

## PROPOSTA PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2023-2025

### 1 LINEE GENERALI D'INTERVENTO

Il **Comitato Unico di Garanzia**, come previsto dalla normativa vigente, redige il Piano Azioni Positive, a cadenza triennale.

L'Inrca, in data 08.03.2022 ha adottato, con Dgen n. 103, il Gender Equality Plan (Gep), [https://www.inrca.it/inrca/files/Pretorio/Allegato%20BILANCIO%20DI%20GENERE%20INRCA\\_.pdf](https://www.inrca.it/inrca/files/Pretorio/Allegato%20BILANCIO%20DI%20GENERE%20INRCA_.pdf), inteso come Piano strategico per la parità di genere dell'Istituto che comprenda misure concrete finalizzate a promuovere la cultura dell'inclusione nel profondo rispetto delle diversità e nel costante contrasto a ogni forma di discriminazione determinata da età, genere, origine etnica, orientamento sessuale, religione, posizione politica, condizioni di disabilità, attraverso azioni e strumenti capaci di valorizzare le differenze.

Tale GEP comprende ed è in perfetta armonia con le finalità e le azioni del Comitato Unico di Garanzia, la cui mission è quella di creare un ambiente di lavoro positivo, quale elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di appartenenza.

Il CUG INRCA sta già da alcuni anni affrontando tematiche di diversità ed inclusione attraverso varie iniziative istituzionali, prevedendo anche rapporti e collaborazioni con stakeholder esterni all'Istituto, quale ad esempio la collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Ancona. Tutto ciò al fine di promuovere l'affermazione di una cultura orientata alle pari opportunità, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla condivisione delle responsabilità familiari tra i sessi. Quindi un ambiente improntato al benessere, al supporto a situazioni di stress o burn out e capace di prevenire, rilevare e contrastare ogni forma di violenza sessuale, morale e psichica.

Alla luce di quanto sopra indicato, il Cug, riunitosi più volte sia a ridosso dell'elaborazione del Gep, sia nel mese di gennaio 2023, al fine di inserire anche il Piano Triennale Azioni positive nell'ambito del PIAO - Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, ritiene corretto adottare, in una logica di armonizzazione e semplificazione, il Gender Equality Plan come Piano di Azioni Positive per il triennio 2023-2025 avendo le stesse finalità e obiettivi previsti dal Piano Triennale Azioni Positive. In armonia col Gep dettaglia, quali azioni specifiche per il triennio, le seguenti:

#### **OBIETTIVO 1-**

**Attivazione nuova indagine sul benessere organizzativo in accordo e collaborazione con la Uosd "Qualità e sicurezza del paziente Benessere organizzativo ed Accredimento" - Resa dati alla Direzione Strategica per attivazione azioni correttive e migliorative sulla base del report - Azioni di contrasto allo stress ed al burn out degli operatori in prima linea e nelle aree**

## **d'emergenza**

**AZIONI:** Realizzare, dopo l'indagine sul benessere organizzativo del 2019, un nuovo questionario da somministrare ai dipendenti, per verificare l'attuale clima interno e le criticità percepite. L'obiettivo è declinare questo strumento in un'ottica che tenga presente tutte le aree attualmente presenti nei presidi, quale: sicurezza - prevenzione e protezione, area qualità dei servizi offerti agli operatori (mensa, bar), area benessere organizzativo, oltre ad item specifici sullo smart working e conciliazione vita professionale/personale. Successivamente, sulla base dei risultati, entro l'anno 2024 verranno proposte alla Direzione Strategica azioni di miglioramento delle criticità rilevate e verificati i miglioramenti effettivamente attivati dalla Direzione. Per contrastare inoltre situazioni di stress, il Cug propone un servizio psicologico di supporto per l'ascolto, il contenimento dell'ansia e la prevenzione del burn out a quanti lavorano in prima linea o nell'emergenza, in particolare presso le Unità di Pronto soccorso e Punto di Primo Intervento. Nel 2024 la proposta è di attivare tale sportello di ascolto, a cadenza mensile o bimestrale, per il biennio 2024-2025. Il servizio verrà regolamentato attraverso l'utilizzo di psicologi disponibili, uno dei quali appartenente al Cug.

## **Obiettivo 2:**

**Realizzazione di iniziative di informazione/sensibilizzazione sull'attività del Cug Inrca e sulla sua azione di rispetto delle tematiche di genere e contrasto alla discriminazione**

**AZIONI:** L'INRCA intende organizzare almeno una giornata l'anno di informazione e sensibilizzazione diretta a tutto il personale Inrca per far conoscere il Cug e le sue finalità nell'organizzazione, la cultura relativa alle tematiche di genere e la diffusione di buone prassi lavorative, del benessere organizzativo e del contrasto alla discriminazione. Accanto a ciò, verranno redatte delle linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, per favorire una maggiore consapevolezza all'interno della nostra organizzazione. Questo documento avrà l'obiettivo di contribuire all'acquisizione di nuove consuetudini linguistiche che tengano in maggior conto la presenza femminile, allineandosi pertanto ad analoghe iniziative avviate in altre amministrazioni pubbliche. Tale azione verrà realizzata entro l'anno 2023

## Piano Triennale per le azioni Positive

### Schema delle azioni specifiche, per il triennio 2023-2025, in accordo con il GEP

<b>Obiettivo 1</b>	<b>Strumenti</b>	<b>giu-23</b>	<b>ott-23</b>	<b>dic-23</b>	<b>mar-24</b>	<b>giu-24</b>
Indagine sul benessere organizzativo coordinata con le altre aree aziendali, per la realizzazione di un questionario in un'ottica che tenga presente tutte le aree attualmente presenti nei presidi, quale: sicurezza - prevenzione e protezione, area qualità dei servizi offerti agli operatori (mensa, bar), area benessere organizzativo, oltre ad item specifici sullo smart working e conciliazione vita professionale/personale.	Definizione sottogruppo Cug che si interfacci con i responsabili delle altre aree per la definizione del questionario da somministrare ai dipendenti – Questionario stesso	Definizione questionario	Somministrazione ai dipendenti	Raccolta dati ed elaborazione report	Interfaccia con Direzione Strategica e piano di azione rispetto alle criticità rilevate dall'indagine e analisi delle misure proposte dalla direzione strategica idonee a garantire il miglioramento delle criticità percepite	Monitoraggio e verifica le piano delle azioni di miglioramento messe in atto dalla Direzione Strategica
<b>Obiettivo 1 bis</b>	<b>Strumenti</b>	<b>mar-24</b>	<b>giu-24</b>	<b>Ottobre 24- dicembre 24</b>	<b>Marzo 25</b>	<b>Dicembre 25</b>
Proposta di attivazione di uno sportello di ascolto per operatori in burn out o comunque con problemi di stress lavoro-correlati, soprattutto per gli operatori del PS Osimo e Agu Ancona	Creazione sportello di ascolto sia in presenza che online con psicologi dell'Istituto	Informazione e divulgazione tramite intranet ed altri strumenti dell'opportunità di accesso a tale sportello	Attivazione ed organizzazione, tempistica e gestione dello sportello	Monitoraggio dell'utilità di tale strumento	Resa dati e report alla direzione strategica	Monitoraggio e verifica tramite questionario agli operatori che hanno usufruito dello sportello dell'efficacia dello stesso ed interfacci in merito a tale azione con la Direzione Strategica
<b>Obiettivo 2</b>	<b>Strumenti</b>	<b>Mar- 23</b>	<b>giu-23</b>	<b>dic-23</b>	<b>Anno 2024</b>	<b>Anno 25</b>
Realizzazione di iniziative di informazione/sensibilizzazione sull'attività del Cug Inrca	Riposizionamento Area CUG online, aggiornamento brochure ed incontri aperti a tutti i dipendenti sull'attività Cug, sulla base della normativa di riferimento	Riposizionamento area CUG sia su intranet che su internet. Revisione procedura accesso al CUG da parte dei dipendenti e aggiornamento brochure CUG	Redazione di linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, per favorire una maggiore consapevolezza all'interno della nostra organizzazione. Esso potrà contribuire all'acquisizione di nuove consuetudini linguistiche che tengano in maggior conto la presenza femminile, allineandosi pertanto ad analoghe iniziative avviate in altre amministrazioni pubbliche.	Giornata l'anno di informazione e sensibilizzazione diretta a tutto il personale Inrca per far conoscere il CUG	Una giornata l'anno di informazione e sensibilizzazione diretta a tutto il personale Inrca per far conoscere il CUG	Una giornata l'anno di informazione e sensibilizzazione diretta a tutto il personale Inrca per far conoscere il CUG

## **STRUMENTI E VERIFICHE**

L'Amministrazione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla **legislazione vigente**