (GEP) prerequisito previsto per tutti i progetti Horizon Europe".

Le linee guida sono disponibili al link <https://apre.it/wp-content/uploads/2021/10/KI0221806ENN.pdf>.

Il D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", all'art. 48 comma 1, ha previsto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni della predisposizione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'art. 42 del medesimo decreto ha inoltre specificato la nozione giuridica generale di "*azioni positive*", consistenti, appunto, in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Sul Piano triennale si è poi soffermata la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 23/05/2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne", documento che ha dettagliato ulteriormente le misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle PP.AA., specificando gli ambiti "speciali" di azione su cui intervenire:

- l'organizzazione del lavoro;
- le politiche di reclutamento e di gestione del personale;
- la formazione e la cultura organizzativa.

A detti "input" giuridici, in via interpretativa, sono da affiancare ulteriori contenuti normativi, che, avendo arricchito i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro, devono essere tenuti in considerazione in sede di stesura del Piano.

In tal senso occorre richiamare, in primo luogo, l'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, che teorizza proprio l'attuale concetto di uguaglianza sostanziale sul lavoro: "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro". In tal modo la norma, evidentemente, rende espliciti ulteriori profili di potenziali discriminazioni, oltre a quelle di genere, e sottolinea nuovi campi, meno immediati, in cui la discriminazione si può sviluppare (es. la sicurezza sul lavoro).

Lo stesso art. 7, comma 1, del decreto da ultimo citato, esige, inoltre, che "le pubbliche amministrazioni garantiscano altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo (...)", aprendo un campo infinito per azioni positive, non solo passive e difensive.

Altra rilevante disposizione di legge, avente un impatto, sia pure indiretto, sui Piani triennali è l'art. 28, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 T.U. per la sicurezza sul lavoro, secondo cui "La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), ... deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ... tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ... quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ... nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro (...)"

In detta norma è evidente la "sottolineatura", da rileggere anche alla luce del citato art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 165/01, dell'ottica di genere sulla sicurezza sul lavoro.

L'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della n. 183/2010, prevede la costituzione nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le Pari Opportunità in data 04.03.2011 hanno emanato congiuntamente la Direttiva recante "Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con le quali sono state disciplinate le funzioni del CUG, al quale sono stati assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze

allo stesso demandate ai sensi dell'art. 57 comma 3 del D. Lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 21 L. 183/2010.

E' successivamente intervenuta, sul punto, la Direttiva n. 2/2019 ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche", approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che ha sostituito la sopra citata Direttiva del 23.05.2007 e aggiornato gli indirizzi contenuti nelle Linee Guida del 04.03.2011, con specifico riferimento a criteri di composizione del CUG, procedure di nomina e compiti.

In particolare, in virtù delle fonti sopra richiamate, tra i compiti del Comitato Unico di Garanzia rientra quello propositivo di predisposizione e monitoraggio sull'attuazione del Piano delle Azioni Positive, oggi soppresso in quanto assorbito dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dall'art. 6 D.L. 80/2021 e successiva disciplina attuativa (art. 1 comma 1 lett. f) DPR 81/2022 e D.M. 24 giugno 2022 a firma del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Ministro dell'economia e delle finanze).

OBIETTIVI

Il presente Piano delle Azioni Positive Triennio 2025-2027 è redatto ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 nonché in conformità alle previsioni della Direttiva 2/2019, che prevede appunto che, 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.

Il Piano, avente valenza triennale e da integrarsi nel PIAO aziendale, è elaborato in continuità programmatica e strategica con il precedente PAP e persegue l'obiettivo dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e contrasto delle discriminazioni.

Durante il periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente e delle organizzazioni sindacali, così da renderlo dinamico ed effettivamente efficace.

Gli obiettivi generali del Piano sono:

- intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'Ente, con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere, di età e di abilità/disabilità;
- favorire la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità personali, familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini, delle diverse

fasce di età, del grado di abilità/disabilità all'interno dell'organizzazione, contemperando le necessità dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;

- sviluppare gli elementi di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti nell'Ente;
- individuare competenze di genere da valorizzare per implementare la capacità di trattenere al proprio interno le professionalità migliori e per migliorare il clima lavorativo.

LA STRUTTURA DEL PIANO

Il presente Piano Azioni Positive – Gender Equality Plan, è articolato in una prima parte dedicata alla descrizione del profilo aziendale e all'analisi del contesto lavorativo anche in un'ottica di genere, in una seconda parte riservata al monitoraggio dello stato di attuazione del Piano Azioni Positive – Gender Equality Plan 2024-2026 e ai risultati conseguiti nell'anno 2024 e, infine, in un'ultima sezione dedicata all'aggiornamento del Piano per il triennio 2025-2027, in attuazione delle previsioni della sopra citata Direttiva n. 2/2019 approvata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità.

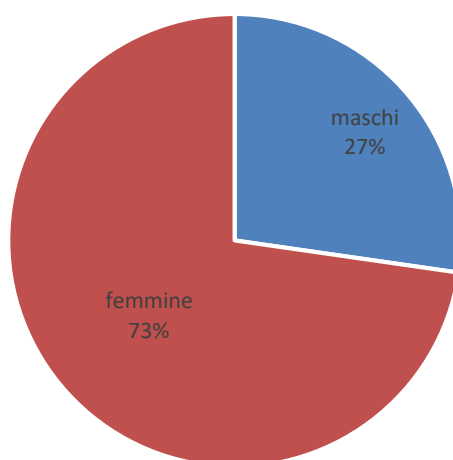
PROFILO AZIENDALE

L'azienda Sanitaria Territoriale di Macerata è caratterizzata da una forte presenza femminile (circa il 73 % dei dipendenti) e, per questo, nella gestione del personale sono necessarie un'attenzione particolare, nonché l'attivazione di strumenti per la promozione delle pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica.

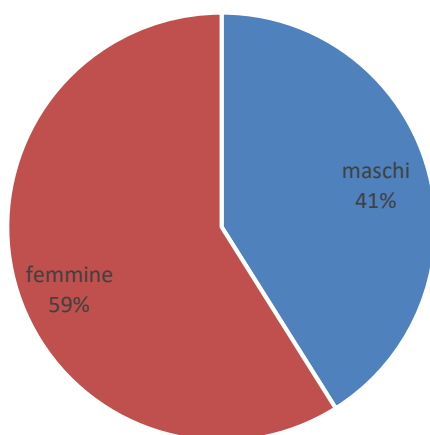
La distribuzione della presenza femminile e maschile varia in base al ruolo (dirigenza e comparto).

Si riportano di seguito alcuni grafici che rappresentano la situazione sopra delineata.

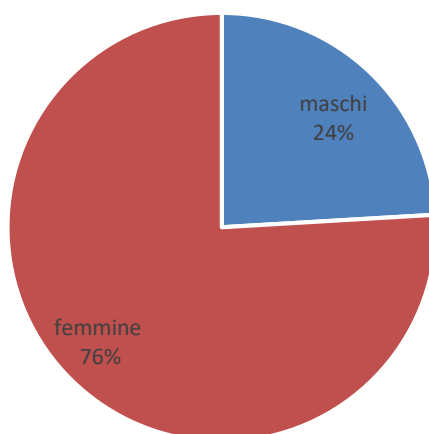
DIPENDENTI AST MACERATA
SUDDIVISI PER GENERE
(dato aggiornato al 01/12/2024)



TOTALE PERSONALE DIRIGENTE SUDDIVISO PER GENERE
(dato aggiornato al 01/12/2024)



TOTALE PERSONALE COMPARTO SUDDIVISO PER GENERE
(dato aggiornato al 01/12/2024)



PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

MONITORAGGIO RISULTATI AZIONI POSITIVE ANNO 2024

Con cadenza annuale viene effettuato il monitoraggio relativo allo stato di attuazione delle azioni positive programmate, al fine di verificare il loro stato di avanzamento e rilevare eventuali criticità. Gli elementi informativi evidenziati, oltre a costituire oggetto di discussione ed analisi congiunta nel corso di riunioni del CUG, sono fondamentali anche ai fini dell'aggiornamento del Piano per il nuovo triennio.

Si riporta di seguito il prospetto riepilogativo delle azioni positive incluse nel PAP 2024-2026 e i risultati del monitoraggio condotto dal CUG con riferimento all'annualità 2024.

AZIONE	STATO DI ATTUAZIONE
<i>Azione positiva 1.1</i> Inserimento nella home page del sito aziendale di un banner direttamente collegato alla pagina "Comitato Unico di Garanzia", che contenga le informazioni sul CUG, con lo scopo di informare e sensibilizzare il personale dipendente ed esterno.	Avviata – da completare L'azione, avviata con la formulazione della relativa richiesta, risulta ancora da completare (iter di acquisizione del nuovo sito internet in fase di completamento).
<i>Azione Positiva 1.2</i> Iniziative di informazione e formazione per i componenti del Comitato Unico di Garanzia su particolari problematiche di interesse operativo, anche con la collaborazione della Consigliera Provinciale di Parità.	Avviata – da potenziare Nell'anno 2024, nella vigenza del PAP 2024-2026, il CUG AST Macerata ha perfezionato l'iscrizione alla Rete Nazionale dei CUG. La predetta adesione ha comportato per i componenti del CUG importanti opportunità di confronto, collaborazione e sinergia con gli altri soggetti aderenti, anche attraverso la condivisione di fattori di esperienza e competenza specialistica. La predetta adesione ha inoltre offerto ai componenti del CUG aziendale la possibilità di fruire di molteplici iniziative formative promosse dalla Rete Nazionale dei CUG in materia parità, pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo. Quanto sopra si pone nel solco del percorso formativo e di sensibilizzazione già avviato dal CUG AST Macerata nel corso del 2023, con la realizzazione del corso di formazione accreditato ECM rivolto a tutti i componenti del CUG aziendale, tenuto da docenti dell'Università di Macerata e di Camerino ed avente ad oggetto le tematiche di conciliazione di vita e lavoro e delle discriminazioni di genere, nonché quelle della centralità della persona e del benessere organizzativo e lavorativo.

<i>Azione Positiva 1.3</i> Costituzione, nell'ambito del CUG, dei seguenti gruppi di lavoro, finalizzati alla trattazione e all'approfondimento delle materie di competenza dello stesso: - INFORMAZIONE/FORMAZIONE/PROMOZIONE CUG - PARI OPPORTUNITA' - CLIMA LAVORATIVO/BURN OUT	Avviata – da potenziare Nella riunione del CUG del 21.02.2023, in attuazione di quanto previsto dall'azione positiva in parola, sono stati costituiti i gruppi di lavoro, nonché individuati i relativi componenti e coordinatori. I predetti gruppi di lavoro sono stati previsti come aperti a future adesioni, anche da parte dei membri supplenti del CUG, al fine di valorizzarne l'apporto partecipativo. Nel corso delle riunioni del CUG dell'anno 2024 è stata sottolineata l'esigenza di valorizzare l'apporto dei predetti gruppi di lavoro, anche al fine della redazione di proposte formative e progettuali da sottoporre al CUG.
<i>Azione positiva 2.1</i> Incontri formativi con dirigenti, posizioni organizzative e di coordinamento sulla traduzione delle tematiche di pari opportunità in esperienze dell'organizzazione del lavoro in un'ottica di valorizzazione delle differenze di genere, sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dai dirigenti stessi e dal Comitato Unico di Garanzia.	Da avviare
<i>Azione positiva 2.2</i> Facilitare il rientro al lavoro delle dipendenti e dei dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi) in aspettativa per congedi familiari, per gravidanza e puerperio o altro, attraverso momenti di aggiornamento specifico a cura del servizio di appartenenza.	Da rimodulare Al fine di perseguire più efficacemente l'obiettivo del progetto, in fase di predisposizione della proposta di PAP 2025-2027 è stata valutata la rimodulazione dell'azione positiva, come esposto nella successiva sezione del Piano riservata all'aggiornamento per il triennio 2025-2027.

Azione positiva 3.1 Inserimento, nella sezione “profilo aziendale” dei prossimi Piani, o dei loro aggiornamenti annuali, dell’analisi del clima aziendale attraverso indicatori oggettivi, quali, ad esempio, turnover, assenteismo, procedimenti disciplinari, differenziali retributivi per genere a parità di ruolo, anche attraverso dati estraibili dal documento “stress lavoro correlato” aziendale nonché attraverso l’effettuazione di indagini <i>ad hoc</i>: ciò al fine di individuare i più efficaci interventi migliorativi che possano promuovere e/o migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.	Avviata - da rimodulare Gli indicatori e i dati utili ad elaborare strategie di prevenzione e di promozione del benessere e di miglioramento del clima aziendale sono in corso di raccolta. L’azione persegue l’obiettivo di garantire un ambiente improntato al benessere organizzativo e di prevenzione e contrasto di ogni comportamento lesivo della dignità della persona. Al fine di perseguire più efficacemente l’obiettivo del progetto, è emersa la necessità che l’azienda si doti di un Codice etico e di condotta, teso, nell’ambito del principio delle pari opportunità, alla valorizzazione delle differenze di genere e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, così garantendo un ambiente improntato al benessere organizzativo, nell’ottica di prevenzione e contrasto di ogni comportamento lesivo della dignità della persona. In tale contesto il CUG ha ritenuto necessario proporre, a rimodulazione del progetto, quale specifica azione positiva, l’adozione di un Codice etico e di condotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing, nonché l’avvio del procedimento volto alla nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia, quale soggetto deputato a dare esecuzione a detto Codice.
---	--

Ad integrazione di quanto sopra riportato, si evidenzia che nell’anno 2024 il CUG ha altresì visto valorizzato il suo ruolo consultivo, in particolare fornendo il proprio apporto collaborativo nel percorso di approvazione del Regolamento aziendale in materia di lavoro agile.

Si evidenzia altresì che, nel triennio 2025-2027 di validità del presente Piano e nell’ambito dell’azione positiva 1.3, il CUG intende valorizzare lo sportello psicologico di ascolto già esistente in ambito aziendale, incardinato nella UOC PSAL del Dipartimento di Prevenzione, quale strumento operativo ed integrativo con l’analoga finalità di promuovere il benessere della persona e del lavoratore.

PAP TRIENNIO 2025-2027

Considerati i buoni risultati del monitoraggio circa lo stato di attuazione del Piano azioni positive – Gender Equality Plan 2024-2026, in linea con le precedenti annualità, per il triennio 2025-2027 si ritiene di confermare le azioni positive non ancora avviate e di potenziare quelle già avviate anche mediante rimodulazione delle stesse, nonché di prevedere iniziative di nuova introduzione, come di seguito analiticamente indicato.

Progetto n. 1

Potenziamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG), attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Ente e la formazione dei suoi componenti.

Il risultato atteso è una maggiore visibilità del CUG all'interno e un incremento della visibilità dell'Ente all'esterno, con l'attenzione prestata alle politiche di genere come scelta strategica per la propria organizzazione.

Azione positiva 1.1

Inserimento nella home page del sito aziendale di un banner direttamente collegato alla pagina "Comitato Unico di Garanzia", che contenga le informazioni sul CUG, con lo scopo di informare e sensibilizzare il personale dipendente ed esterno.

- Soggetti principali coinvolti: U.O.C. Gestione Sistemi Informativi, U.O.C. Gestione Risorse Umane, CUG, URP;
- A chi è rivolto: alle dipendenti e ai dipendenti, all'esterno.
- Tempi di realizzazione: entro 6 mesi dall'implementazione del nuovo sito web.
- Costi preventivati e finanziamenti: nessuno.

Azione positiva 1.2

Iniziative di informazione e formazione per i componenti del Comitato Unico di Garanzia su particolari problematiche di interesse operativo, anche con la collaborazione della Consigliera Provinciale di Parità.

- Soggetti principali coinvolti: U.O.C. Formazione, CUG;
- A chi è rivolto: ai componenti del CUG e altri dipendenti interessati alla materia.
- Tempi di realizzazione: previste almeno due iniziative formative nel triennio di validità del piano.
- Costi preventivati e finanziamenti: utilizzo budget destinato alla formazione.

Azione positiva 1.3

Potenziamento, nell'ambito del CUG, dei seguenti gruppi di lavoro, finalizzati alla trattazione e all'approfondimento delle materie di competenza dello stesso:

- INFORMAZIONE/FORMAZIONE/PROMOZIONE CUG
 - PARI OPPORTUNITA'
 - CLIMA LAVORATIVO/BURN OUT
- Soggetti principali coinvolti: CUG;
 - A chi è rivolto: ai componenti del CUG.

- Tempi di realizzazione: entro 12 mesi dal presente aggiornamento.
- Costi preventivati e finanziamenti: nessuno.

Progetto n. 2

Favorire la formazione del personale dipendente al fine di migliorare la gestione delle risorse umane facilitando la creazione di un ambiente di lavoro in cui i/le dipendenti si sentano a proprio agio, valorizzando altresì le potenzialità presenti.

Focalizzare l'attenzione verso le figure dirigenziali, le posizioni organizzative e di coordinamento, indirizzando la formazione alla comprensione delle attitudini e caratteristiche personali presenti, in modo da favorire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e la gratificazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Azione positiva 2.1

Incontri formativi con dirigenti, posizioni organizzative e di coordinamento sulla traduzione delle tematiche di pari opportunità in esperienze dell'organizzazione del lavoro in un'ottica di valorizzazione delle differenze di genere, sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dai dirigenti stessi e dal Comitato Unico di Garanzia.

- Soggetti principali coinvolti: U.O.C. Formazione, CUG;
- A chi è rivolto: ai dirigenti, alle posizioni organizzative e di coordinamento
- Tempi di realizzazione: almeno un'iniziativa formativa nel triennio di validità del piano.
- Costi preventivati e finanziamenti: utilizzo budget destinato alla formazione.

Progetto n. 3

Promozione del benessere organizzativo ed individuale, inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori, al fine di porre la giusta attenzione alla persona e alla cura del clima e dell'ambiente di lavoro.

Contrasto di ogni forma di discriminazione e violenza sui luoghi di lavoro.

Adozione di strumenti di prevenzioni atti a garantire il rispetto del principio delle pari opportunità ai sensi della Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Azione positiva 3.1

Adozione di un Codice Etico e di condotta aziendale contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche ed il mobbing.

- Soggetti principali coinvolti: Direzione Aziendale, U.O.C. Gestione Risorse Umane, CUG;
- A chi è rivolto: dipendenti dell'ente;
- Tempi di realizzazione: triennio di validità del piano;
- Costi preventivati e fonti di finanziamento: nessuno

Azione positiva 3.2

Nomina del/la Consigliere/a di Fiducia quale soggetto deputato all'attuazione del codice etico e di condotta aziendale

- Soggetti principali coinvolti: Direzione Aziendale, U.O.C. Gestione Risorse Umane, CUG;
- A chi è rivolto: dipendenti dell'ente;
- Tempi di realizzazione: triennio di validità del piano;
- Costi preventivati e fonti di finanziamento: eventuale utilizzo di budget dedicato.

Azione positiva 3.3

Istituzione della figura del/la "Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità" ai sensi dell'art. 39 ter D. Lgs 165/01.

- Soggetti principali coinvolti: Direzione Aziendale, U.O.C. Gestione Risorse Umane, CUG, Medico competente, RSPP;
- A chi è rivolto: dipendenti dell'ente;
- Tempi di realizzazione: 24 mesi dal presente aggiornamento;
- Costi preventivati e fonti di finanziamento: nessuno.

MONITORAGGIO PAP

Nel corso dell'anno 2025 si effettuerà il monitoraggio delle Azioni positive inserite nel presente Piano.

In particolare, nell'ambito delle attività del CUG, sarà effettuata l'analisi degli interventi realizzati e la verifica dei risultati delle Azioni Positive individuate. Saranno, inoltre, raccolti pareri, consigli, osservazioni suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere all'eventuale aggiornamento delle azioni.