



Decreto n. 019 del 28 GEN. 2022

OGGETTO: APPROVAZIONE "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024".

IL DIRETTORE GENERALE – Dr. Carmelo Scarcella

Nominato in forza della Deliberazione della Giunta Regionale di Lombardia n. XI/5199 del 7.09.2021

ACQUISITI i pareri favorevoli

del Direttore Sanitario

Dr. Emerico Maurizio Pancioli

del Direttore Socio Sanitario

Dr. Antonio Colaianni

del Direttore Amministrativo

Dott.ssa Teresa Foini

PREMESSO che:

- l'art. 48 del D.Lvo 11/04/2006 n. 198 e ss.mm. stabilisce che ciascuna Amministrazione Pubblica deve predisporre il "Piano Triennale delle Azioni Positive" tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro;
- detto Piano è di fatto un documento programmatico finalizzato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro volto alla promozione delle pari opportunità fra uomini e donne che lavorano in Ats prevedendo obiettivi, tempi, risultati attesi e risorse disponibili;
- il Piano Triennale delle Azioni Positive costituisce un allegato al Piano delle Performance ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 3.3. delle Linee di indirizzo "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle pubbliche amministrazioni" definite nella Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità;

DATO ATTO che in coerenza con le disposizioni normative e regolamentari sull'argomento, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ATS Brianza (CUG), neo ricostituito con Decreto n. 121 del 26/11/2021, ha condiviso il testo del nuovo documento "Piano di Azioni Positive 2022-2024" nella riunione del 10/01/2022;

RILEVATA l'opportunità di provvedere all'approvazione del predetto "Piano delle Azioni Positive 2022-2024", allegato al presente decreto quale parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri a carico di questa ATS;

VISTA la proposta presentata dal Direttore della UOC Sviluppo Risorse Umane . Dott.ssa Elena Sartori che, anche in qualità di Responsabile del procedimento, attesta la regolarità tecnica e la legittimità del presente atto;

DECRETA

per le motivazioni indicate in premessa:

- di approvare il "Piano delle Azioni Positive Triennio 2022-2024" predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'ATS Brianza (CUG), che si allega al presente decreto quale parte integrante e sostanziale;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri a carico di questa ATS;
- di dare atto che ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dei commi 4 e 6 dell'art. 17 della L.R. n. 33/2009, come modificata dall'art. 1 della L.R. n. 23/2015, il presente provvedimento è immediatamente esecutivo;
- di disporre, ai sensi del medesimo art. 17, comma 6, della L.R. n. 33/2009, la pubblicazione del presente provvedimento all'albo on line dell'Ente;
- di disporre l'invio del presente decreto alle Unità Organizzative interessate.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Carmelo Scarcella

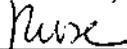
ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE

U.O. PROPONENTE: U.O.C. SVILUPPO RISORSE UMANE

Si attesta la regolarità tecnica e la legittimità del provvedimento essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

IL DIRETTORE

(Elena Sartori)



(firma)

U.O.C. ECONOMICO FINANZIARIO

Si attesta la regolarità contabile del presente provvedimento:

Bilancio anno _____: Sanitario Socio Sanitario Integrato (ASSI) Sociale

Impegno: _____

Conto n.: _____ Importo: _____

IL DIRETTORE FF
(Veronica Comi)

NOTE: _____

Parte riservata ad acquisti di beni e servizi al di fuori delle Convenzioni CONSIP, ARIA e MEPA

U.O. PROPONENTE: U.O.C. Risorse Strumentali e Logistiche

- Si attesta che i beni/servizi oggetto di acquisto con il presente provvedimento non rientrano nelle categorie trattate dalla Concessionaria Servizi Informatici Pubblici (CONSIP S.p.A.) del Ministero dell'Economia e delle Finanze, per cui nella fattispecie non è applicabile il disposto di cui all'art. 26, comma 3, della Legge n. 488/1999 e successive modificazioni ed integrazioni e neppure in quelle trattate dall'Agenzia Regionale Innovazione Acquisti (ARIA) S.p.A. di cui alla L.R. n. 6 del 03.04.2019
- Si attesta che il bene/servizio da acquisire, oggetto del presente provvedimento, né si è reperito né è presente sul Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA) di cui all'art. 11 DPR 101/2002 ovvero è presente ma trattasi di prodotto/servizio comune e standardizzato non idoneo, in quanto tale, a soddisfare le esigenze specifiche e particolari dell'Azienda.

IL DIRETTORE

(Leonardo Sferrazza Papa)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia del presente decreto è stata pubblicata all'Albo pretorio on line dell'Agenzia per la durata di giorni quindici consecutivi dal _____ al _____ inclusi.
Monza, li..... Il Funzionario addetto

<p>Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ATS Brianza</p>	<p>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI Sviluppo Risorse Umane Monza Viale Elvezia, n. 2 Lecco C.so Carlo Alberto, n. 120</p>	<p>PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024</p>
--	---	--

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022 –2024

1. PREMESSA

La Giunta di Regione Lombardia con D.G.R del 10 dicembre 2015, n. X/4466 avente ad oggetto "Attuazione L.R. 23/2015: costituzione Agenzia di Tutela della salute (ATS) della Brianza" ha disposto di costituire a partire dal 1° gennaio 2016 l' Agenzia di Tutela della Salute della Brianza, con sede legale in Monza, viale Elvezia n. 2 - 20900 Monza e con sedi territoriali corrispondenti alle ex ASL delle Province di Monza Brianza e Lecco.

Come Ente pubblico quindi l' ATS della Brianza ha redatto il suo primo "Piano delle Azioni Positive" che è stato approvato con deliberazione n. 699 del 27.11.2018. Il presente documento che ha la valenza triennale 2022 – 2024 viene redatto con decorrenza 1 gennaio 2022.

Il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro specificandone gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare tali progetti mirati alla promozione delle pari opportunità fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Agenzia.

In estrema sintesi, le azioni positive illustrate sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono **speciali** poiché non generali, ma specifiche e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Sono **temporanee** in quanto necessarie per il limitato periodo di tempo utile alla rimodulazione delle disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano delle Azioni Positive costituisce pertanto un'importante risorsa per l'Agenzia che, attraverso l'attività propria del Comitato Unico di Garanzia, può riuscire a supportare il personale nel processo di integrazione e messa in atto di azioni migliorative rivolte a risolvere eventuali tensioni ed a creare un clima di lavoro improntato sulla collaborazione sul benessere.

2. FONTI NORMATIVE

Di seguito sono illustrate le principali fonti normative nazionali che regolano questa materia dall'anno 1991 ad oggi:

- **Legge n. 125 del 10 aprile 1991** "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro" provvedimento normativo che ha introdotto e regolato l'attuazione delle azioni positive;
- **D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni" che all' art. 7 comma 1 prevede che "le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" così delineando nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività. Le integrazioni all' art. 57 del D.Lgs.

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia ATS Brianza</p>	<p>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI Sviluppo Risorse Umane Monza Viale Elvezia, n. 2 Lecco C.so Carlo Alberto, n. 120</p>	<p>PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024</p>
---	---	--

30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, hanno previsto l'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

- **D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006** "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell' art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246*", modificato dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 "*Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*", che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "*assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*" prevedendo inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nella attività e nelle posizioni gerarchiche. Tale piano ha durata triennale.
- **Direttiva del Ministero per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007** "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne*" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, che richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell' attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare best practices, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo linee di azione.
- **D.Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008** "*Attuazione dell' art. 21 della L. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*" che all' art. 28 comma 1 ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro - correlato quando esso emerga;
- **D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009** "*Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione*";
- **Legge n. 183 del 4 novembre 2010**, "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile nonché di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*" che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A apportando modifiche rilevanti agli artt.1,7 e 57 del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165.
- **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011** concernente le 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*" che ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG;
- **D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015** "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura e di lavoro, in attuazione dell' art. 1, comma 8 e 9, della L. 10 dicembre 2014, n. 183*".

<p>Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ATS Brianza</p>	<p>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI Sviluppo Risorse Umane Monza Viale Elvezia, n. 2 Lecco C.so Carlo Alberto, n. 120</p>	<p>PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024</p>
---	--	---

- **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019** concernente le *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

Mentre a livello di Agenzia è fondamentale il Codice di comportamento dei dipendenti della ATS della Brianza, vedi:

- delibera n. 725 del 29.12.2016 per la sua prima emanazione;
- delibera n. 6 del 8.01.2018 per la successiva integrazione;
- decreto n. 105 del 15.11.2021 per la successiva integrazione.

3. AZIONI POSITIVE

Al fine di perseguire la promozione e l'attuazione delle pari opportunità si predispongono le seguenti Azioni Positive da attuare nel corso del triennio 2022 – 2024, riaggornate e riconvalidate annualmente con gli obiettivi illustrati nei paragrafi seguenti.

1. AREA: PARI OPPORTUNITA' E CULTURA DI GENERE

Il concetto di pari opportunità riassume l'intento di garantire uguali condizioni e prospettive di vita a tutti i dipendenti, attraverso la definizione di politiche e iniziative finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono un'effettiva parità.

Obiettivi generali:

- favorire la cultura di genere attraverso il rafforzamento della comunicazione e dell'informazione sul tema, anche utilizzando gli strumenti del web disponibili in Agenzia;
- proporre la completa realizzazione delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro;

2. AREA: BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il "benessere organizzativo" riguarda la qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. In particolare, produrre benessere organizzativo significa, per una organizzazione, promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale in ciascun lavoratore in ogni tipo di occupazione. E' dimostrata, infatti, la correlazione fra questi ambiti ed un elevato livello di salute e di minor stress, da cui conseguono minori tassi di assenteismo e malattia. E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione privata e alle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività. In particolare nell'organizzazione del lavoro non si può non tener conto dell'incremento dell'età media dei lavoratori per lo slittamento dell'età pensionabile.

L'Agenzia si impegnerà ad applicare i vari istituti relativi all'organizzazione del lavoro e alla flessibilità dell'orario nei confronti di tutti i lavoratori, ispirandosi a criteri di massima equità e imparzialità.

Obiettivi generali:

- promuovere e garantire le corrette condizioni lavorative di tutti i dipendenti dell'ATS;

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ATS Brianza	DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI Sviluppo Risorse Umane Monza Viale Elvezia, n. 2 Lecco C.so Carlo Alberto, n. 120	PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024
---	--	--

3. AREA: CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA

Al fine di evitare situazioni conflittuali determinate, ad esempio, da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente anche in forma indiretta, nonché atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, si rende opportuno individuare azioni specifiche con l'obiettivo di tutelare il/la dipendente nell'ambito di lavoro.

Obiettivi generali:

- divulgare il Codice di condotta,
- assicurare la presenza della Consigliere/a di Fiducia prevista dal Codice di Condotta allo scopo di garantire ai dipendenti un adeguato supporto nei casi di segnalazione di situazioni di disagio.
-

4. AREA: CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Favorire politiche di conciliazione vita lavoro tramite azioni che tengano in considerazione le diverse identità e le differenti esigenze tra donne e uomini, e non solo, all'interno dell'organizzazione, con riguardo ai bisogni della persona, del dipendente e dell'Agenzia.

Obiettivi generali:

- Favorire le richieste di part time su domanda del dipendente
- Favorire le richieste di lavoro agile su domanda del dipendente
- Organizzare il lavoro con la possibilità di poter usufruire di orari flessibili

A seguire si esplicita nel dettaglio, quanto sopra definito,

3.1. AREA: promozione delle pari opportunità e cultura di genere

Azione positiva n. 1	Informazione e sensibilizzazione compiti CUG
Obiettivo	Diffondere tra il personale la conoscenza del CUG del ruolo e delle finalità: <ul style="list-style-type: none"> • aggiornamento pagina intranet con sezione dedicata ai fini di divulgare informazioni ai lavoratori/trici • pubblicazione del PAP nella sezione trasparenza del sito aziendale • garantire l'invio annuale della relazione sulle pari opportunità al Ministero della Funzione Pubblica • gestione segnalazioni inviate dal personale alla casella di posta del CUG

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ATS Brianza	DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI Sviluppo Risorse Umane Monza Viale Elvezia, n. 2 Lecco C.so Carlo Alberto, n. 120	PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024
--	---	--

Azione positiva n. 1	Informazione e sensibilizzazione compiti CUG
	<ul style="list-style-type: none"> studiare la creazione di un indicatore per monitorare nel tempo le pari opportunità in azienda attraverso la rielaborazione dei dati raccolti nell'allegato 1 della direttiva 2/2019,
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	CUG, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, Servizi Informativi Aziendali, UOC Sviluppo Risorse Umane
Periodo	Anni 2022-2023-2024
Costi	Senza oneri aggiuntivi

Azione positiva n. 2	Formazione sul campo dei componenti del CUG
Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> Consolidare le competenze dei componenti del CUG ai fini di garantire il compito istituzionale assegnato; Revisione del regolamento di funzionamento del CUG a seguito della nuova costituzione
Target	Componenti del CUG
Soggetti coinvolti	UOS Formazione e valutazione risorse umane, CUG
Periodo	Anni 2022-2023-2024
Costi	Senza oneri aggiuntivi

Azione positiva n. 3	Partecipazione della rete regionale dei CUG
Obiettivo	Realizzare percorsi condivisi con i CUG del territorio lombardo e partecipazione al Gruppo di Lavoro con aree tematiche: <ul style="list-style-type: none"> Benessere e Sicurezza; Conciliazione e Smart Working; Medicina di Genere realizzazione di iniziative nelle aree di lavoro individuate dal GdL regionale in coerenza con quanto definito al suo interno.
Target	Presidente/Vicepresidente/Segretario
Soggetti coinvolti	CUG
Periodo	Anni 2022-2023-2024
Costi	Senza oneri aggiuntivi

<p>Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ATS Brianza</p>	<p>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI Sviluppo Risorse Umane Monza Viale Elvezia, n. 2 Lecco C.so Carlo Alberto, n. 120</p>	<p>PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024</p>
--	--	---

3.2. AREA: Benessere organizzativo

Azione positiva n. 4	Realizzazione indagine per la rilevazione del benessere organizzativo, al fine di individuare soluzioni per il superamento delle criticità, oltre che promozione di attività formative e mappatura competenze
Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Somministrazione questionario sul benessere organizzativo • Collaborazione alle iniziative sul tema organizzate da altri servizi aziendali • Avviare un percorso di mappatura delle competenze professionali divise per profilo (per realizzare un dossier formativo) a seguito della revisione del POAS • Organizzazione corsi sulla comunicazione e sulla gestione dei conflitti in ambiente lavorativo
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, RSPP, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	Anno 2022 (per quanto riguarda organizzazione corsi) 2023 il rimanente
Costi	€ 1.000,00

3.3. AREA: Contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza

Azione positiva n. 5	Revisione ed eventuale aggiornamento del "Codice di Condotta contro le molestie sessuali sul lavoro e la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di mobbing" oltre che supportare e divulgare le iniziative di contrasto alla violenza sul territorio
Obiettivo	Rafforzare le misure di contrasto ad ogni forma di violenza attraverso: <ul style="list-style-type: none"> - La divulgazione del codice - Inserimento all'interno dei corsi del neoassunto di momenti di formazione sui temi di conciliazione, violenza di genere e sul ruolo del CUG
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, UOC Sviluppo Risorse Umane, UOS Formazione e valutazione risorse umane
Periodo	Anni 2022-2023-2024
Costi	Senza oneri aggiuntivi

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ATS Brianza	DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI Sviluppo Risorse Umane Monza Viale Elvezia, n. 2 Lecco C.so Carlo Alberto, n. 120	PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024
--	---	--

3.4. AREA: Conciliazione vita lavoro

Azione positiva n. 6	Individuazione ed attuazione di politiche di conciliazione
Obiettivo	<ul style="list-style-type: none"> • Favorire politiche di conciliazione vita lavoro per il raggiungimento del benessere dei lavoratori ed il miglioramento della qualità della vita anche attraverso l'istituto dello smart working e delle opportunità connesse al Piano territoriale di conciliazione vita lavoro, oltre che eventuali sperimentazioni ad hoc in favore dei dipendenti • programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale mirate allo sviluppo di nuove competenze digitali trasversali all'interno dell'agenzia estendendo così la possibilità di usufruire dell'istituto del lavoro agile, nel rispetto delle normative vigenti
Target	Dipendenti
Soggetti coinvolti	Direzione Strategica, CUG, UOC Sviluppo Risorse Umane
Periodo	Anni 2022-2023-2024
Costi	Non valutabili

ANNO 2022

Il prospetto di seguito riportato riassume le AP aggiornate al 2022:

area	azione positiva		soggetti coinvolti	attività annuale		
	num	descrizione		2022	2023	2024
promozione delle pari opportunità e cultura di genere	1	Informazione e sensibilizzazione compiti CUG	UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, Servizi Informativi Aziendali, UOC Sviluppo Risorse Umane-CUG	•	•	•
	2	Formazione sul campo dei componenti del CUG	UOS Formazione e valutazione risorse umane-CUG	•	•	•
	3	Partecipazione della rete regionale dei CUG	CUG	•	•	•

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ATS Brianza	DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI Sviluppo Risorse Umane Monza Viale Elvezia, n. 2 Lecco C.so Carlo Alberto, n. 120	PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024
--	---	--

benessere organizzativo	4	Realizzazione indagine per la rilevazione del benessere organizzativo, al fine di individuare soluzioni per il superamento delle criticità e mappatura delle competenze	RSPP, UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi, UOS Formazione e valutazione risorse umane CUG		●	
contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza	5	Revisione ed eventuale aggiornamento del "Codice di Condotta contro le molestie sessuali sul lavoro e la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di mobbing" oltre che supportare e divulgare le iniziative di contrasto alla violenza sul territorio	UO Partenariato Stakeholder Domanda Servizi UOC Sviluppo Risorse Umane-CUG	●		
conciliazione vita lavoro	6	Individuazione ed attuazione di politiche di conciliazione	UOC Sviluppo Risorse Umane-CUG	●	●	●

1. Area prioritarie di lavoro:

Per l'anno 2022 in considerazione dell'insediamento del neo costituito CUG le aree considerate prioritarie sono: **1) promozione delle pari opportunità e cultura di genere**
2) benessere organizzativo come da prospetto riportato sopra

2. Integrazione nel Piano della Performance 2022

Per rendere maggiormente incisivo a livello di Agenzia il presente piano delle azioni positive si intende collegarlo al Piano delle Performance 2022, mediante la costruzione di:

Impegno strategico strettamente correlato alla pianificazione delle azioni positive così come evidenziate nei precedenti paragrafi e schematizzato come sotto riportato:

- a) un indicatore di benessere organizzativo, che consenta di monitorare nel tempo il clima aziendale e di scadenziare la rilevazione in azienda per valutarne l'andamento nel tempo;
- b) indicatori per monitorare le pari opportunità in azienda attraverso i dati raccolti tramite l'allegato 1) della Direttiva 2/19, al fine di valutare l'andamento nel tempo;

Si prevede che la definizione degli indicatori e degli algoritmi, di cui sopra, sarà effettuata nel 2022, mentre la standardizzazione della raccolta dei dati e quindi l'individuazione di questa dimensione come grandezza da analizzare al fine di determinare la performance complessiva 2020 sarà prevista nel "piano performance 2022" e di conseguenza rendicontata nel 2023.

MONITORAGGIO

L'Agenzia di tutela della salute della Brianza e il CUG si adopereranno per garantire la realizzazione delle Azioni relative agli obiettivi di cui al presente Piano.

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p> <p>ATS Brianza</p>	<p>DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO, DI CONTROLLO E DEGLI AFFARI GENERALI E LEGALI Sviluppo Risorse Umane Monza Viale Elvezia, n. 2 Lecco C.so Carlo Alberto, n. 120</p>	<p>PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024</p>
--	---	--

Con cadenza annuale è prevista la stesura di una Relazione sullo Stato di Attuazione dei Progetti a cura del CUG.

Il Piano sarà pubblicato sulla intranet nell'apposita sezione relativa alle attività del CUG al seguente indirizzo

<https://www.ats-brianza.it/it/cug.html>

nonché nella sezione della trasparenza.

<https://www.ats-brianza.it/it/disp-gen-mn-item/331-atti-general.html>

Il CUG si impegna a prevedere e sostenere il monitoraggio delle azioni positive che hanno completato il loro percorso o a rimodulare l'iter nel momento in cui si proponesse l'impossibilità di conquistare l'obiettivo stabilito.

