



Azienda ospedaliero-universitaria Senese

**Allegato 2) al PIAO:
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

PREMESSA

1. Fonti legislative di riferimento

2. Situazione del personale

3. Obiettivi generali del Piano

3.1. Sviluppo di politiche per l'equità e contro le molestie e le discriminazioni, a tutela della dignità e della libertà delle lavoratrici e dei lavoratori

3.2. Promozione del benessere lavorativo organizzativo e individuale, azione di contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro ed al mobbing

3.3. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

3.4. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità con particolare riferimento alla comunicazione ed alla formazione in relazione alle attività portate avanti dal Comitato Unico di Garanzia (CUG)

3.5. Impegno nella promozione della persona, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti

3.6. Rapporti tra la Direzione Aziendale e il Comitato Unico di Garanzia

4. Bilancio di genere

5. Soggetti e uffici coinvolti

6. Strumenti e attività di monitoraggio

PREMESSA

Il presente Piano di azioni positive costituisce un documento rivolto a promuovere all'interno dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Senese, l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, al fine di sostenere condizioni di benessere lavorativo e per prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. L' Azienda Ospedaliero Universitaria Senese consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento strategico sulle azioni positive sulla base dei concetti sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, in linea con i più ampi contenuti del PIAO, i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

1. Fonti legislative di riferimento

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le “azioni positive”, introdotte nel nostro ordinamento dalla **legge 10 aprile 1991, n. 125** e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del “**Codice delle pari opportunità**”. Il Piano, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata **Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”**.

Successivamente, il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, anche conosciuto come “Testo Unico del Pubblico Impiego” (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al

lavoro. **L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"** introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. **Il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"** riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a *"assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La nozione giuridica di **"azioni positive"** viene specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

La **Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"** emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della **legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro")** è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Più in particolare, il **novellato art. 7** introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno."* Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. È notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che *"La valutazione di cui all'art. 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"*. La stessa legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"* si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono

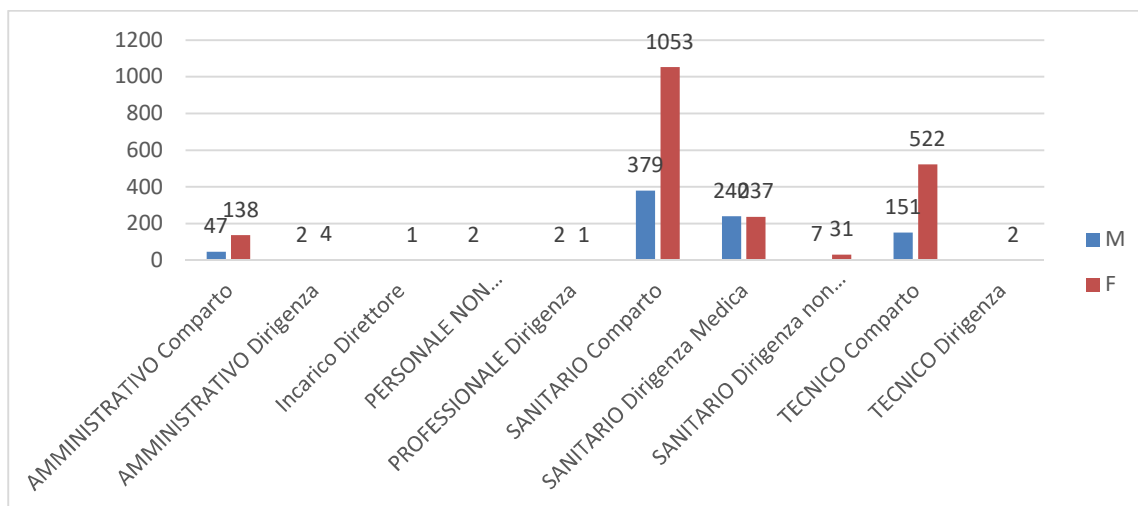
fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Inoltre, le integrazioni all'**art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato**, hanno previsto l'istituzione di un **Comitato unico di garanzia (CUG)** che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione. La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG. Nel quadro di riferimento si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici. Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto **l'art. 38 septies, "Bilancio di genere"** nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009.

In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato *"un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere"*. Inoltre, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", la quale auspica l'innescio di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti. Si evidenzia poi la Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26 giugno 2019, che definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. In materia di lavoro agile nella P.A., infine, va rammentata la legge 22 maggio 2017, n. 81, la Direttiva 3/17 del Ministro per la pubblica amministrazione, nonché le disposizioni che, nel corso del 2020, hanno disciplinato l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile in fase emergenziale, quale misura di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori.

2. Situazione del personale

Di seguito si indica il riscontro tra la situazione delle donne e degli uomini nell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presso l'Azienda Ospedaliero Universitaria Senese.

Distribuzione del personale per genere e qualifica



3. Obiettivi generali del Piano

L'Azienda Ospedaliero Universitaria Senese nella definizione degli obiettivi generali alla base del Piano intende ispirarsi ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- benessere organizzativo, contrasto a ogni forma di violenza e promozione della sicurezza negli ambienti di lavoro.

In questa prospettiva, gli obiettivi che l'Azienda Ospedaliero Universitaria Senese si propone di perseguire nell'ambito del triennio sono delineati nei seguenti punti:

- a) Sviluppo di politiche per l'equità e contro le molestie e le discriminazioni, a tutela della dignità e della libertà delle lavoratrici e dei lavoratori;
- b) Promozione del benessere lavorativo organizzativo e individuale, azione di contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro ed al mobbing
- c) Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

- d) Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità con particolare riferimento alla comunicazione ed alla formazione in relazione alle attività portate avanti dal Comitato Unico di Garanzia (CUG)
- e) Impegno nella promozione della persona, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti
- f) Rapporti tra la Direzione Aziendale e il Comitato Unico di Garanzia

3.1. Sviluppo di politiche per l'equità e contro le molestie e le discriminazioni, a tutela della dignità e della libertà delle lavoratrici e dei lavoratori

La complessa articolazione di un'Azienda sanitaria coinvolge un numero consistente di lavoratrici e lavoratori che esprimono varie professionalità. Le problematiche relazionali in ambiente di lavoro e verso l'esterno hanno ricadute importanti sull'organizzazione e sulla vita delle persone. Pertanto, si rende necessaria la verifica e la riduzione dell'eventuale esistenza di discriminazioni, dirette e/o indirette, basate sull'età, l'orientamento sessuale e la disabilità.

Azioni positive:

- Stesura e adozione un Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, morali, discriminazioni, mobbing e successiva nomina di un Consigliere di Fiducia;
- pubblicizzazione e diffusione del Codice di condotta presso le/i dipendenti , previa valutazione e definizione delle modalità più idonee, ferma restando la sua pubblicazione sul sito web aziendale.

3.2. Promozione del benessere lavorativo organizzativo e individuale, azione di contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro ed al mobbing

Nell'ambito della promozione del benessere organizzativo e individuale è necessario porre particolare attenzione all'ascolto dei dipendenti, alle indagini sul benessere organizzativo come previsto dal D.Lgs. 150/2009, alla valutazione dello stress lavoro correlato come previsto dal D.Lgs 81/08 e s.m.i., al contrasto delle molestie nei luoghi di lavoro ed al mobbing, nonché alle tematiche relative al disagio lavorativo.

Azioni positive:

- Implementazione delle attività già svolte dal Punto di Ascolto aziendale dedicato al miglioramento del benessere organizzativo e all'indicazione delle eventuali misure di

- prevenzione da adottare per contrastare i fattori forieri di stress in ambito lavorativo, ed anche all' orientamento ed al supporto dei dipendenti per focalizzare la propria situazione e progettare possibili percorsi personalizzati;
- implementazione della conoscenza delle attività del Punto di ascolto presso il personale dell'AOUS ;
 - implementazione delle indagini finalizzate alla rilevazione del benessere organizzativo;
 - applicazione del percorso relativo alla valutazione stress lavoro correlato (valutazione dei dati oggettivi e soggettivi di stress, livello di rischio, individuazione delle misure correttive, pianificazione del piano attuativo, rivalutazione per la verifica della efficacia delle misure attuate);
 - predisposizione di interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro correlato in collaborazione con i Servizi di Prevenzione e Protezione;
 - informazione/formazione su tematiche relative al fenomeno del disagio lavorativo.

3.3. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

La promozione della conciliazione tra i tempi di vita e tempi di lavoro richiede lo sviluppo di azioni in materia tese a implementare modalità di lavoro flessibili e servizi alla famiglia e alle persone.

Azioni positive:

- regolamentare, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali in materia, la gestione delle modalità di lavoro in termini di flessibilità oraria, telelavoro, part-time, etc.;
- individuare percorsi di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati e malattie attraverso forme idonee di reinserimento e di recupero formativo, anche attraverso il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia;
- sviluppare percorsi formativi volti a consentire l'acquisizione delle competenze legate ai nuovi contesti organizzativi;
- potenziare il servizio di asilo nido aziendale ed effettuare un'attività di monitoraggio delle attività allo scopo di adeguarle il più possibile alle esigenze del personale dipendente che usufruisce del servizio.

3.4. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità con particolare riferimento alla comunicazione ed alla formazione in relazione alle attività portate avanti dal Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Per promuovere la cultura di genere, contro ogni forma di discriminazione e per il benessere lavorativo, è necessario sviluppare una cultura di genere finalizzata non solo a ridurre le differenze legate al genere, ma anche ad ottenere un cambiamento nelle pratiche istituzionali, nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo, in funzione di un cambiamento dell'intera società per renderla più inclusiva.

La rilevanza di tale attività promozionale è dimostrata dal fatto che essa rappresenta una delle priorità dell'Unione Europea sin dalla sua creazione, nonché uno dei principali obiettivi delle politiche della Commissione Europea, destinato a diventare una politica globale da applicare in ogni contesto.

Partendo da tali premesse è necessario che l'Azienda Ospedaliero Universitaria Senese sia attenta alla promozione in stretta collaborazione con il CUG, di iniziative e progetti, rivolti a tutti i dipendenti tale organismo per raggiungere tali obiettivi ha la necessità di munirsi di strumenti di comunicazione per informare tutto il personale dipendente sulla propria attività, per mantenere un rapporto di prossimità e promuovere una cultura improntata al superamento delle discriminazioni e per il benessere lavorativo. A tal fine l'Azienda si impegna a favorire le condizioni necessarie, anche attraverso lo sviluppo delle seguenti azioni.

Azioni positive:

- pagina dedicata sul sito WEB aziendale, facilmente individuabile e accessibile ai cittadini; la pagina riporterà l'attività del CUG e consentirà contatti online;
- divulgazione degli eventi promossi dal CUG e sullo stato di attuazione dei progetti relativi al Piano delle Azioni Positive, attraverso il sito web aziendale, la intranet aziendale e le pagine social;
- pubblicazione di depliant in formato cartaceo e online sulle funzioni del CUG;
- organizzazione di seminari rivolti a professionisti e/o alla cittadinanza sulla medicina di genere in tutti i suoi aspetti, dalla ricerca all'applicazione clinica;
- organizzazione di incontri formativi sulla importanza degli aspetti relazionali che incidono sul benessere lavorativo;
- organizzazione di corsi di formazione interna/esterna per potenziare le capacità dei componenti del CUG nelle materie di competenza.

3.5. Impegno nella promozione della persona, valorizzazione delle risorse umane, accrescimento professionale dei dipendenti

L'Azienda Ospedaliero Universitaria Senese si impegna a promuovere e valorizzare il personale dipendente nonché ad accrescere la loro formazione professionale e le competenze specifiche come di seguito specificato:

Azioni positive

- Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza e piattaforme e-learning: al fine di accrescere attraverso iniziative formative la cultura della parità e delle pari opportunità e del benessere organizzativo del personale, l'Azienda si propone di implementare percorsi formativi sulle dinamiche relazionali, e lo sviluppo di rapporti interpersonali collaborativi atti a favorire il benessere all'interno dei luoghi di lavoro e conciliazione delle esigenze lavorative e familiari come strumento di sviluppo economico e sociale all'interno dell'amministrazione medesima, ed ancora percorsi formativi su tematiche quali le strategie di comunicazione e di ascolto, di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alle violenze di genere, il team working e le modalità di gestione dei gruppi di lavoro ed ancora, il miglioramento degli aspetti legati alla comunicazione del personale al contatto con l'utenza.
- Modalità di redazione del piano di formazione: si intende continuare a predisporre il piano generale di formazione partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi tenendo conto anche dei risultati della valutazione delle performance individuali, oltre che dei piani di miglioramento. Ciò al fine di indirizzare la progettazione formativa verso piani e progetti in grado di rafforzare le conoscenze e le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della performance.

3.6. Rapporti tra la Direzione Aziendale e il Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia, definito dal legislatore quale "Organismo di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica su temi riguardanti le politiche di conciliazione vita lavoro, il benessere lavorativo, interventi e progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, molestie sessuali, morali o psicologiche nei luoghi di lavoro, interventi e progetti atti a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini e di verifica su esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, formazione del personale e sviluppo delle carriere, riorganizzazione dei servizi nell'ambito delle materie di propria competenza, progetti per servizi alla famiglia e alla persona a favore dei dipendenti, promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni.

Azione

- Definire modalità di relazione tra la Direzione aziendale e il Comitato Unico di Garanzia per consentire lo svolgimento dei compiti attribuiti a quest'ultimo relativamente alle materie di

competenza, nel rispetto dei tempi necessari per esprimere le proprie considerazioni e proposte compatibilmente con le esigenze aziendali.

4. Bilancio di genere

In stretta relazione con la normativa vigente in materia di bilancio di genere, la finalità strategica è quella di accrescere la conoscenza e la sensibilizzazione del personale in materia di differenze di genere, attraverso una riclassificazione del bilancio di genere secondo criteri che permettano di aggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza di genere.

Azioni positive

- Aree direttamente inerenti il genere (attività e risorse rivolte alle pari opportunità)
- Aree indirettamente inerenti il genere (attività destinate ad avere un impatto sulle differenze di genere, come per esempio i finanziamenti destinati ai servizi per l'infanzia, sicurezza, formazione). L'Azienda continuerà a favorire la partecipazione ad attività di sensibilizzazione/formativa sull'argomento.

5. Soggetti e uffici coinvolti

Le Strutture generali impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle azioni positive sono individuate di volta in volta secondo la materia di riferimento.

6. Strumenti e attività di monitoraggio

L'Azienda verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.