

PIANO AZIONI POSITIVE 2019 2020 2021
Direttiva n. 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri
COMITATO UNICO DI GARANZIA ASLTNO

Azioni per l'anno 2019 :

- ❖ Rafforzare la funzione consultiva del CUG attraverso la trasmissione degli atti di competenza e coinvolgimento diretto o indiretto già nel processo di informazione/ concertazione con le OOSS
- ❖ Avviare la collaborazione con OIV per la valutazione della performance organizzativa complessiva aziendale e individuale del dirigente
- ❖ Riorganizzare i sottogruppi di lavoro del CUG in base al criterio territoriale Aziendale prevedendo lo sviluppo dell'utilizzo dello strumento della videoconferenza
- ❖ Pubblicare entro il 31/12/2019 il Bando di selezione per conferimento incarico esterno a Consigliere/ra di Fiducia
- ❖ Presentare entro il 31/12/2019 alcune iniziative riferite alla "Trasparenza di genere" da concordare con il responsabile Trasparenza Aziendale e da prevedere nel nuovo Piano di Trasparenza Aziendale
- ❖ Bilancio di Genere ed il Piano Trasparenza Aziendale : prevedere la pubblicazione di dati aziendali in ottica di "parità di genere" con tabelle e chiavi di lettura dedicate agli argomenti di competenza del CUG . E' in corso a livello regionale un Progetto Sperimentale di fattibilità con Mes per individuazioni di specifici indicatori
- ❖ Avviare la predisposizione di un corso Fad per tutto il personale iniziando dalle strutture apicali: Staff, dipartimenti, aree, posizioni organizzative

Azioni per l'anno 2020:

- ❖ Elaborare proposta di integrazione del Codice di comportamento Aziendale con adeguamenti della "parità di genere" o adozione di uno specifico codice di condotta che dovrà intervenire su un tema peculiare e delicato, in quanto strettamente connesso con la disciplina di origine legislativa e contrattuale in materia di procedimenti e sanzioni disciplinari nonché a fattispecie punibili in base alla legge penale o alla legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. inquadrando il fenomeno della molestia in tutti quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi riconducibili alla appartenenza sessuale, razziale o etnica, alla professione di una religione, all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, alle convinzioni personali, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo

- ❖ Proporre strumenti di attuazione dei nuovi istituti contrattuali (possibilità di flessibilità oraria, donazione ferie etc...) e comunque istituti di bilanciamento tra tempi di vita e lavoro anche con durata limitata in ragione di particolari condizioni sociali e/o familiari
- ❖ Sostenere con partecipazione attiva il tavolo regionale avviato dalla Consigliera pari opportunità
- ❖ Predisporre il format per la trasmissione dall'azienda al CUG entro il 1 marzo di ciascun anno le informazioni declinate nel paragrafo 1 – Sezione II “ Relazioni e monitoraggio “ della direttiva 2 /2019
- ❖ Predisporre il format per la relazione del Cug da trasmettere entro il 30 marzo di ciascun anno al Dipartimento della funzione Pubblica e al Dipartimento delle pari opportunità
- ❖ Istituire una segreteria del CUG con risorse dedicate e avviare un progetto di tirocinio formativo
- ❖ Integrare le tabelle dell'allegato 1 Direttiva 2 del 2019 P.A. e Pari Opportunità con tabelle aggiuntive da cui emergano dati sul personale (bilanciamento di genere) e la retribuzione di premi annuale a partire dall'anno precedente 2019
- ❖ Azioni in collaborazione con la U.O . Benessere Organizzativo per incrementare una cultura di attenzione alle differenze ed al loro equilibrio:
 - elaborazione di un Progetto di ricerca per tirocini curriculari in collaborazione con UNIFI. Si tratta di un progetto in collaborazione con diversi dipartimenti dell'Università di Pisa;
 - il tirocinante, nell'ottica del diversity management, dovrà effettuare una ricerca bibliografica, individuare modelli di rilevazione delle discriminazioni, possibilità di lettura dei fenomeni discriminatori rilevati e strumenti utilizzabili per riequilibrarli. Collaborerà con gli operatori della struttura per verificarne l' applicabilità al contesto operativo specifico.
- ❖ Collaborare alla diffusione della cultura di genere attraverso:
 - l'introduzione nelle selezioni del personale di strumenti di rilevazione della sensibilità dei candidati al tema;
 - la valutazione dello stato di salute di una struttura considerando per es. un'attenzione al tema in una certa struttura;
 - il supporto ai responsabili per es. come elemento da sostenere e sviluppare;
 - la formazione come per es. introduzione di temi quali: dinamiche di genere nell'organizzazione e/o gestione del gruppo di lavoro.
- ❖ Inserimento nel Piano di Formazione Aziendale di momenti informativi e formativi obbligatori coinvolgenti tutti i livelli dell'amministrazione , inclusi i dirigenti , a partire dagli apicali dedicati che dovrebbero assumere il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro alla conoscenza del CUG e concludere la progettazione di un corso FAD.

Azioni positive per l'anno 2021:

- ❖ Prevedere nell'ambito dell'Indagine di clima Aziendale (elaborata con il Mes) una sezione dedicata alle tematiche della “parità di genere” da concordare anche con la Struttura del Benessere organizzativo Azienda prevedendo anche un'analisi finalizzata dei dati
- ❖ Contribuire all'organizzazione e gestione di alcuni focus group che coinvolgano dipendenti e /o responsabili di gruppi di lavoro sul tema della conciliazione tempi di vita, tempi di lavoro
- ❖ Verifica delle azioni previste nel biennio precedente e attuazione delle misure di valutazione concordate con l'OIV
- ❖ Procedere alla formazione obbligatoria attraverso il corso FAD per le strutture apicali fino alle posizioni organizzative
- ❖ Procedere al monitoraggio sull'andamento del PAP secondo le indicazioni previste dalla direttiva 2 del 2019 e contestuali adempimenti comunicativi

oooooooooooooooo
oooooooooooooooo
oooooooooooo
oooooooooo
ooooooo
oooooo
ooooo
ooo
o

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: CIAMPI NICOLA

DATA FIRMA: 23/12/2019 13:21:12

IMPRONTA: 34376532616461646438333532336532656337393138316665636163636164303733626163333362