

Piano delle Azioni Positive 2020-2022
approvato dal Comitato Unico di Garanzia
con propria delibera n. 6 del 09 marzo 2020 e
modificato con propria deliberazione n. 7 del 1 luglio 2020

TITOLO	Sicurezza e benessere organizzativo sul luogo di lavoro – ambito n. 7
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse dell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	Raggiungere una situazione di benessere e sicurezza organizzativa e favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi
AZIONI POSITIVE	1) Supporto alle attività del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) attraverso la fornitura di ogni dato e/o informazione necessaria a garantire l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività del CUG 2) Divulgazione dei criteri di: accesso alle posizioni apicali, concessione mobilità esterna/interna e part-time, con utilizzo di strumenti (ad es.: posta elettronica, opuscoli, ecc) idonei a informare tutti i lavoratori nelle rispettive sedi di lavoro 3) Follow up dell'azione formativa svolta dall'Università a seguito delle rilevazioni Stress Lavoro Correlato; partecipazione a incontri di esplicitazione degli obiettivi e di verifica del raggiungimento dei risultati raggiunti 4) Elaborazione, approvazione ed applicazione di "Linee guida per il perseguimento del benessere organizzativo". Verifica sulla effettiva attuazione, da effettuare in stretta collaborazione tra CUG e Organismo di Valutazione (di seguito O.d.V.)
STRUTTURE COINVOLTE	Segretario Generale, Conferenza dei Dirigenti, Risorse Umane, O.d.V., CUG., Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie – R.S.U.; collaborazione tra l'Ente e altre istituzioni (Regione, Provincia Università ...)
TEMPI	azione 1) nell'arco temporale di svolgimento del PAP 2020-2022 azione 2) entro 9 mesi azione 3) nell'arco temporale di svolgimento dell'azione formativa azione 4) entro 12 mesi

TITOLO	Informazione sulle politiche di genere e pari opportunità – ambito n. 6
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse dell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	Migliorare la comunicazione, l'informazione e accrescere conoscenza e consapevolezza su tematiche di genere e pari opportunità
AZIONI POSITIVE	Implementazione di un spazio sulla rete intranet dedicato e finalizzato all'apertura di un canale di interazione tra lavoratrici e lavoratori con il CUG.
STRUTTURE COINVOLTE	CUG, C.E.D., URP e Comunicazione Istituzionale
TEMPI	entro 10 mesi

TITOLO	Studi e Indagini a sostegno delle azioni di Pari Opportunità – ambito n. 1
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse dell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	Favorire la consapevolezza all'interno della Amministrazione del principio di <i>gender mainstreaming</i> ⁽¹⁾ e di quanto ne consegue
AZIONI POSITIVE	1) Analisi di genere e redazione delle statistiche interne in ottica di genere 2) Effettuare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Dirigenti e alle P.O. sul tema delle pari opportunità 3) Effettuare programmi di formazione tesi alla <i>capacity building</i> ⁽²⁾ e all' <i>empowerment</i> ⁽³⁾ femminile 4) Messa in atto di soluzioni correttive in caso di riscontro di discriminazioni 5) Redazione del Bilancio di Genere
STRUTTURE COINVOLTE	Segretario Generale, Conferenza dei Dirigenti, Risorse Umane, O.d.V., CUG., Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie – R.S.U.; collaborazione tra l'Ente e altre istituzioni (Regione, Provincia Università ...)
TEMPI	azione 1) entro 10 mesi, con cadenza annuale entro il mese di febbraio azione 2) entro 18 mesi azione 3) con cadenza annuale azione 4) entro 1 mese dal riscontro azione 5) entro 36 mesi

TITOLO	Mobbing, molestie e discriminazioni – ambito n. 2
DESTINATARI	tutte/i lavoratrici e lavoratori
FINANZIAMENTI	risorse dell'ente
OBIETTIVI SPECIALI	Contrastare i fenomeni all'interno dell'Ente
AZIONI POSITIVE	1) Analisi qualitative e quantitative dei fenomeni all'interno dell'Ente; 2) costituzione di un punto ascolto; 3) redazione del codice di condotta per la prevenzione dei fenomeni; 4) monitoraggio dell'applicazione del codice
STRUTTURE COINVOLTE	Segreteria Generale, Conferenza dei Dirigenti, Risorse Umane, CUG, Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, Rappresentanze Sindacali Unitarie – R.S.U.; collaborazione tra l'Ente e altre istituzioni (Regione, Provincia Università ...)
TEMPI	azione 1) entro 12 mesi azione 2) entro 18 mesi azione 3) entro 18 mesi azione 4) con cadenza annuale

(1) Con il termine *gender mainstreaming* s'intende la riorganizzazione, lo sviluppo, l'implementazione e la valutazione dei processi politici (e di definizione delle stesse politiche) al fine di incorporare la prospettiva dell'uguaglianza di genere in tutte le fasi e a tutti i livelli delle politiche pubbliche da parte di tutti gli attori coinvolti nei processi decisionali.

(2) Con il termine *capacity building* si fa riferimento al processo che mette in moto un cambiamento su più livelli: **individui, gruppi, organizzazioni e sistemi**; un'azione che mira a **rafforzare le capacità auto-adattive delle persone e delle organizzazioni**, così che esse siano in grado di rispondere ad un ambiente che cambia. E', dunque, un processo di apprendimento multi-livello.

(3) Con il termine *empowerment* viene indicato un processo di crescita, sia dell'individuo sia del gruppo, basato sull'incremento della stima di sé, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione per far emergere risorse latenti e portare l'individuo ad appropriarsi consapevolmente del suo potenziale. Questo processo porta ad un rovesciamento della percezione dei propri limiti in vista del raggiungimento di risultati superiori alle proprie aspettative. L'Empowerment è

un costrutto multilivello che si declina in: 1. psicologicoindividuale; 2. organizzativo; 3. socio-politico e di comunità. Questi tre livelli sono analizzabili individualmente ma strettamente interconnessi fra di loro.