

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021-2023****IL DIRETTORE U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE**

PREMESSO che con DGR n. X/4484 del 10.12.2015, è stata costituita l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) di Lecco e che, quest'ultima, ai sensi dell'art.2, comma 8, lettera c), della Legge Regionale n. 23 dell'11.08.2015, a decorrere dall' 01.01.2016 è subentrata nei rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'A.O. della Provincia di Lecco;

PRESO ATTO che la Giunta Regionale della Lombardia, con DGR n. XI/1070 del 17.12.2018, ha nominato il Dott. Paolo Favini quale Direttore Generale dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) di Lecco con decorrenza dal 01.01.2019 al 31.12.2023;

RICHIAMATE le seguenti disposizioni di legge:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" ed in particolare gli artt. 1, 7 e 57 in cui è previsto che le pubbliche amministrazioni sono tenute a garantire pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica e ad adottare tutte le misure utili all'attuazione delle direttive della Unione europea in materia di pari opportunità;

- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "*Codice delle pari opportunità fra uomo e donna*", in particolare gli artt. 42 e 48, che impongono alle Amministrazioni dello Stato di predisporre piani di azioni positive tendenti a favorire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne, definendo le azioni positive "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*" dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro";

- il Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, recante "*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*";

- la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella PA con la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità, "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*";

- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante "*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*";

- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019 recante "*Misure per promuovere pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*";

RICHIAMATA la deliberazione n. 38 del 30/01/2020 "Approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive 2020-2022" che prevedeva le azioni positive da realizzare nel corso del triennio 2020-2022;

RICHIAMATA altresì la deliberazione n. 833 del 17/12/2020 di modifica del suddetto piano a causa della pandemia da Covid – 19, con la previsione di realizzare gli eventi formativi e i convegni a partire dall'anno 2021 e comunque al cessare dello stato di emergenza che ha comportato, da febbraio 2020, la sospensione degli eventi e dei convegni in presenza;

DATO ATTO che, ai sensi di quanto previsto dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Piano Triennale di Azioni Positive deve essere aggiornato annualmente e deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno;

RITENUTO necessario, pertanto, procedere all'aggiornamento del citato Piano Triennale per il triennio 2021-2023, tenendo conto del perdurare della pandemia da Covid-19 e della probabile conferma delle disposizioni normative regionali e nazionali sospensive degli eventi in presenza anche per il 2021;

ATTESO che il Piano Azioni Positive è stato trasmesso via Pec il 19.01.2021 alla Consigliera Provinciale di Parità, per il rilascio del preventivo parere, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs n. 198/2006;

DATO ATTO altresì che il Piano Azioni Positive è stato trasmesso via mail il 19.01.2021, al CUG e alle OO.SS. e alla RSU per il rilascio del preventivo parere, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs n. 198/2006;

PRESO ATTO che la Consigliera di Parità ha espresso parere favorevole con nota protocollo 5/2021 pervenuta via pec il 22 gennaio 2021; che il CUG, con mail del 26/1/2021 ha proposto delle modifiche che sono state integralmente recepite; che la RSU e le OO.SS. non hanno mosso rilievi;

RITENUTO pertanto opportuno procedere ad adottare il Piano Triennale di Azioni Positive aggiornato al triennio 2021-2023, che allegato al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che il presente provvedimento non comporta spesa;

DATO ATTO che il Responsabile del procedimento è il Direttore della U.O.C. Gestione Risorse Umane;

Tutto ciò premesso, propone l'adozione della seguente deliberazione

IL DIRETTORE GENERALE

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Sociosanitario;

DELIBERA

Per tutti i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti di:

- adottare l'allegato Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2021-2023, che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- dare atto che le azioni formative previste nel Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, saranno contemplate nel piano formativo aziendale;
- dare atto che il presente provvedimento non comporta spesa;
- disporre l'invio della presente deliberazione alle UU.OO.CC. interessate;

- dare atto che il presente provvedimento deliberativo è immediatamente esecutivo, in quanto non soggetto a controllo di Giunta Regionale, verrà pubblicato sull'Albo Pretorio on line dell'Azienda, ai sensi dell'art. 17 comma 6 L.R. n. 33/2009 e ss.mm.ii..

Documento firmato digitalmente ai sensi delle norme vigenti D.P.R. n. 513 del 10/11/1997, D.P.C.M. del 08/02/1999, D.P.R. n. 445 del 08/12/2000, D.LGS n. 10 del 23/01/2002 da:

Direttore Amministrativo: MARIA GRAZIA COLOMBO

Direttore Sanitario: VITO CORRAO

Direttore SocioSanitario: ENRICO FRISONE

Direttore Generale: PAOLO FAVINI

Pratica trattata da: LUIGI CARRABBA

Responsabile dell'istruttoria: ILARIA TERZI

Dirigente/Responsabile proponente: ILARIA TERZI

Il presente atto si compone di n. 4 pagine

U.O.C. Gestione Risorse Umane

Direttore: Dr.ssa Ilaria Terzi

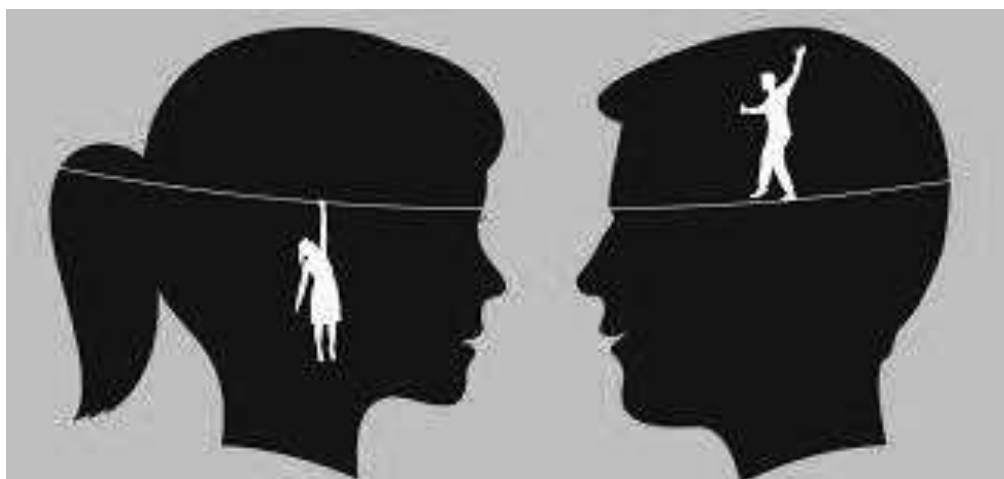
Via dell'Eremo 9/11, 23900 Lecco

Tel. 0341.489030

Fax 0341.253210

e-mail i.terzi@asst-lecco.it

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2021-2023





Sommario

1	PREMESSE	3
2	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3	AZIONI 2021-2023	5
3.1	Implementazione nell'asst Lecco del progetto regionale "Gli stereotipi di genere in sanità: un percorso culturale"	5
3.2	Conciliazione tempi di vita e lavoro: rilevazione del bisogno	6
3.3	Favorire il cambiamento culturale della leadership dell'azienda sui temi delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.....	6
3.4	Favorire il cambiamento culturale di tutta l'organizzazione sui temi delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.....	7
3.5	Attivazione di un Nucleo di Ascolto organizzato all'interno dell'organizzazione	7

1 PREMESSE

Il presente Piano di azioni positive reca gli aggiornamenti per il triennio 2021-2023, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il piano è adottato in considerazione del fatto che gli atti e i comportamenti lesivi della dignità della persona, incluse le molestie sessuali, sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Azienda; possono inoltre produrre effetti deleteri sulla salute, la fiducia, il morale e le prestazioni di coloro che ne sono oggetto e anche di coloro che ne sono a conoscenza.

L'Azienda Sociosanitaria Territoriale di Lecco (ASST di Lecco), sostiene il principio delle pari opportunità quale criterio fondamentale per la costruzione di un ambiente di lavoro improntato al massimo rispetto della libertà e della dignità personale, a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro, e a protezione dei diritti fondamentali (dignità, libertà, uguaglianza) degli uomini e delle donne.

A tal fine l'Azienda s'impegna:

- a) a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona umana;
- b) a garantire a tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca effetto pregiudizievole nei rapporti interpersonali e che discrimini, anche in via indiretta, in ragione del sesso, della razza o dell'origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o delle tendenze sessuali."

Ai fini sopra indicati viene sviluppata la programmazione del presente Piano Triennale.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano di Azioni Positive (P.T.A.P.) è strettamente correlato all'evoluzione della legislazione sulle pari opportunità. In Italia si parla di azioni positive con la Legge 125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" in cui vengono definite le disposizioni atte a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche attraverso l'adozione di misure, dette azioni positive, che hanno lo scopo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il D. Lgs. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", all'art. 48 stabilisce che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 10, e la Consigliera o il Consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani di Azioni Positive di durata triennale, tendenti a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Ai sensi dell'art. 42, comma 2, del suddetto Codice, le azioni positive hanno lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;



d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

L'art. 43 prevede che le azioni positive di cui all'art. 42 possono essere promosse dalle Consigliere e dai Consiglieri di parità di cui all'art. 12, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'art. 42 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Un ruolo fondamentale rispetto ai compiti propositivi, consultivi e di verifica del Piano di Azioni Positive è assegnato al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, istituito ai sensi dell'art. 21, comma 1, lettera c, della Legge 183/2010 che ha modificato l'art. 57 della D. Lgs 165/2001.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. con la Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante lo stimolo che le Amministrazioni Pubbliche possono fornire nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella gestione del personale.

Il D. Lgs. 81/2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" all'articolo 28, c.1, sottolinea, tra l'altro, come la valutazione dei rischi deve riguardare anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" con riferimento al ciclo di gestione della performance ed in particolare al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa prevede, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art 8, c.1 lettera h).

La legge 183/2010 apporta importanti novità in tema di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto ad ogni forma di discriminazione.

La suddetta legge, all'art. 21, comma 1, lettera b, che modifica l'art. 7 del D. Lgs. 165/2001, recita: "Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".



3 AZIONI 2021-2023

Per azioni positive si intendono misure specifiche, ben definite e non generali, che intervengono in un particolare contesto lavorativo, al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, e sono "temporanee", in quanto necessarie finché si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Piano di Azioni Positive (P.A.P.), riferito al triennio 2021-2023, è articolato sugli ambiti previsti specificatamente dalla Direttiva 2/2019 al paragrafo 3: "Le azioni", in particolare si è deciso di focalizzare l'attenzione su:

- 3.1 Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
- 3.4 Organizzazione del lavoro
- 3.5 Promozione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- 3.6 Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia.

Per ogni ambito sono state definite le Singole Azioni Positive specificando per ciascuna: obiettivi, descrizione dell'intervento, soggetto capofila, strutture aziendali coinvolte, destinatari, tempi di realizzazione, costi operativi, indicatori di esito. A causa dell'emergenza pandemica, alcune azioni programmate per il 2020 e per il 2021, in particolare due convegni relativi al tema del contrasto alle discriminazioni, sono stati riprogrammati per il 2022 in quanto si ritiene che gli stessi debbano essere organizzati con la presenza attiva dei destinatari.

AZIONE n. 1	3.1 Implementazione nell'ASST Lecco del progetto regionale "Gli stereotipi di genere in sanità: un percorso culturale"
AREA TEMATICA	Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
OBIETTIVI	Far emergere la dimensione culturale del problema degli stereotipi legati al genere in ambito sanitario, al fine di contribuire efficacemente a destrutturarli ed a creare un terreno fertile per la diffusione di una cultura positiva di pari opportunità.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Il progetto, promosso dalla Direzione Generale Politiche per la Famiglia, Genitorialità e Pari Opportunità – Regione Lombardia, mira a mappare, attraverso la compilazione di un questionario, gli stereotipi consapevoli e non di cui le donne, in ambito sanitario, sono vittime e a mappare il gender gap nelle Aziende Sociosanitarie Territoriali partner del progetto stesso. Nel 2020 è stata completata la somministrazione dei questionari e nel 2021 e 2022 si procederà con l'analisi e la presentazione dei questionari nel corso di un evento aziendale.
RESP. ATTUAZIONE - CAPOFILA	Luciarosa Olivadoti
STRUTTURE COINVOLTE	C.U.G., U.O.C. Gestione Risorse Umane, Comunicazione, Dipartimento di Salute Mentale, eventuali altre funzioni aziendali
DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'ASST
TEMPI	2021-2022
COSTI	Al momento nessun costo
INDICATORI	Analisi dei questionari raccolti e presentazione dei risultati



AZIONE n. 2	3.2 Conciliazione tempi di vita e lavoro: rilevazione del bisogno
AREA TEMATICA	Organizzazione del lavoro
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro ▪ Promozione di azioni per sostenere i dipendenti rispetto alle esigenze familiari
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ricognizione dei bisogni conciliativi dei lavoratori ▪ Analisi di fattibilità delle possibili forme di lavoro flessibile a favore della conciliazione dei tempi vita-lavoro ▪ Formazione del management sulle tematiche della conciliazione
RESP. ATTUAZIONE - CAPOFILA	UOC Risorse Umane
STRUTTURE COINVOLTE	CUG, eventuali altre funzioni aziendali
DESTINATARI	Tutti i dipendenti
TEMPI	2022-2023
COSTI	2.000,00 €
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Predisposizione e somministrazione del questionario a tutti i dipendenti ▪ Report dell'analisi di fattibilità ▪ Evento formativo sulle tematiche della conciliazione

AZIONE n. 3	3.3 Favorire il cambiamento culturale della leadership dell'azienda sui temi delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione
AREA TEMATICA	Promozione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizzare, le funzioni apicali e gli altri professionisti che a vario titolo hanno tra i loro compiti quello di gestione delle risorse umane a loro assegnate, sulle tematiche della parità, delle pari opportunità, del contrasto ad ogni forma di discriminazione; ▪ Favorire l'adozione di buone pratiche che possano contribuire al benessere lavorativo ▪ Diffondere la conoscenza sul ruolo, compiti e modalità di funzionamento del C.U.G. aziendale.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Progettazione e realizzazione di un evento formativo dal titolo "Parità e pari opportunità sul luogo di lavoro" (almeno 1 edizione a Lecco e 1 a Merate) con focus sugli aspetti normativi relativi alle pari opportunità, alla discriminazione sul lavoro, alle condotte considerate discriminatorie e sugli organismi esistenti per la promozione delle pari opportunità.
RESP. ATTUAZIONE - CAPOFILA	UOC Risorse Umane
STRUTTURE COINVOLTE	C.U.G., Comunicazione, Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, eventuali altre funzioni aziendali
DESTINATARI	Direttori di UOC/UOSD/UOS, sanitarie, tecniche ed amministrative, Dirigenti e/o Posizioni Organizzative, componenti del CUG
TEMPI	2022
COSTI	1.500,00 €
INDICATORI	Partecipazione di almeno 80% dei destinatari individuati



AZIONE n. 4	3.4 Favorire il cambiamento culturale di tutta l'organizzazione sui temi delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione
AREA TEMATICA	Promozione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizzare i dipendenti di tutti i ruoli e funzioni sul tema della parità, delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione; ▪ Diffondere la conoscenza sul ruolo, compiti e modalità di funzionamento del C.U.G. aziendale.
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Progettazione e realizzazione di 2 eventi formativi/informativi (almeno 1 edizione a Lecco e 1 a Merate per ciascun evento): <ol style="list-style-type: none"> 1) La discriminazione sul luogo di lavoro: azioni di contrasto 2) Gli stereotipi di genere in sanità: un percorso culturale nell'ASST Lecco
RESP. ATTUAZIONE - CAPOFILIA	UOC Risorse Umane
STRUTTURE COINVOLTE	C.U.G., Comunicazione, Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, eventuali altre funzioni aziendali
DESTINATARI	Tutti i dipendenti
TEMPI	2022-2023
COSTI	Indicativamente 1.500,00 € per entrambi gli eventi
INDICATORI	Realizzazione di almeno 1 edizione per evento

AZIONE n. 5	3.5 Attivazione di un Nucleo di Ascolto organizzato all'interno dell'organizzazione
AREA TEMATICA	Rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia
OBIETTIVI	Recepimento di quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 in merito all'attivazione di un Nucleo di Ascolto organizzato all'interno dell'organizzazione
DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Il CUG deve svolgere importanti azioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a questo la Direttiva individua il CUG, all'interno dell'amministrazione pubblica, come importante sensore di possibili situazioni di malessere collegate alla violenza ed alla discriminazione. I passi da compiere per dare attuazione a questo obiettivo sono: <ul style="list-style-type: none"> - predisposizione del Codice di Condotta dell'ASST; - nomina della Consigliera di Fiducia esterna; - definizione del percorso di gestione delle segnalazioni giunte al nucleo di ascolto organizzato sui temi di pertinenza del CUG.
RESP. ATTUAZIONE - CAPOFILIA	Presidente CUG
STRUTTURE COINVOLTE	U.O.C. Gestione Risorse Umane, Responsabile Servizio di Ascolto e Mediazione dei conflitti, eventuali altre funzioni aziendali
DESTINATARI	Tutti i dipendenti dell'ASST
TEMPI	2021-2022
COSTI	Compenso da riconoscere alla Consigliera di Fiducia
INDICATORI	Adozione del Codice di Condotta Incarico di Consigliera di Fiducia Attivazione e pubblicizzazione dello sportello di ascolto Procedura di gestione delle segnalazioni