

# Guida alla presentazione delle Azioni Positive 2023 – 2025

## Premessa: cosa sono e cosa *non* sono le azioni positive

Per comprendere meglio cosa si chiede al Dipendente di **proporre** e al Direttore di dipartimento/delle Professioni sanitarie/di *Line* di **selezionare**, può essere d'aiuto ricordare "cos'è" un'azione positiva per il legislatore.

In origine nascono come misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, ovvero misure atte a favorire l'equilibrio tra responsabilità famigliari e professionali e quindi a migliorare la ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. Il loro contenuto tuttavia si è arricchito nel tempo con l'introduzione di normativa successiva, ancor più sensibile alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione e chiaramente proiettata verso lo sviluppo della cultura di genere.

Senza alcuna specifica risorsa finanziaria, con le medesime si promuovono **non solo azioni** che prevengano o addirittura rimuovano situazioni di discriminazione, di disagio organizzativo o violenze morali e psicologiche (temi sui quali nel tempo è parallelamente intervenuta copiosa normativa e giurisprudenza), **ma anche** più semplicemente **stili di comportamento** che tendano ad aumentare il benessere percepito nell'ambito lavorativo di riferimento.

Tendenzialmente per essere "sentite" e dunque "partecipate" dai dipendenti, devono riflettere tematiche se possibile specifiche ed esistenti nel dipartimento//line/segmento proponente, ovvero devono essere finalizzate a risolvere problemi, rimuovere fattori negativi, incontrare un interesse diffuso su cui magari non ci si è mai confrontati in gruppo.

Ciò che molto spesso, ad un primo approccio, si considera azione positiva, ma in realtà non è tale, è cogliere l'occasione di interpellare per proporre la realizzazione di ciò che è già previsto da legge. Per esempio, programmare la realizzazione o l'attuazione di regolamenti, report, elaborati oppure l'istituzione di organismi o comitati oppure la partecipazione a corsi specifici, *se è già oggetto di previsioni e/o obblighi normativi* non rappresenta un'azione positiva, perché (salvo il caso in cui la norma stessa non lo consideri come facoltativo e/o a discrezione delle P.A.) non si tratta di azioni *migliorative, che aggiungono cioè "qualcosa"* in più rispetto ad uno standard che non sia già disposto per legge.

## Aree tematiche d'interesse per il policlinico

Le aree tematiche qui di seguito proposte sono quelle d'interesse del CUG e quindi quelle sulle quali il citato comitato si focalizzerà nella valutazione delle azioni positive ricevute: non sono vincolanti, ma possono orientare con più facilità (prima il dipendente proponente e poi il Direttore che le seleziona) a inquadrare l'interesse e la finalità con cui si cerca di sostenere i progetti richiesti.

Aree tematiche:

- Benessere organizzativo, salute e sicurezza
- Pari opportunità, parità di genere, politiche di inclusione, prevenzione e contrasto a comportamenti violenti e molesti e ad ogni forma di discriminazione
- Conciliazione e riequilibrio dei tempi vita – lavoro e supporto al reinserimento del personale che si è dovuto assentare per lunghi periodi (per maternità, paternità, malattia, aspettativa, cura di portatori di handicap)

Al Direttore spetterà quindi il compito di valutare se la proposta di azione positiva ricevuta denuncia una necessità/interesse del segmento di personale gestito, nell'ambito di uno (o più) campi d'interesse del CUG sopra elencati.

## Presentazione attraverso una tabella standard

Per rendere omogeneo il sistema di presentazione (e quindi quelli successivi di esame, comparazione e selezione da parte del CUG), nonché per facilitare il monitoraggio e il confronto delle azioni positive in termini di risultati, le medesime devono essere presentate a mezzo di un'apposita scheda progetto, che dovrà essere compilata con i suggerimenti che seguono (da adattare ai contenuti ed al senso alla singola proposta) ed inviata entro i termini previsti alle mail [simona.morganti@hsanmartino.it](mailto:simona.morganti@hsanmartino.it) e [antonella.filanti@hsanmartino.it](mailto:antonella.filanti@hsanmartino.it)

## SCHEDA PROGETTO

<b>DENOMINAZIONE progetto</b>	Titolo progetto
<b>DESCRIZIONE del progetto</b>	<p>Dettagliata esposizione da cui emergano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contenuti</li> <li>- fasi e modalità di sviluppo dell'attività; (organizzazione, pianificazione, svolgimento, conclusione)</li> <li>- eventuale utilizzo di materiali/strumenti/attrezzature varie;</li> <li>- qualsiasi altra informazione utile all'esaustiva descrizione del progetto.</li> </ul>
<b>DESTINATARI</b>	<p>Indicazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- destinatari dell'iniziativa (fascia d'età e tipologia) e modalità di coinvolgimento;</li> <li>- numero minimo ed eventuale numero massimo di destinatari/partecipanti e modalità di loro individuazione.</li> <li>- rilevanza sociale e territoriale.</li> </ul>
<b>OBIETTIVI</b>	Indicazione degli obiettivi che si intendono raggiungere
<b>TEMPI DI SVOLGIMENTO</b>	<p>Indicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- data evento giornaliero o data inizio attività;</li> <li>- calendarizzazione attività;</li> <li>- data conclusiva;</li> <li>- durata complessiva progetto che può essere inferiore ai tre anni massimi previsti dal piano <i>oppure</i> suddivisa per i tre anni di valenza del progetto; inizialmente verrà calibrata sulle aspettative del proponente ed eventualmente verrà nuovamente impostata in base all'andamento dell'azione positiva, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.</li> </ul>
<b>LUOGHI DI SVOLGIMENTO</b>	Spazi/strutture presso cui si svolgerà l'iniziativa.
<b>SOGGETTI ATTUATORI</b>	Indicazione della UO o delle UO che attueranno il progetto
<b>REFERENTE PROGETTO</b>	Nome e cognome, recapiti telefonici, indirizzo posta elettronica del Direttore di dipartimento o di una o più UO partecipanti.
<b>INDICATORI</b>	<p>Misura sintetica in grado di riassumere l'andamento del fenomeno cui si sta lavorando.</p> <p>A seconda dell'azione positiva, potremmo dover misurare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un PROCESSO (per esempio, se è stata adottata/non è stata adottata quella misura o quel regolamento)</li> <li>- un PRODOTTO (per esempio, <i>quante posizioni</i> di SW sono state attivate e rese disponibili)</li> <li>- un RISULTATO (quante domande di adesione ad un programma si sono ricevute)</li> <li>- un IMPATTO (per esempio, gli effetti dell'azione hanno aumentato la produttività o altro)</li> </ul> <p>L'importante è che l'indicatore e la misura (in genere espressa in forma quantitativa) scelti siano aggiornati (al momento della richiesta di trasmissione del CUG), controllabili ed esprimano il dato in modo sufficientemente aggregato da garantire la privacy dei partecipanti.</p>