



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Comitato Unico di Garanzia

Robertazzo Dario
(Presidente CUG)

Indice

LINEE DI INTERVENTO E AZIONI.....	3
AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE	3
AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO	4
AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMILIARI.....	5
AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO	6

LINEE DI INTERVENTO E AZIONI

AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE

Obiettivi	Azioni	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
1.1 Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale	Rilevazione comparata relativa agli anni e del fenomeno della discriminazione attraverso l'analisi dei seguenti dati: 1. numero assoluto dipendenti divisi per genere e per fascia di età. 2. numero dipendenti diviso per genere a seconda della funzione svolta: - dirigenza medica (Direzione, Dipartimenti, UOC, UOS, altri dirigenti) - professioni sanitarie (dirigenti e comparto) - PTA (dirigenti e comparto) 3. approfondimento su NUOVI ASSUNTI nel mantenere le stesse suddivisioni di cui ai punti 1) e 2)	X	X	X
1.2 Conoscere i rischi e gli eventi riconducibili a forme di violenza e discriminazione	Ad integrazione di quanto rilevato dall'analisi statistica di cui sopra: <ul style="list-style-type: none"> analisi delle segnalazioni di episodi di violenza verso operatore pervenute con scheda regionale analisi degli ISL e correlati a episodi di violenza analisi del numero di procedimenti disciplinari attivati e conclusi correlabili a fenomeni di discriminazione Partecipazione/collaborazione gruppi (Previos, benessere organizzativo) 	X	X	X
1.3 Monitorare l'andamento dei sistemi di valutazione al fine della rilevazione di eventuali discriminazioni per quanto riguarda ad esempio il genere, la qualifica, il tempo di lavoro, la tipologia contrattuali	Monitoraggio in ordine del raggiungimento della percentuale di raggiungimento della performance individuale	X	X	X
	Valutazione sui sistemi meritocratici nell'attribuzione degli incarichi e delle responsabilità ai professionisti aziendali	X	X	X

AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivi	Azioni	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
2.1 Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG	Aggiornamento dello spazio intranet dedicato al CUG, ai temi ed alle iniziative del CUG	X	X	X
	Divulgazione degli eventi promossi dal CUG	X	X	X
	Creazione di una brochure da consegnare a tutti i neoassunti	X		
2.2 Promozione del Piano di Azioni positive	Elaborazione del Piano delle azioni positive	X		
	Contribuire per quanto di competenza alla divulgazione del piano incontri dipartimentali per promozione del Piano delle Azioni positive quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di conciliazione tempi di vita e lavoro e benessere organizzativo	X		
	Monitoraggio stato di avanzamento delle azioni previste	X	X	X
2.4 Promuovere l'adesione alla rete nazionale CUG e Ricercare la Collaborazione con i CUG di Area Metropolitana	Condividere l'adesione alla rete nazionale CUG	X		
	Partecipare alle iniziative/formazione CUG Area Metropolitana	X	X	X
	Condividere strumenti e/o obiettivi formativi CUG Area Metropolitana	X	X	X
2.5 Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Censimento delle iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti quali, ad es. gruppi di cammino aziendali, progetti di educazione alla salute, lotta al tabagismo, ecc... attive in azienda	X		
	Promozione e diffusione di iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti quali, ad es.: gruppi di cammino aziendali, progetti di educazione alla salute, lotta al tabagismo, ecc...		X	X
	Collaborazione alla implementazione dell' attività Gruppo Benessere Lavorativo per contrastare disagio e discriminazioni ad operatori	X	X	X

AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMILIARI

Obiettivi	Azioni	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
3.1 Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	Proposta di formazione per il management sui temi della conciliazione lavoro famiglia e inclusione lavorativa	X		
	Formazione del management sui temi della conciliazione lavoro famiglia		X	X
	Individuazione e verifica di fattibilità sperimentazioni di servizi di facilitazione quali, ad es. assistenza familiari ad anziani o disabili, campi solari, agevolazione bandi INPS ecc. in collaborazione con CRAL	X	X	X

AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

Obiettivi	Azioni	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
4.1 Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze	Conoscere le politiche aziendali del Diversity Manager	X	X	X
	Contribuire per quanto di competenza alla implementazione della funzione di Diversity manager	X	X	X