

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (2023-2025) ISTITUTO NAZIONALE TUMORI IRCCS FONDAZIONE G. PASCALE

Il Piano delle Azioni Positive, incluso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione P.I.A.O dell'Istituto Nazionale Tumori IRCCS Fondazione G. Pascale (sezione 2.2.4, deliberazione 354/2023), dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246" e contiene le iniziative programmate dall'Azienda volte alla "rimozione degli ostacoli" che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro. Il Piano delle Azioni Positive ha avuto parere favorevole dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nella seduta del 2 dicembre 2022.

2.2.4 Piano delle Azioni Positive/Obiettivi

In questo paragrafo sono illustrate le Azioni positive in attuazione dei principi di parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro contro le discriminazioni in generale, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra tutti i lavoratori.

Uno degli obiettivi delle pubbliche amministrazioni è il miglioramento della performance lavorativa. A tal fine è buona prassi che le aziende rimuovano tutti quei fattori che direttamente o indirettamente determinino situazioni di squilibrio. Lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimola la creatività, l'apprendimento e contrasta la discriminazione costituiscono elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle amministrazioni pubbliche. Una organizzazione lavorativa deve poter garantire al suo interno il mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

La discriminazione, in ambito lavorativo, si può manifestare in diversi modi: età, disabilità, religione, orientamento sessuale, etnia, ceto sociale, genere e ruolo e può assumere diverse dimensioni.

La discriminazione tende ad amplificarsi molto velocemente pertanto è necessario mettere in atto azioni e strumenti per riconoscerla e contrastarla. Riconosciute le fonti, le forme ed i fattori occorre promuovere la cultura dell'inclusione. Fra le azioni del Piano si prevede, altresì, fra le donne e gli uomini che lavorino nel nostro Ente di approfondire il livello di conoscenza (seminari, eventi formativi, etc.) su temi quali il benessere organizzativo e la diffusione della cultura dell' inclusione.

Significa, dunque, fornire a tutti i dipendenti uno strumento di consapevolezza dei propri diritti, potenzialità e opportunità nonché offrire a tutti la possibilità di esprimere, nell'eventualità, anche il proprio disagio lavorativo.

🛘 Benessere organizzativo ed individuo	ale.	;
--	------	---

□ Promozione della cultura di inclusione – integrazione.

Azioni positive specifiche da realizzare nell'anno 2023:

- 1) Indagini di clima per il rilevamento della percezione del benessere organizzativo e dello stress da lavoro correlato attraverso la somministrazione di questionari.
- 2) Attività seminariali, convegni, eventi, sui temi più rilevanti dell'azione istituzionale dell'ente in materia di benessere organizzativo e discriminazione.