



**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
REGGIO CALABRIA**



REGIONE CALABRIA

**Deliberazione del Direttore Generale
nominato con Decreto n. 139 del 30/05/2023
del Commissario ad Acta per l'attuazione del Piano di Rientro dal disavanzo
del Servizio Sanitario della Regione Calabria**

N. 81 DEL 27/01/2025

STRUTTURA PROPONENTE: Comitato Unico di Garanzia - C.U.G - Direzione Generale

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025/2027 (PRESA D'ATTO)

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025/2027 (PRESA D'ATTO)

Il Direttore Comitato Unico di Garanzia - C.U.G - Direzione Generale

RICHIAMATA la deliberazione n. 535 del 30/05/2023 di presa d'atto del D.C.A. n. 139 del 30/05/2023, con il quale il Commissario ad Acta per l'attuazione del Piano di Rientro dal Disavanzo del Servizio Sanitario della Regione Calabria ha proceduto alla nomina del Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Reggio Calabria, nella persona della Dr.ssa Lucia Di Furia;

Visti

- il D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- La legge 183/2010;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri "*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 (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)*" del 4 marzo 2011;
- la Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*".

PREMESSO CHE:

- Con Deliberazione n. 881 del 14/11/2024 è stato costituito il "COMITATO UNICO DI GARANZIA" per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G) dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Reggio Calabria successivamente integrato con deliberazione n°933 del 02/12/2024;
- Con Deliberazione n° 1056 DEL 30/12/2024 è stato adottato il Regolamento "Comitato Unico Di Garanzia" Per Le Pari Opportunità, La Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e Contro Le Discriminazioni

CONSIDERATO che con nota protocollo interno N. 432 del 03/01/2025, la presidente del "Comitato Unico di Garanzia" ha convocato i componenti e i rappresentanti dell'OO.SS. designati nelle citate deliberazioni (comparto e dirigenza), al fine di procedere all'adozione del *Piano Triennale di Azioni Positive 2025/2027-*

(CUG);

PRESO ATTO che il "COMITATO UNICO DI GARANZIA" aziendale, riunitosi in data 16 gennaio 2025, ha approvato con votazione unanime la proposta del *Piano Triennale di Azioni Positive 2025/2027-* (CUG); parte integrante del presente atto;

RITENUTONE CESSARIO procedere all'approvazione del presente *Piano Triennale di Azioni Positive 2025/2027-* (CUG);

DATO ATTO che della presente sarà data opportuna informativa alle OO.SS..

Attestata la regolarità dell'Atto nella forma e nella sostanza.

Propone

Al Direttore Generale l'adozione della presente deliberazione.

Per quanto in narrativa premesso che qui si intende riportato e confermato di

1. **Prendere atto** del verbale del C.U.G. dell'ASP di Reggio Calabria del 16/01/2025 con il quale è stato adottato il *Piano Triennale di Azioni Positive 2025/2027-* (CUG), che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.
2. **Dare atto che con** l'adozione del *Piano Triennale di Azioni Positive 2025/2027-* (CUG), non viene posta alcuna spesa a carico del bilancio dell'ASP di Reggio Calabria.
3. **Trasmettere** copia del presente provvedimento, per quanto di competenza:
 - Al collegio sindacale a cura della U.O.C. Affari Generali;
 - Al Responsabile per i rapporti sindacali anche perché proceda alla dovuta informativa sindacale;
 - Ai componenti del Comitato Unico di Garanzia a cura dell'unità proponente.

**Sottoscritta dal Responsabile del
Procedimento**
Dott. SURACE VALERIA

Sottoscritta dal Direttore
Dott. BERARDI MADDALENA

IL DIRETTORE GENERALE

Visto quanto in premessa meglio specificato, che si intende integralmente confermato e riportato

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario in ragione dei quali sottoscrivono il presente provvedimento

DELIBERA

Di adottare la proposta sopra riportata nei termini e per l'effetto:

1. **Prendere atto** del verbale del C.U.G. dell'ASP di Reggio Calabria del 16/01/2025 con il quale è stato adottato il *Piano Triennale di Azioni Positive 2025/2027-* (CUG), che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.
2. **Dare atto che con** l'adozione del *Piano Triennale di Azioni Positive 2025/2027-* (CUG), non viene posta alcuna spesa a carico del bilancio dell'ASP di Reggio Calabria.
3. **Trasmettere** copia del presente provvedimento, per quanto di competenza:
 - Al collegio sindacale a cura della U.O.C. Affari Generali;
 - Al Responsabile per i rapporti sindacali anche perché proceda alla dovuta informativa sindacale;
 - Ai componenti del Comitato Unico di Garanzia a cura dell'unità proponente.

IL DIRETTORE SANITARIO AD INTERIM

Dr. Oreste Iacopino

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr.ssa Maddalena Berardi

IL DIRETTORE GENERALE

Dr.ssa Lucia Di Furia

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005, s.m.i. e norme collegate)



SERVIZIO
SANITARIO
REGIONALE

Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

Azienda Sanitaria Provinciale Reggio Calabria
Comitato Unico di Garanzia Per le Pari Opportunità
comitatonunicodigaranzia@asprc.it



REGIONE CALABRIA

COMITATO UNICO DI GARANZIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE REGGIO CALABRIA

Piano Triennale Di Azioni Positive 2025/2027

INDICE

PREFAZIONE	Pag.3
ANALISI DEL CONTESTO	Pag.4
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	Pag.5
CICLO DELLA PERFORMANCE	Pag.5
ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA	Pag.6
L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Pag.6
LA FORMAZIONE DEL PERSONALE (PFA 2024)	Pag.7
OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE	Pag.8
I PRINCIPI DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025 – 2027	Pag.9
AZIONI N.1 II RUOLO DEL CUG NELL'AZIENDA SANITARIA DI REGGIO CALABRIA	Pag. 10
AZIONE N.2 COMUNICAZIONE-ISTITUZIONALE E PREDISPOSIZIONE DI PAGINE WEB INTRANET E PUBBLICHE DEDICATE AL CUG	Pag.11
AZIONE N. 3 OSSERVATORIO CUG: RILEVARE, MAPPARE E MONITORARE IL CONTESTO LAVORATIVO E LA QUALITÀ DI VITA: INTERAZIONE TRA CARRIERA E RELAZIONE TRA COLLEGHI E RESPONSABILI	Pag.12
AZIONE N. 4 COMUNICAZIONE – FORMAZIONE	Pag.13
AZIONE N. 5 CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/TEMPI DI LAVORO	Pag.14
AZIONE N. 6 LA RIDUZIONE DEL RISCHIO CLINICO -PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE LAVORATIVO	Pag.14
AZIONE N.7 DIFFONDERE LA CULTURA DEL RISPETTO NELLA RAPPRESENTATIVITÀ E DIGNITÀ DI GENERE E FRAGILTA'	Pag.15

COMITATO UNICO DI GARANZIA

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE REGGIO CALABRIA

Piano Triennale Di Azioni Positive 2025/2027

PREFAZIONE

L'Azienda Sanitaria di Reggio Calabria Deliberazione N. 1056 DEL 30/12/2024 ha adottato il Regolamento "Comitato Unico Di Garanzia" Per Le Pari Opportunità, La Valorizzazione Del Benessere Di Chi Lavora E Contro Le Discriminazioni, proposto da Comitato Unico di Garanzia, istituito con Deliberazioni n.881 del 14 novembre 2024 e n. 993 del 02/12/2024, come stabilito dalla Direttiva emanata della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 e successivamente aggiornate in data 26.06.2019.

Il C.U.G., insediato in data 9 Dicembre 2024, in attuazione dell'art. 21, modificato dall'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha l'obbligo di pianificare iniziative per promuovere le pari opportunità di lavoro e nel lavoro, per assicurare la rimozione degli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione, anche alla luce degli indirizzi definiti dall'Unione Europea. Inoltre il D. Lgs. 198/06 "Codice delle pari Opportunità tra Uomo e Donna" che, all'art. 48 "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", dispone la predisposizione del "Piano triennale delle Azioni Positive", in ragione del collegamento con il ciclo della *performance*.

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) proposto ed adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, è volto a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire e rimuovere le situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione.

Per tali motivazioni, i componenti del Comitato U.G., viste le criticità rilevate nei sottogruppi di lavoro, declinandoli in azioni propositive per il triennio 25/27, intendono attuare in rete con e tra i servizi interessati, le sottoindicate aree d'intervento previste nel presente piano, con lo scopo di promuovere un mandato culturale fondato sul rispetto e l'accettazione dell'altro.

Si riportano le aree di intervento individuate dai componenti in data 16 gennaio 2024:

Presentazione del C.U.G al personale ASP –RC nel corso di un evento informativo dal titolo: "Uguaglianza e Cultura del Rispetto sul Luogo di Lavoro";

- Predisposizione e attivazione di pagine web sul sito Aziendale, un link intranet e pubblico dedicato al CUG;
- Attivazione della funzione di garante indipendente (Consigliera/e di fiducia);
- Progettazione, programmazione ed attivazione di un Osservatorio con annesso allo Sportello CUG indirizzato a :
- Mappare il benessere lavorativo, lavoro agile – smart- working e parità di chance all'interno dell'amministrazione
- Monitorare l'attività del C.U.G
- Monitorare le attività dell'amministrazione: OIV – Performance – situazione di discriminazione e violenza.
- Pubblicare i risultati delle varie indagini interne con cadenza annuale.

ANALISI DEL CONTESTO*-
*(PIAO-DELIBERAZIONE N. 77 DEL 31/01/2024)

Il personale dipendente a tempo indeterminato dell'Azienda al 31.12.2023, come da tabella n.1, ammontava a **2.658** unità circa, rispetto a 2.516 unità al 31/12/2022, con un incremento complessivo rispetto a tale data di n.142 unità di personale pari ad una percentuale dello 5,34 %.

Il personale a tempo determinato al 31/12/2023 era pari a n.160 unità.

Il personale convenzionato al 31/12/2023 era pari a 991 unità.

Tabella n.1 riepilogativa del personale distinto per profilo e ruolo al 31.12.2023

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN FORZA AL 31 DICEMBRE 2023				
PROFILI PROFESSIONALI	FUNZIONE	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	TOTALE COMPLESSIVO
DIRIGENTE MEDICO		69	458	527
DIRIGENTE VETERINARI		6	11	17
	BIOLOGI	1	21	22
DIRIGENTE SANITARIO NON MEDICO	CHIMICO	0	1	1
	PSICOLOGO	1	7	8
	FARMACISTA	7	21	28
	CPS INFERMIERI SENIOR	0	4	4
	CPS INFERMIERI	51	1.092	1143
	OPERATORI PROFESSIONALI INFERMIERI	0	1	1
	CPS ORTOFISII	0	2	2
	CPS OSTETRICHE	2	47	49
	CPS TECNICO DI RADIOLOGIA MEDICA	0	42	42
	CPS TECNICO DI LABORATORIO MEDICO	0	42	42
COMPARTO RUOLO SANITARIO	CPS ASSISTENTE SANITARIO	0	0	0
	CPS EDUCATORE PROFESSIONALE	0	1	1
	CPS FISIOTERAPISTA	5	45	50
	CPS DIETISTA	0	5	5
	CPS LOGOPEDISTA	0	3	3
	CPS AUDIOMETRISTA	0	1	1
	CPS TECNICI DELLA PREVENZIONE	0	43	43
	PERSONALE EX EQUIPE PSICOPEDAGOGICO REGIONALE	0	16	16
	AVVOCATI	0	4	4
DIRIGENZA RUOLO PROFESSIONALE	INGEGNERE	0	1	1
	ANALISTA	0	1	1
	ARCHITETTO	0	2	2
COMPARTO RUOLO PROFESSIONALE	RELIGIOSI	1	2	3
	SOCIOLOGI	0	4	4
DIRIGENZA RUOLO TECNICO	STATISTICO	0	1	1
	PERSONALE EX EQUIPE PSICOPEDAGOGICO REGIONALE	0	36	36
	ASSISTENTE SOCIALE COLLABORATORE	0	17	17
	COLLABORATORI TECNICI PROFESSIONALI (GEOMETRA)	0	2	2
	ASSISTENTE TECNICO	0	27	27
	OPERATORE TECNICO	0	32	32
	OPERATORE TECNICO ADDETTO ALL'ASSISTENZA	0	5	5
	OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	0	39	39
	OPERATORE TECNICO BS			
	OPERATORE SOCIO SANITARIO	9	237	246
	AUSILIARIO SPECIALIZZATO	0	25	25
	AUSILIARIO TECNICO ASSISTENZIALE (OTA)	0	6	6
DIRIGENZA RUOLO AMMINISTRATIVO	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	3	21	24
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO SENIOR	0	5	5
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	5	31	36
COMPARTO RUOLO AMMINISTRATIVO	ASSISTENTI AMMINISTRATIVO	0	94	94
	COADIUTORE AMMINISTRATIVO	0	39	39
	COMMESSE	0	4	4
	TOTALE	160	2.498	2.658

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE*

La gestione delle risorse umane ha impegnato l'Azienda notevolmente anche per il 2024. Con DCA 185 del 26/07/2024 la struttura commissariale ha approvato, tra gli altri, il piano assunzionale per l'anno 2024 dell'ASP di Reggio Calabria, adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 540 del 26/06/2024. In forza delle autorizzazioni ricevute, l'ASP di Reggio Calabria ha assunto, nel corso del 2024 e fino a settembre 2024 circa **300 nuove figure**: in particolare hanno preso servizio 243 dipendenti del comparto, **40 dirigenti medici, 13 dirigenti sanitari non medici** (farmacisti, biologi, psicologi, ecc.) e 5 veterinari; tutto ciò allo scopo di migliorare l'offerta sanitaria a favore del territorio di competenza aziendale. Vi sono in itinere procedure concorsuali, alcune avviate, altre in fase avanzata, che spiegheranno i loro effetti, ovvero si concluderanno con l'effettiva assunzione, per la maggior parte nel corso dell'anno 2025. In particolare si prevede, a conclusione di tali procedure, a cui comunque potrebbero aggiungersene ulteriori a seguito dell'adozione e approvazione del piano assunzionale 2025, che nel corso dei primi mesi del 2025 verranno assunti oltre 160 nuovi dipendenti, di cui circa 90 del comparto. Tale incremento di personale, al netto delle previste cessazioni per il 2025, determinerà un aumento del costo per il personale superiore a quello che si prevede per il 2024. Inoltre, a conclusione dell'assegnazione degli incarichi al personale dirigente si proseguirà con il comparto.

CICLO DELLA PERFORMANCE

Nel corso del 2024, le azioni messe in campo sono state molteplici al fine di mettere a sistema un ciclo della Performance inteso non come mero adempimento formale, ma come reale e concreto strumento di programmazione e di perseguimento degli obiettivi aziendali. Le attività principali si sono incentrate sul riavvio del percorso di verifica performance 2022 e la gestione del complessivo ciclo della Performance per l'anno 2023. Inoltre è stata attivata la revisione dell'intero SMVP (Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance) e della correlata regolamentazione aziendale, con il previsto coinvolgimento delle Rappresentanze sindacali, per la definizione di "nuove regole" ai fini della gestione del ciclo performance 2025 (proposta della UOC PeC alla Direzione). L'azienda mediante una apposita piattaforma online ha avviato la digitalizzazione del ciclo della performance organizzativa ed individuale,

**(Relazione del Direttore Generale al Bilancio Preventivo Anno 2025 Art. 25 D. Lgs. 118/2011)*

ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA*

L'attuale articolazione organizzativa prevista dal vigente atto aziendale approvato con deliberazione n.133 del 03/03/2017 è schematizzata nella seguente macro-rappresentazione:



AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI REGGIO CAL.



Mappatura e codifica dell'Articolazione Organizzativa dell'ASP di Reggio C. Strutture Complesse, Semplici e Semplici Dipartimentali.

Area Direzione Generale - AD1

Dip. Area Tecnica Amministrativa - DTA1	Dipartimento Salute Mentale e delle Dipendenze - DSMD1	Dipartimento di Prevenzione DP1	Dipartimento di Chirurgia - DC1	Dipartimento di Medicina - DM1	Dipartimento di Emergenza Urgenza - DEU1	Dipartimento Materno Infantile area Sud - DMI-1	Dipartimento dei Servizi Integrati - DSI1
		Distretto Reggio Calabria - DRCA	Distretto Jonico - DISJ1	Distretto Tirrenico - DIST1		Rete Farmaceutica - RF1	
Macro area Direzionale Strutture in Staff alla Direzione Generale	Dipartimenti	Distretti	Strutture Complesse	Strutture Semplici	Strutture Semplici Dipartimentali	TOTALE STRUTTURE Complesse, Semplici e Semplici Dipartimentali	Legenda ultimi due o tre caratteri del codice: ISC= Struttura Complessa SD=Struttura Semplice SSD= Struttura Semplice Dipartimentale
8	8	3	77	90	21	188	

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE*

L'istituto anzidetto, risulta altresì essere stato disciplinato all'interno del CCNL del Comparto triennio 2019/2021 (firmato il 02/11/2022) il lavoro agile risulta anche regolamentato a livello contrattuale, dagli articoli da 76 a 82, che ricomprendono anche altre forme di "lavoro a distanza". Rientra nella modalità di "lavoro a distanza", oltre al telelavoro, anche il cosiddetto "co-working", ovvero l'attività svolta dai dipendenti in una sede aziendale diversa da quella della propria struttura di appartenenza, previo accordo con il proprio direttore/dirigente responsabile della struttura di appartenenza. Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. **Presso l'Asp di Reggio Calabria, hanno usufruito dell'istituto del lavoro agile negli anni 2023 e 2022, rispettivamente n.10 e 6 dipendenti.**

*(Relazione del Direttore Generale al Bilancio Preventivo Anno 2025 Art. 25 D. Lgs. 118/2011)

LA FORMAZIONE DEL PERSONALE (PFA 2024)*

Il Piano Formativo 2024-2026 dell'ASP-RC, intende accludere le proposte utili a sostenere le multiformi discipline sanitarie, socio-sanitarie, giuridiche, economiche ed amministrative, con l'obiettivo di accrescere le risorse umane e la qualità dei processi assistenziali in un sistema graduale teso a migliorare lo sviluppo delle professionalità aziendali. Le iniziative didattiche proposte per il triennio 2024/26, sono conformi ad una matrice formativa flessibile e duplice che promuove il consolidamento delle competenze specialistiche in contesto emergenziale, nell'ambito delle pratiche cliniche ed assistenziali e di cura per:

- le misure di gestione e contenimento della diffusione dell'agente patogeno in ambito ospedaliero;
- valorizzare le competenze acquisite;
- lo svolgimento dell'attività,
- la diffusione delle più recenti acquisizioni medico-scientifici.

Il piano ribadisce una progettualità formativa più completa e capace di corrispondere in modo puntuale all'esigenza delle professionalità interne, impegnate ad accrescere le proprie conoscenze e competenze sia in termini qualitativi che quantitativi, per una migliore fruizione tecnologica connessa ed intuitiva, secondo un approccio personalizzato.

Il PFA tende ad agevolare i percorsi d'aggiornamento continuo per tutti gli operatori, In maniera tale da implementare una didattica organica ponendo l'attenzione alle più recenti acquisizioni scientifiche, alla conoscenza di prossimità, grazie ad algoritmi avanzati:

- Incontri in Conference Call;
- Webinar;
- FAD. per creare una Piattaforma Programmatica, orientata a:
 - profilazione professionale;
 - rilevazione del fabbisogno;
 - monitoraggio;
 - aggiornamento dell'anagrafe delle risorse umane;
 - iscrizione ed accesso ai corsi.

L'obiettivo generale è di articolare percorsi scientifico-didattici che tengono conto del ruolo aziendale come Provider ID 24 in materia ECM, che mira ad affermare il ruolo dell'ASP quale hub formativo di riferimento, nelle diverse discipline a seconda dei bisogni formativi, rilevate tramite strumenti e griglie (schede di rilevazione, focus group, coinvolgimento diretto di stakeholder sanitari ed amministrativi) necessari per individuare gli ambiti d'intervento clinico- sanitari, socio-sanitari ed amministrativi.

*(Piano Formativo 2024-2026 dell'ASP-RC Delibera n. 162 DEL 28/02/2024)

OBIETTIVI PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE*

Si riportano di seguito le principali linee di attività (obiettivi) che ASP prevede di perseguire nel triennio 2024/2026 volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- Obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- Divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- Divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- Divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità, anche in caso di adozione o affidamento, e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

Per la realizzazione dei suddetti obiettivi, l'Azienda si impegna a predisporre dei Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, provvedendo a perseguire i seguenti obiettivi:

- 1) Favorire le Pari Opportunità
- 2) Conciliazione tempi di lavoro/famiglia
- 3) Consolidare la promozione del benessere organizzativo e la qualità dell'ambiente di lavoro

**(Relazione del Direttore Generale al Bilancio Preventivo Anno 2025 Art. 25 D. Lgs. 118/2011)*

I PRINCIPI DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

I principi del Piano triennale di Azioni Positive 2025 –2027, si fondano sulla necessità di dare un contributo concreto all’attuazione delle pari opportunità nel lavoro, di migliorare il clima lavorativo e di favorire la condivisione di valori, di equità e di rispetto individuale nell’ambito dell’ASP –RC, nonché di ottimizzare l’organizzazione del lavoro, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro.

Per il triennio 2025/2027, il CUG ha come priorità:

- 1) Ruolo del CUG all’interno e all’esterno dell’ASP RC
- 2) Comunicazione Istituzionale, Formazione, Divulgazione e Informazione
- 3) Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro
- 4) Benessere lavorativo - Rischio Clinico e Pari Opportunità
- 5) Rappresentatività e dignità di genere

In questa ottica i Macro- obiettivi che l’ASP RC si propone di perseguire i relativi ambiti di intervento per il triennio 2025—2027 sono:

- 1) Sviluppare politiche di equità e contro le discriminazioni e le molestie
- 2) Predisporre azioni di comunicazione istituzionale (pagine –web e canali social)
- 3) Rilevare, mappare e monitorare il contesto lavorativo e la qualità di vita: interazione tra carriera e relazione tra colleghi e responsabili;
- 4) Promuovere la conciliazione tra tempi di vita, i tempi di lavoro, il benessere organizzativo, salute e sicurezza
- 5) Promuovere e sviluppare la cultura di genere e pari opportunità;
- 6) Sensibilizzare, informare e sviluppare campagne di comunicazione;
- 7) Promuovere eventi formativi da inserire nel Piano annuale della Formazione Aziendale.

Il Piano programmato per il triennio 2025/2027, composto da n. 7 di Azioni, prevede una realizzazione simultanea degli interventi da poter concretizzare in modalità sincrona, a volte asincrona e integrativa, nell’ottica dell’efficacia ed efficienza nella gestione delle risorse umane ed eventuali risorse economiche. Pertanto, si deduce che l’attuazione del **Piano Triennale di Azioni Positive 2025 – 2027 ove vi sia la necessità, può** richiedere la disponibilità di specifiche risorse economiche, umane e logistiche (ad esempio risorse informatiche – supporti di uffici specifici) da concordare con l’amministrazione.

AZIONI N.1 II RUOLO DEL CUG NELL'AZIENDA SANITARIA DI REGGIO CALABRIA

OBIETTIVI	<p>Programmare interventi conoscitivi, incontri di discussione per diffondere la conoscenza sul ruolo e funzione del C.U.G. rivolti al personale.</p> <p>Assicurare al personale all'accesso un a garante (Consigliera/e di fiducia) indipendente mediante lo sportello CUG.</p> <p>Definire la partecipazione del CUG nei momenti strategici e decisionali sulle politiche per il personale.</p> <p>Informare il personale e diffondere documenti elaborati dal CUG e/o condivisi con l'Amministrazione</p> <p>Stabilire rapporti formali con gli organismi esterni di rilievo (Consigliere di parità, altri CUG, Forum dei CUG della PA).</p>
AZIONI	<p>Il CUG si impegna a dare impulso nell'attuare e realizzare gli obiettivi fissati, a monitorare lo stato di avanzamento del Piano; valutare l'adeguatezza delle azioni concretamente adottate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ed a suggerire, ove necessario, l'adozione di nuove iniziative e il completamento di quelle già adottate.</p> <p>Avviare tutte le procedure per attivare lo sportello di ascolto e promuovere presso l'Amministrazione, l'acquisizione del parere preventivo del CUG in merito a tutte le politiche relative al personale.</p> <p>Accelerare la raccolta dei documenti rilevanti per l'attività del CUG</p> <p>Promuovere incontri informativi- formativi, seminari con i rappresentanti dei CUG anche di altri Enti Pubblici di Ricerca e organismi esterni di rilievo (Forum dei CUG della PA) Partecipare al FORUM dei CUG della pubblica amministrazione attraverso la partecipazione alle Commissioni e alle Assemblee.</p> <p>Cooperare con gli organismi interni (OIV – Ufficio Personale- URP, etc.....) (Fattibilità sincrona con le azioni: 2,3,4)</p>
PROMOTORE	CUG
ATTUATORI	Direzione Generale- Direzione Amministrativa e Sanitaria - CUG- Ufficio Personale-OIV -URP Rete dei servizi
BENEFICIARI	Personale ASP
TEMPISTICA	2025-2027

AZIONE N.2 COMUNICAZIONE-ISTITUZIONALE E PREDISPOSIZIONE DI PAGINE WEB INTRANET E PUBBLICHE DEDICATE AL CUG

OBIETTIVI	<p>Creare un link CUG per il portale web dell'ASP-RC, e promuovere la conoscenza del C.U.G, le norme, le direttive, documentazioni di ricerca e gli interventi interni atti a sensibilizzare e migliorare il benessere lavorativo dei dipendenti;</p> <p>Condividere strumenti in rete per divulgare esperienze positive e valorizzare le buone pratiche, innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico;</p> <p>Comunicare, informare e accrescere la conoscenza della normativa a riguardo;</p> <p>Garantire percorsi di aggiornamento delle conoscenze e competenze del CUG.</p>
AZIONI	<p>Attivare processi per la creazione del link sulla pagina WEB aziendale.</p> <p>Predisporre la documentazione da consultare online ed offrire la possibilità di compilazione e trasmissione on line di format, per la rilevazione sullo stato di attuazione in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni ed eventuali segnalazione</p> <p>Organizzare eventi/seminari formativi da inserire sul link aziendale, modalità webinar destinati a illustrare l'attività del C.U.G:</p> <p>Gestire la casella di posta elettronica dedicata (comitatonunicodigaranzia@asprc.it);</p> <p>Gestire le pagine web Intranet e pubbliche dedicate al CUG;</p> <p>Diffondere informazioni ricevute dalla rete dei CUG;</p> <p>Diffondere al personale eventuali opportunità di formazione sui temi della valorizzazione del personale, lotta alle discriminazioni e parità di genere.</p>
PROMOTORE	C.U.G.
ATTUATORI	Direzione Generale- Direzione Amministrativa - CUG- Ufficio Personale -Ufficio Formazione – Servizio di Rete Aziendale
BENEFICIARI	Personale ASP
TEMPISTICA	2025-2027

AZIONE N. 3 OSSERVATORIO CUG: RILEVARE, MAPPARE E MONITORARE IL CONTESTO LAVORATIVO E LA QUALITÀ DI VITA: INTERAZIONE TRA CARRIERA E RELAZIONE TRA COLLEGHI E RESPONSABILI

OBIETTIVI	<p>Programmazione ricerca intervento, finalizzare alla conoscenza, all'analisi e alla mappatura del personale dirigenziale e del comparto nel contesto aziendale, su base della gestione dei dati e flussi informatici collegati al personale.</p> <p>Rilevare e monitorare periodicamente il clima aziendale e identificare eventuali problematiche legate a discriminazioni o molestie. Favorire la crescita professionale dei dipendenti.</p> <p>Monitorare le politiche aziendali</p> <p>Promuovere programmi di mentoring per favorire e supportare le fragilità.</p> <p>Monitorare e valutare l'attività del C.U.G.</p>
AZIONI	<p>Creare strumenti di rilevazione utili ad analizzare, monitorare e valutare periodicamente il clima aziendale tra i dipendenti, e identificare eventuali problematiche legate a discriminazioni o molestie. Questo permetterebbe di raccogliere feedback e migliorare le politiche in atto.</p> <p>Stesura e relazione annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive (Direttiva 2/19)</p> <p>Promuovere programmi di mentoring per favorire la crescita professionale dei dipendenti, con particolare attenzione a gruppi vulnerabili o sottorappresentati, come giovani, donne e persone con disabilità.</p> <p>Monitoraggio delle politiche aziendali, effettuare una revisione periodica delle politiche aziendali in materia di pari opportunità, inclusione e prevenzione delle molestie, per verificarne l'efficacia e l'adeguatezza rispetto alle normative vigenti.</p> <p>Programmazione interventi tesi a rafforzare politiche per favorire la parità di genere, aumentando la rappresentanza femminile in ruoli apicali.</p> <p>Creare griglie di verifica., monitoraggio e valutazione per il PTA E IL C.U.G. (Fattibilità sincrona ed interazione con tutte le azioni presenti nel Piano)</p>
PROMOTORE	C.U.G.
ATTUATORI	<p>Direzione Generale- Direzione Amministrativa – C.U.G-OIV-Ufficio Personale- Ufficio Statistico - Ufficio Formazione – Servizio di Rete Aziendale</p>
BENEFICIARI	Personale ASP
TEMPISTICA	2025-2027

AZIONE N. 4 COMUNICAZIONE – FORMAZIONE

OBIETTIVI	<p>Formare i componenti del Comitato Unico Di Garanzia su specifiche tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assiomi della comunicazione; - Etica professionale e responsabilità del singolo nei luoghi di lavoro; - Performance; -Comprendere la definizione e le caratteristiche del Comitato Unico di Garanzia, le sue finalità, le fonti normative di riferimento, i criteri e le modalità di composizione; - Divulgare, informare ed accrescere la conoscenza della normativa a riguardo - Promuovere il confronto con i dipendenti su eventuali situazioni di disagio. - Garantire supporto tutelando l’anonimato del dipendente. - Apprendere gli adempimenti a cui il CUG è chiamato a rispondere , e la dotazione che gli garantisce efficacia ed efficienza d’azione; -Approfondire alcune iniziative che il CUG può introdurre nell’Amministrazione per promuovere tanto le pari opportunità quanto l’efficienza dell’azione amministrativa; -Conoscere alcune buone pratiche in uso presso Pubbliche Amministrazioni in Italia; <p>Essere consapevoli dei vantaggi che l’istituzione e il buon funzionamento del CUG portano ai lavoratori e all’Amministrazione nel suo complesso.</p>
AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> -Partecipare attivamente a iniziative formative e progettuali di sensibilizzazione alle tematiche inerenti i compiti del CUG -Promuovere l’utilizzo di un linguaggio non discriminatorio (ad esempio nei documenti dell’ente) - Organizzare un sistema di collegamento tra i mezzi di comunicazione utili per denunciare eventuali situazioni di disagio ed una piattaforma che attribuisca un codice alfanumerico ad ogni segnalazione tale da mantenere e garantire l’anonimato.
PROMOTORE	C.U.G.
ATTUATORI	Direzione Generale- Direzione Amministrativa- CUG- OIV Ufficio Personale-Ufficio Formazione
BENEFICIARI	Personale ASP
TEMPISTICA	2025-2027

AZIONE N. 5 CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA/TEMPI DI LAVORO

OBIETTIVI	Sostenere interventi volti a promuovere ed attuare le disposizioni esistenti e a definire strumenti di comunicazione /informazione idonei e già esistenti nella gestione e nelle politiche di governo dell'ASPRC, per garantire un adeguato supporto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro il sostegno alla genitorialità tenendo in considerazione entrambi i genitori e il sostegno alle categorie fragili
AZIONI	Valutare il regolamento sul lavoro agile per: Supportare l'amministrazione nell'integrazione delle misure già previste dal nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO); Monitorare le modalità di applicazione del lavoro agile e partecipare alla strutturazione di un modello per definire indicatori/criticità di applicazione e valutazione del lavoro agile; Sostenere la genitorialità, attraverso la promozione e il monitoraggio delle relative politiche dell'ASP; Proporre l'attuazione di politiche per il re-inserimento del personale dopo i periodi di assenza dal lavoro.
PROMOTORE	C.U.G.
ATTUATORI	Direzione Generale- Direzione Amministrativa - CUG- OIV - Ufficio Personale
BENEFICIARI	Personale ASP
TEMPISTICA	2025-2027

AZIONE N. 6 LA RIDUZIONE DEL RISCHIO CLINICO -PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE LAVORATIVO

OBIETTIVI	Prevenire eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie o di emarginazione. Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici. Migliorare il benessere organizzativo anche alla luce delle esperienze. Promuovere la consapevolezza sullo stress lavoro-correlato. Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione Acquisire e diffondere la conoscenza sulle problematiche in merito alle pari opportunità.
AZIONI	Monitorare l'attività dello sportello di ascolto nella prevenzione di eventuali situazioni di mobbing, di fenomeni di sopruso, di discriminazioni arbitrarie, di condotte prevaricanti, di molestie o di emarginazione. Introdurre i principi di valorizzazione delle differenze, a partire dal genere, nella Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro; Adottare strumenti favorevoli alla trasparenza, all'etica ed al benessere organizzativo;

	<p>Collaborare con il Servizio di Prevenzione e con il Medico competente (MC) per la stesura del Documento di Valutazione del rischio (DVR) stress lavoro correlato</p> <p>Avviare un'indagine sul benessere lavorativo del personale (vedi azione .3 Osservatorio C.U.G.);</p> <p>Promuovere presso l'amministrazione la definizione dei bisogni formativi tra cui: educazione alla salute; educazione alla leadership (assertività); educazione all'uso delle nuove tecnologie</p> <p>Verificare che il personale abbia facile accesso ad informazioni relative a iniziative che possano avere un impatto sul benessere (ad esempio benefici assistenziali, mobilità interna o esterna, ecc.)</p> <p>Verificare che il personale abbia facile accesso ad informazioni relative a iniziative che possano avere un impatto sul benessere (ad esempio benefici assistenziali, mobilità interna o esterna, ecc.);</p> <p>Valutare le politiche dell'ASP RC in merito alla formazione professionale continua (ad esempio, accesso a Master o specializzazioni)</p>
PROMOTORE	C.U.G.
ATTUATORI	Direzione Generale- Direzione Amministrativa - CUG- OIV Ufficio Personale-Dipartimento Medicina Legale
BENEFICIARI	Personale ASP
TEMPISTICA	2025-2027

AZIONE N.7 DIFFONDERE LA CULTURA DEL RISPETTO NELLA RAPPRESENTATIVITÀ E DIGNITÀ DI GENERE E FRAGILTA'

OBIETTIVO	<p>Promuovere la cultura del rispetto e delle pari opportunità;</p> <p>Promuovere un'equa rappresentatività di genere nelle attività dell'ASPRC.</p>
AZIONI	<p>Promuovere iniziative di sensibilizzazione del personale e dei soggetti in formazione sugli stereotipi di genere e delle fragilità.</p> <p>Promuovere presso l'Amministrazione la stesura del "Bilancio di genere" e l'attivazione del "Gender equality plan"</p> <p>Promuovere la presenza di entrambi i generi negli eventi pubblici, ad es.: corsi, convegni e webinar organizzati dall'Ente Promuovere un'iniziativa pilota relativa al tutoraggio del personale in merito al raggiungimento degli obiettivi lavorativi e professionali</p>
PROMOTORE	C.U.G.
ATTUATORI	Direzione Generale- Direzione Amministrativa - CUG- OIV Ufficio Personale - Ufficio Formazione
BENEFICIARI	Personale ASP
TEMPISTICA	2025-2027

Il presente Regolamento è approvato all'unanimità.

Letto Approvato e Sottoscritto