



***PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024  
ASL NAPOLI 3 SUD***

A cura della

U.O.C Gestione Risorse Umane

U.O.C Relazioni con il Pubblico

## Sommario

<b>PREMESSA</b> .....	3
<b>NORMATIVE DI RIFERIMENTO</b> .....	4
<b>A) ANALISI E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE</b> .....	5
AZIONE A.1 -RICOGNIZIONE DELLE RISORSE UMANE E RAPPORTO ANNUALE .....	5
AZIONE A.2 -ANALISI E PERCEZIONE DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE DEL PERSONALE- “BENESSERE ORGANIZZATIVO” RELATIVAMENTE ALLE CONDIZIONI LAVORATIVE DEL PERSONALE .....	6
AZIONE A.3-AZIONI CONTRO LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO: MOLESTIE SESSUALI E MOBBING .....	6
AZIONE A.4- RIEQUILIBRIO DI RAPPRESENTANZA .....	7
AZIONE A.5-MATERNITA', CONGEDI PARENTALI.....	7
<b>B) ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO E PIANIFICAZIONE DI SEMINARI O CORSI DI FORMAZIONE</b> ...	8
AZIONE B.1- ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO .....	8
AZIONE B.2-SEMINARI/FORMAZIONE E COMUNICAZIONE MEDIABNTE SITO WEB .....	8
<b>C) COMUNICAZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE E DI PARI OPPORTUNITA'</b> .....	9
AZIONE C.1-AGGIORNAMENTO SEZIONE P.O. SULLA PAGINA WEB DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE NAPOLI 3 SUD .....	9
<b>D) CONCILIAZIONE DI VITA E CARRIERA</b> .....	10
AZIONE D.1- LAVORO AGILE .....	10

## PREMESSA

Il Piano Triennale della Azioni Positive (P.A.P) dell'Asl Napoli 3 Sud rappresenta lo strumento operativo per l'applicazione concrete di principi di parità e non discriminazione dirette e indiretta<sup>1</sup>, per età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

Le azioni positive sono misure:

- **Speciali** poiché specifiche e ben definite e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta;
- **Temporanee** in quanto essenziali per il limitato periodo di tempo utile alla rimozione della disparità di trattamento.

Il Piano di Azioni Positive va obbligatoriamente presentato dalle P.A. (come da art. 48 D.lgs. 198/06, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna") per non incorrere nella sanzione prevista per i soggetti inadempienti dal D. Lgs. 165 del 2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" (art. 6, c.6) che dispone il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

---

<sup>1</sup> All'art. 25 del decreto legislativo 198/2006 si leggono due definizioni complementari di discriminazione:  
- **discriminazione diretta**: è la situazione nella quale una persona è trattata, in base al sesso, meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga (Un esempio classico di discriminazione diretta è la mancata assunzione di una lavoratrice perché incinta, oppure, la mancata promozione di una lavoratrice perché donna.);  
- **discriminazione indiretta**: è la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso rispetto a persone dell'altro, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari (Nella definizione di **discriminazione indiretta** ricade per esempio il caso della statura minima richiesta per la partecipazione a un concorso e tarata su medie maschili) (fonte: fondazione graziottin onlus)

## NORMATIVE DI RIFERIMENTO

- **Costituzione Italiana art. 3** "*Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*";
- **Legge n. 125 del 10/04/1991** "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro";
- **Legge n. 53 del 08/03/2000** "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"
- **D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57)** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- **D.lgs. n. 198 del 01/04/2006** "Codice delle pari opportunità"
- **Direttiva del 23/05/2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"
- **D.lgs. n. 150 del 27/10/2009** "Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"
- **Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21)** "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*"
- **Direttiva del 4 marzo 2011** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";
- **Legge n. 124 del 7/8/2015** "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- **Direttiva n. 3/2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri (PCM) che reca "indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"
- **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**. Interventi di competenza del MiSE- aggiornamento Marzo 2022 (Missione 5 Inclusione e coesione -Componente 1 Politiche per il lavoro);
- **D.lgs. n. 80 del 9 giugno 2021** "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".
- **L'art. 6 del D.L. n. 80/2021** Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
- Direttiva 2000/43/CE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- Nuovo Decreto Legislativo di recepimento della **direttiva UE 2019/1158** relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

**PIANO TRIENNALE DELLA AZIONI POSITIVE 2022/2024  
PER L'ASL NAPOLI 3 SUD**

**AREE TEMATICHE DEGLI INTERVENTI**

**A) ANALISI E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE**

**AZIONE A.1 -RICOGNIZIONE DELLE RISORSE UMANE E RAPPORTO ANNUALE**

<b>Destinatari</b>	Tutte/i dipendenti, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dell'Azienda Sanitaria, U.O.C G.R.U, il Comitato Unico di Garanzia
<b>Obiettivo</b>	Ricognizione delle risorse umane e del personale dell'Asl Napoli 3 Sud (suddivisione dei dati per genere, classi di età, inquadramento nelle categorie professionali, tipologie contrattuali), al fine di elaborare dati statistici aggiornati, valutare eventuali criticità e pianificare azioni positive da implementare.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Avviare azioni per consentire la ricognizione (aggiornamento) del personale dipendente a tempo determinato e indeterminato, dei collaboratori in outsourcing e professionisti ex. Art. 15 octies D.l.g.s. 502/92, distinti per sesso e per età con indicazione dei ruoli ricoperti, delle categorie di appartenenza, dell'anzianità di servizio, della retribuzione e dell'eventuale attribuzione dei posti organizzativi. Monitorare-rapporto annuale del quadro delle risorse umane dell'Asl Napoli 3 Sud.
<b>Strutture coinvolte</b>	U.O.C Relazioni con il Pubblico, U.O.C Gestione Risorse Umane, Direzione Strategica, U.O.C Clinical Risk Management Sicurezza e Qualità delle Cure, Servizio per la prevenzione e la Sicurezza negli Ambienti di Lavoro, U.O.C Controlli Integrati Interni ed Esterni, U.O.C Affari Generali, U.O.C Valorizzazione e Manutenzione Patrimonio Immobiliare
<b>Metodologia</b>	Strutturare un'indagine conoscitiva del personale dipendente e non dipendente mediante la compilazione di un questionario on line (con informazioni inerenti genere, classi di età, categorie professionali, tipologie contrattuali); Rilevare i dati entro un tempo definito (compilazione del modulo mediante un link predisposto); Codificare ed elaborare i dati; Report finale
<b>Tempi durata dell'azione</b>	e Report finale da redigere nel mese di dicembre

**AZIONE A.2 -ANALISI E PERCEZIONE DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE DEL PERSONALE- “BENESSERE ORGANIZZATIVO” RELATIVAMENTE ALLE CONDIZIONI LAVORATIVE DEL PERSONALE**

<b>Destinatari</b>	Tutte/i i/le dipendenti
<b>Obiettivo</b>	Valutare la conoscenza del concetto di “benessere organizzativo”, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con ulteriori stakeholders interni o esterni (ad. esempio università, enti istituzionali, mondo del non profit); Valutare il grado di soddisfazione del lavoro del personale dipendente rispetto alla carriera professionale, orario di lavoro svolto e benessere organizzativo percepito.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Pianificare focus group (gruppo di discussione) per il personale dipendente, al fine di valutare la conoscenza del concetto di “benessere organizzativo”, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con ulteriori stakeholders interni o esterni (ad. esempio università, enti istituzionali, mondo del non profit); Strutturare indagini di Customer Satisfaction, al fine di valutare il grado di soddisfazione del lavoro del personale dipendente rispetto alla carriera professionale, orario di lavoro svolto e benessere organizzativo.
<b>Strutture coinvolte</b>	Direzione Strategica, U.O.C Clinical Risk Management Sicurezza e Qualità delle Cure U.O.C Relazioni con il Pubblico, Dipartimenti di Prevenzione, Servizio per la prevenzione e la Sicurezza negli Ambienti di Lavoro, U.O.C Controlli Integrati Interni ed Esterni, U.O.C Affari Generali, U.O.C Valorizzazione e Manutenzione Patrimonio Immobiliare
<b>Metodologia</b>	Strutturare un'intervista per l'avvio dei focus group (gruppo di discussione); Strutturare un questionario per la valutazione del benessere organizzativo, mediante, l'app di Google moduli (analizzando la sicurezza e salute sul luogo di lavoro, le relazioni, il clima, le discriminazioni e la conoscenza del personale sugli organismi di parità); Codificare ed elaborare i dati; Report finale
<b>Tempi e durata dell'azione</b>	Triennale Analisi/relazione finale (inizio mese di marzo, conclusione con relazione, presentazione e pubblicazione sul sito istituzionale dell'Asl Napoli 3 Sud nel mese di luglio)

**AZIONE A.3-AZIONI CONTRO LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO: MOLESTIE SESSUALI E MOBBING**

<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i dipendenti
<b>Obiettivo</b>	Avviare azioni per la prevenzione contro le molestie sessuali e mobbing
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Istituire una figura deputata interna all'Azienda, al fine di segnalare tempestivamente i disagi di carattere lavorativo (attivando un percorso con la U.O.C Prevenzione e Protezione); Potenziare il centro ascolto lavoratori (Dipartimento di Salute Mentale), al fine di intervenire per la risoluzione dei casi di disagio lavorativo; Implementare un codice di condotta specifico per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale mobbing.
<b>Strutture coinvolte</b>	Direzione Strategica, U.O.C Clinical Risk Management Sicurezza e Qualità delle Cure U.O.C Relazioni con il Pubblico, Dipartimenti di Prevenzione, Servizio per la prevenzione e la Sicurezza negli Ambienti di Lavoro, U.O.C Controlli Integrati Interni ed Esterni, U.O.C Affari Generali, U.O.C Affari Istituzionali, U.O.C VRU Performance

<b>Metodologia</b>	Aggiornare il codice di comportamento contro le molestie sessuali, inserendo un articolo specifico per le molestie sessuali; Istituire organismi e figure istituzionali.
<b>Tempi e durata dell'azione</b>	Triennale

#### AZIONE A.4- RIEQUILIBRIO DI RAPPRESENTANZA

<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i dipendenti,
<b>Obiettivo</b>	Implementare azioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nella pubblica amministrazione
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Assicurare in tutte le commissioni di concorso, salvo motivata impossibilità, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile; Favorire l'applicazione delle Linee guida della Direttiva 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"- allegato 1).
<b>Strutture coinvolte</b>	Direzione Strategica, U.O.C GRU, U.O.C Clinical Risk Management Sicurezza e Qualità delle Cure U.O.C Relazioni con il Pubblico, Dipartimenti di Prevenzione, U.O.C Controlli Integrati Interni ed Esterni, U.O.C Affari Generali, U.O.C Affari Istituzionali, U.O.C VRU Performance, ulteriori stakeholders aziendali
<b>Metodologia</b>	Individuare e adottare i riferimenti legislativi- Linee guida della Direttiva 2/2019
<b>Tempi e durata dell'azione</b>	Dettati dalla programmazione dell'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud

#### AZIONE A.5-MATERNITA', CONGEDI PARENTALI

<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i dipendenti
<b>Obiettivo</b>	-Diffondere informazioni sulle nuove normative riferite alla maternità e ai congedi parentali (estensione dei diritti di lavoratori e lavoratrici per una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro D.L. di recepimento della direttiva U.E 2019/1158-allegato 2); -favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenze prolungate dovute ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente; -Predisporre materiale informativo per neo papà e neo mamma.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro, individuare forme di sostegno alla riconciliazione lavorativa; Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali anche da parte degli uomini; Promuovere e favorire una maggiore conoscenza del lavoro.
<b>Strutture coinvolte</b>	Direzione Strategica, U.O.C Clinical Risk Management Sicurezza e Qualità delle Cure U.O.C Relazioni con il Pubblico, U.O.C Controlli Integrati Interni ed Esterni, U.O.C Affari

	Generali, U.O.C Affari Istituzionali, U.O.C VRU Performance, ulteriori stakeholders aziendali
<b>Metodologia</b>	Adottare i riferimenti legislativi- Linee guida della Direttiva 2/2019
<b>Tempi durata dell'azione</b>	Triennale

**B) ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO E PIANIFICAZIONE DI SEMINARI O CORSI DI FORMAZIONE**

**AZIONE B.1- ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO**

<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i dipendenti
<b>Obiettivo</b>	Analisi del fabbisogno formativo, al fine di favorire l'uguaglianza di genere ed accrescere le conoscenze e le competenze personali
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Indentificare le esigenze di formazione e sviluppo delle risorse dell'Azienda Sanitaria Locale (il primo step per realizzare interventi formativi di successo); Progettare il piano formativo dell'Azienda Sanitaria Locale, definendo le finalità e gli obiettivi.
<b>Strutture coinvolte</b>	Direzione Strategica, U.O.C Gestione Economica Finanziaria, U.O.C. Formazione e Sviluppo Risorse Umane, U.O.C Clinical Risk Management Sicurezza e Qualità delle Cure, U.O.C Relazioni con il Pubblico, U.O.C Controlli Integrati Interni ed Esterni, U.O.C VRU Performance, ulteriori stakeholders aziendali.
<b>Metodologia</b>	Strumenti per l'analisi del fabbisogno formativo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Questionari per l'analisi del fabbisogno formativo;</li> <li>- Interviste individuali;</li> <li>- Focus group.</li> </ul>
<b>Tempi durata dell'azione</b>	Triennale

**AZIONE B.2-SEMINARI/FORMAZIONE E COMUNICAZIONE MEDIABNTE SITO WEB**

<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i dipendenti
<b>Obiettivo</b>	Sensibilizzare e diffondere la cultura della differenza di genere e delle pari opportunità, mediante la pianificazione di corsi di formazione/seminari; Comunicare e informare tutte/i le/i dipendenti e cittadini sui corsi di formazione o seminari pianificati.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Pianificare seminari o corsi di formazione sulle tematiche della violenza di genere; Organizzare almeno una volta all'anno manifestazioni aperte alla cittadinanza sulle tematiche summenzionate; Favorire la partecipazione del genere femminile ai corsi che verranno pianificati;



	Aggiornare costantemente il sito istituzionale dell’Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud, la pagina Facebook sulla programmazione di corsi e seminari da implementare.
<b>Strutture coinvolte</b>	Direzione Strategica, U.O.C Gestione Economica Finanziaria, U.O.C. Formazione e Sviluppo Risorse Umane, U.O.C Clinical Risk Management Sicurezza e Qualità delle Cure ,U.O.C Relazioni con il Pubblico, U.O.C Controlli Integrati Interni ed Esterni, U.O.C Affari Generali, U.O.C Affari Istituzionali, U.O.C VRU Performance, ulteriori stakeholders Aziendali.
<b>Metodologia</b>	Organizzazione di seminari da pianificare e coordinare con il piano di formazione dell’Azienda Sanitaria Locale Asl Napoli 3 Sud; Pubblicare sul sito istituzionale dell’Azienda i corsi di formazione pianificati; Predisporre post per la pagina Facebook dell’Azienda
<b>Tempi e durata dell’azione</b>	Triennale

### C) COMUNICAZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE E DI PARI OPPORTUNITA’

#### AZIONE C.1-AGGIORNAMENTO SEZIONE P.O. SULLA PAGINA WEB DELL’AZIENDA SANITARIA LOCALE NAPOLI 3 SUD

<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i dipendenti/e
<b>Obiettivo</b>	Diffondere norme, buone prassi, notizie, eventi attinenti alle Politiche di Genere e di Pari Opportunità.
<b>Descrizione dell’intervento</b>	Aggiornare costantemente il sito istituzionale dell’Asl Napoli 3 Sud (link ai siti di rilievo locale, nazionale e comunitario con particolare attenzione al tema e requisiti di accessibilità).
<b>Strutture coinvolte</b>	Direzione Strategica, U.O.C Clinical Risk Management Sicurezza e Qualità delle Cure U.O.C Relazioni con il Pubblico, U.O.C Controlli Integrati Interni ed Esterni, U.O.C Affari Generali, U.O.C Affari Istituzionali, U.O.C VRU Performance, ulteriori stakeholders aziendali
<b>Metodologia</b>	Ricerca costante di tutte le normative nazionali ed europee attinenti le Politiche di Genere e le Pari Opportunità.
<b>Tempi e durata dell’azione</b>	Aggiornamento costante (3 anni)

**D) CONCILIAZIONE DI VITA E CARRIERA**

AZIONE D.1- LAVORO AGILE

<b>Destinatari</b>	Tutte/i le/i dipendenti/e
<b>Obiettivo</b>	Favorire la diffusione delle politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari in particolare affiancare l'Azienda per la sperimentazione del Lavoro Agile.
<b>Descrizione dell'intervento</b>	Partecipare alla Cabina di Regia per la sperimentazione del Progetto Lavoro Agile; Informare i dipendenti della possibilità di accedere al Lavoro Agile; Potenziare la partecipazione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G) dell'Asl Napoli 3 Sud, al fine di monitorare le differenti esigenze dei dipendenti.
<b>Strutture coinvolte</b>	Direzione Strategica, U.O.C Clinical Risk Management Sicurezza e Qualità delle Cure, U.O.C Relazioni con il Pubblico, U.O.C Controlli Integrati Interni ed Esterni, U.O.C Affari Generali, U.O.C Affari Istituzionali, U.O.C VRU Performance, ulteriori stakeholders aziendali.
<b>Metodologia</b>	Costituire un gruppo di lavoro che abbia il compito di coadiuvare l'Amministrazione e studiare metodologie per facilitare l'applicazione del Lavoro Agile.
<b>Tempi durata dell'azione</b>	Triennale

**CRONOPROGRAMMA**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022/2024  
ASL NAPOLI 3 SUD**

**A Cura della**

**U.O.C Gestione Risorse Umane**

**U.O.C Relazioni con il Pubblico**

Azioni	Anno 2022												Anno 2023												Anno 2024																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12													
<b>AREE TEMATICHE DEGLI INTERVENTI</b>																																																	
<b>AZIONI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 _ASL NAPOLI 3 SUD</b>																																																	
<b>AZIONE A</b>																																																	
<b>AZIONE A.1 RICOGNIZIONE DELLE RISORSE UMANE E RAPPORTO ANNUALE</b>																																																	
<b>AZIONE A.2 ANALISI E PERCEZIONE DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE DEL PERSONALE-“BENESSERE ORGANIZZATIVO” RELATIVAMENTE ALLE CONDIZIONI LAVORATIVE DEL PERSONALE</b>																																																	
<b>AZIONE A.3 AZIONI CONTRO LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO: MOLESTIE SESSUALI E MOBBING</b>																																																	
<b>AZIONE A.4 RIEQUILIBRIO DI RAPPRESENTANZA</b>													Dettati dalla programmazione dell’Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud																																				
<b>AZIONE A.5 MATERNITA’, CONGEDI PARENTALI</b>																																																	

AZIONE	Anno 2022												Anno 2023												Anno 2024																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12													
<b>AZIONE B</b>																																																	
AZIONE B.1 ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO																																																	
AZIONE B.2 SEMINARI/FORMAZIONE E COMUNICAZIONE MEDIABNTE SITO WEB																																																	
<b>AZIONE C</b>																																																	
AZIONE C.1 AGGIORNAMENTO SEZIONE P.O. SULLA PAGINA WEB DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE NAPOLI 3 SUD																																																	
<b>AZIONE D</b>																																																	
D.ILAVORO AGILE																																																	
<b>MONITORAGGIO/VALUTAZIONE</b>																																																	
MONITORAGGIO																																																	
VALUTAZIONE																																																	