



## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2024 - 2026**

Il presente Piano costituisce un aggiornamento del precedente in una visione di continuità sia programmatica che strategica per promuovere e favorire, all'interno dell'Azienda USL di Parma, l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, in attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità; inoltre, si prefigge di sostenere condizioni di benessere lavorativo, di prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

L'Azienda USL di Parma, recependo l'art. 21 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice per le pari opportunità) e la successiva Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, con deliberazione del Direttore Generale n. 525 del 21.07.2011, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

### **Riferimenti normativi**

-La Legge n.125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" prevede che tutte le Pubbliche Amministrazioni si dotino del Piano delle Azioni Positive;

il successivo Decreto Legislativo n.196 del 23 maggio 2000 "Disciplina delle attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" riprende tale disposizione, con la finalità di tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della parità di uomini e donne nel lavoro;

-il Decreto Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (testo Unico del Pubblico Impiego) estende alle Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di garantire la parità nel lavoro;

-il Decreto Lgs. n.198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005 n. 246", all'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"), impone alle PP.AA. di predisporre piani triennali di azioni positive per assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. L'art. 42 del suddetto decreto definisce le azioni positive con misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione di pari opportunità nel lavoro;

-la Direttiva del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" definisce quali siano tali misure, dettagliando gli ambiti "speciali" di azione ove intervenire: cultura organizzativa, politiche di reclutamento e di gestione del personale, formazione, organizzazione del lavoro;

-il D.Lgs. n. 81 del 09 aprile 2008, all'art. 28 - comma 1, ha previsto l'obbligo di valutare anche in un'ottica di genere, di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato, quando emerga;

il Decreto Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 si esprime in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro

pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

-la Legge n.183 del 04 novembre 2010 (“Collegato lavoro”) con l’art. 21 ha modificato l’art. 7 del D.Lgs n. 165/2001 e stabilisce che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o 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”, aprendo così l’ambito di intervento ad azioni positive;

la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04 marzo 2011 esplicita le “Linee Guida sulle modalità di funzionamento del CUG”;

-il Decreto Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 introduce le “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014 n. 183”;

il Decreto Lgs. n. 90 del 12 maggio 2016 ha esplicitato il “Bilancio di genere” all’art. 38 septies;

la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo si occupa della “creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale” auspicando l’innescò di una riorganizzazione della situazione lavorativa tra uomini e donne nell’intento di conseguire livelli più elevati di parità di genere;

-la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e la Direttiva n. 3/17 si pronunciano in materia di lavoro agile nella Pubblica Amministrazione;

infine, la Direttiva n. 2/19 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” definisce nuove linee di indirizzo che orientano le pubbliche amministrazioni nel promuovere la parità e le pari opportunità.

-Legge n.4 del 15 gennaio 2021 Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

Piano Strategico Nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021 -2023

-Piano d’azione per le persone, il Pianeta e la prosperità . Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile sottoscritta il 25 Settembre 2015 da 139 Paesi delle Nazioni Unite

**Le azioni positive** hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro; 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 altresì misure speciali in quanto non generali né definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che

indiretta; tendono a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

In tale contesto, le Pubbliche Amministrazioni, come previsto dall'art. 57 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, riservano alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, si impegnano ad adottare propri atti per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro, garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, esplicitando tutte le misure organizzative atte a facilitare la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare, adottando tutte le misure per attuare le direttive della Unione Europea in materia di pari opportunità.

Il Piano delle azioni positive dell'Azienda USL di Parma definisce il programma degli interventi che l'Azienda intende realizzare per garantire un'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori, un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie, rispettoso della dignità di ognuno. L'Azienda, attraverso il Piano delle Azioni Positive intende estendere l'ambito delle finalità e degli interventi contenuti nel presente documento alla promozione del benessere organizzativo di tutti coloro che operano al proprio interno; il Piano è altresì strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione, volto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza favorisce il perseguimento di un maggiore apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di appartenenza.

Nell'Azienda USL ci si propone di promuovere azioni positive per la tutela della salute della donna tenendo presente che una prospettiva di genere nell'ambito dell'erogazione delle cure sanitarie e dello sviluppo delle politiche sanitarie, migliora la salute non solo delle donne, ma anche degli uomini.

I principi ispiratori sono i seguenti:

- Azioni positive quali strumenti necessari per attuare l'uguaglianza sostanziale delle opportunità;
- Benessere organizzativo/lavorativo e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- Prevenzione e contrasto di ogni forma di violenza;
- Parità e pari opportunità.

#### **GLI OBIETTIVI GENERALI DEVONO TENDERE A:**

- -Prevenire ed eliminare le discriminazioni, affermare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Azienda, promuovere e diffondere iniziative finalizzate al benessere organizzativo/lavorativo, a tutti i livelli organizzativi dell'Azienda;

- -Favorire le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini, delle diverse fasce d'età, del grado di abilità/disabilità all'interno dell'Azienda contemperando le necessità dell'azienda con quelle delle dipendenti e dei dipendenti.
- -Valorizzare le caratteristiche di genere favorendo la partecipazione ed il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni.
- -Promuovere la cultura e la medicina di genere.
- -Migliorare l'efficacia della funzione del CUG attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Azienda.

## **PROGETTI E AZIONI POSITIVE**

### **OBIETTIVO 1: prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing, delle molestie sessuali e morali, delle discriminazioni e tutela della salute psicosociale di chi lavora.**

#### **Azione positiva n.1 - Diffusione del Codice Etico**

Il Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori è stato approvato con Delibera n. 303 del 23/05/2017; per il prossimo triennio proseguirà la presentazione del Codice Etico all'interno delle articolazioni aziendali, diffuso a tutti i dipendenti anche attraverso la realizzazione di incontri specifici nei contesti organizzativi e territoriali dell'Azienda; i contenuti del Codice saranno, inoltre, condivisi con i dipendenti neo assunti. Si ritiene importante l'inserimento di un modulo avente come tema le materie del Codice nei corsi di formazione aziendali: la programmazione degli eventi formativi sarà effettuata con la direzione della U.O. Formazione interaziendale e potrà essere oggetto di monitoraggio.

Soggetti coinvolti: CUG, Consigliera di Fiducia, Direzione Sanitaria, Direttori di Distretto, Direttore di PO, Direttori di Dipartimento, SIT, U.O. Formazione Aziendale, Ufficio Comunicazione.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

#### **Azione positiva n.2 - Continuità, sviluppo e diffusione della Funzione della Consigliera di Fiducia**

La Consigliera di Fiducia è stata nominata con Deliberazione n. 0000621 del 30/08/2018 garantendo la continuità della Funzione presso l'Azienda; in relazione alla proficua attività svolta in materia di pari opportunità e benessere organizzativo, proseguirà il servizio di ascolto rivolto a tutti i lavoratori dell'azienda che si avvale dell'attività della Consigliera di Fiducia quale sostegno ai dipendenti e al contesto organizzativo. La Consigliera parteciperà ad incontri da realizzare all'interno dei Servizi e Unità operative aziendali, nell'intento di approfondire le competenze e le funzioni di tale figura; inoltre, in continuità con il precedente triennio, parteciperà ad iniziative di formazione con particolare riguardo allo studio delle dinamiche relazionali e allo sviluppo di rapporti interpersonali atti a favorire il benessere all'interno dei contesti occupazionali.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Dipartimento Risorse Umane, Consigliera di Fiducia, CUG, U.O. Formazione Aziendale, Ufficio Comunicazione, Direttori di Distretto, Direttore di PO, Direttori di Dipartimento.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

**Azione positiva n. 3 – Il sito Intranet.**

Nell'intento di migliorare le conoscenze concernenti le funzioni della Consigliera di Fiducia, si procederà alla revisione del sito Intranet dedicato in cui saranno rese disponibili per i dipendenti le informazioni relative al mandato di tale figura, alle attività e alla normativa di riferimento. Il sito sarà periodicamente aggiornato. Soggetti coinvolti: Consigliera di Fiducia, U.O Comunicazione.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

**OBIETTIVO 2: promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti con particolare riguardo al sostegno della genitorialità e a favore di coloro che si trovano in condizioni di svantaggio personale, sociale e familiare, in attuazione della Legge n.124/2015, DPCM n. 3/2017 e in osservanza delle disposizioni contrattuali vigenti (CCNL).**

**Azione positiva n. 1 – Recepimento della disciplina del lavoro agile.**

L'utilizzo della modalità di lavoro in smart working, ampiamente sperimentato dall'Azienda nel corso della epidemia da Covid 19 a partire dal mese di marzo 2020, ha rappresentato un'opportunità di svolgimento della prestazione lavorativa molto utilizzata in numerosi settori dell'Azienda almeno fino alla fine dell'anno 2020. In tale contesto, si promuove l'utilizzo del lavoro agile anche per la fase post emergenziale adottando tutte le misure organizzative atte a migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'attività (potenziamento della tecnologia, sviluppo degli strumenti di rilevazione e verifica dei risultati, formazione del personale aziendale). Analogamente, tenendo conto dei principali requisiti del benessere organizzativo tra cui il rispetto dei temi di vita dei lavoratori, si presterà particolare attenzione anche all'adozione di altre modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità oraria in entrata ed uscita nel rispetto dell'orario di lavoro, del part-time, della banca delle ore, (prestito delle ferie, banca delle opportunità lavorative), della valorizzazione delle risorse umane, della rilevazione dei bisogni del personale, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e ad esigenze legate alla gestione dei figli minori di anni 14 (anche adottati o in affidamento ed alle esigenze di cura indirizzate a famigliari o conviventi).

Soggetti coinvolti: Direzione generale, Direzione Amministrativa, Dipartimento Risorse Umane, SIT.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

**Azione positiva n. 2 – Conciliazione dei tempi di vita e lavoro.**

L'Azienda USL di Parma aderisce al progetto di "Parma Welfare" del Comune di Parma dal titolo

“Obiettivo Comune”: in via sperimentale, i dipendenti aziendali potranno iscriversi in modo autonomo ad un bando per usufruire di servizi, a prezzo agevolato, compatibili con le esigenze familiari e lavorative degli operatori.

L’obiettivo è quello di migliorare l’organizzazione familiare del lavoro che possa incidere favorevolmente sulla qualità di vita delle persone . Proseguirà, inoltre, per i dipendenti aziendali che svolgono la propria attività all’interno dell’Azienda Ospedaliera cittadina, l’iniziativa per lo sfruttamento agevolato del parcheggio sulle righe blu prospicienti l’Ospedale. I dipendenti potranno aderire al bando che prevede l’elaborazione di due graduatorie di cui una specifica per i dipendenti con figli in età scolare.

Soggetti coinvolti: Direzione generale, Direzione Amministrativa, Dipartimento Risorse Umane, SIT.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

**Azione positiva n. 3** - Facilitare il rientro al lavoro.

È auspicabile che le dipendenti e i dipendenti dell’azienda, dopo periodi di assenza prolungata (almeno 6 mesi) per congedi familiari, gravidanza o altro, siano agevolati nel rientro al lavoro attraverso incontri di aggiornamento specifico a cura del servizio di appartenenza. Adozione del POLA - Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024

Soggetti coinvolti: Direzione generale, Direzione Sanitaria, Direzione Amministrativa, SIT, U.O. Formazione.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

**Azione positiva n. 4** - Formazione della Dirigenza per l’Obiettivo n. 2.

La promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro unitamente alle problematiche afferenti al bilancio lavoro/famiglia richiedono l’organizzazione di eventi formativi specifici per la trattazione di queste tematiche.

Soggetti coinvolti: Direzione generale, Direzione Amministrativa, Direzione sanitaria, Servizio Risorse Umane SIT, U.O. Formazione.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

**OBIETTIVO 3: analizzare le caratteristiche di genere favorendo la partecipazione e il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni.**

**Azione positiva n. 1** - Compilazione della relazione annuale.

Il CUG redige annualmente la relazione del personale in cui è descritta la situazione femminile nell’Azienda USL di Parma. In relazione al “Bilancio di genere” introdotto dal D.Lgs. n. 90 del 12/05/2016 si auspica l’avvio di un’attività di sensibilizzazione e formazione del personale sulla tematica.

Si introduce lo strumento del Bilancio di Genere per promuovere e favorire l’uguaglianza di genere tra uomini e donne e per pianificare azioni positive volte ad eliminare le disuguaglianze e a favorire buone

pratiche nell'ambito lavorativo .

Si adotta lo strumento della Certificazione di Genere al fine di adottare pratiche eque e non discriminatorie nei confronti dei dipendenti di entrambi i sessi. Soggetti coinvolti: CUG, Dipartimento Risorse Umane, U.O. Formazione. Tempi di realizzazione: 2024-2026

**Azione positiva n. 2** - Realizzazione di una visione di genere. In relazione alla visione di genere nell'organizzazione del lavoro, proseguirà la funzione di analisi della situazione occupazionale presso l'Azienda, della condizione salariale, dell'utilizzo dei congedi di maternità/paternità, dei permessi ex L. n.104/1992 e L. n.53/ 2000. In tale contesto si auspica l'adozione di politiche per il reclutamento e la gestione del personale finalizzate alla rimozione dei fattori che ostacolano la pari opportunità, nell'intento di promuovere la presenza equilibrata di lavoratori e lavoratrici anche nelle posizioni apicali.

Soggetti coinvolti: CUG, Dipartimento Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

#### **OBIETTIVO 4: promozione della cultura di genere e della medicina di genere – Benessere Organizzativo e Formazione**

**Azione positiva n. 1** – La Formazione.

L'Azienda promuove iniziative di formazione (seminari, incontri divulgativi sulle problematiche organizzative, relazionali, di prevenzione delle malattie e in materia di sicurezza) che coinvolgono il benessere organizzativo, nell'intento di diffondere la cultura di genere e della medicina di genere. La promozione di occasioni di confronto e di apprendimento continuo atte a favorire il benessere organizzativo, a condividere buone pratiche e valori positivi, potrà avvalersi in forma sperimentale dell'ausilio di "Focus Group" dedicati, implementati per rilevare le criticità e le situazioni di disagio. Inoltre, per superare gli stereotipi culturali e i fattori che ostacolano le pari opportunità, si conferma in continuità con le azioni precedenti la definizione di una formazione a favore della dirigenza con carattere di obbligatorietà, in tema di cultura di genere; contestualmente, particolare attenzione dovrà essere posta alla "comunicazione di genere".

Soggetti coinvolti: CUG, Consigliera di Fiducia, U.O. Formazione Aziendale, Ufficio Comunicazione.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

**Azione positiva n. 2** – Contrasto al fenomeno della violenza sulle donne.

Lo sviluppo di politiche di educazione al rispetto delle differenze e al contrasto degli stereotipi, delle discriminazioni e violenza, si attuerà con la programmazione di iniziative formative di sensibilizzazione rivolte agli operatori e la realizzazione di percorsi integrati di accoglienza e presa in carico delle donne vittime di violenza.

Facendo riferimento anche all'Agenda 2030 e in particolare al goal 5 "raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne"

Soggetti coinvolti: Direzione delle Attività Socio - Sanitarie, Direttori di Distretto, Presidio Ospedaliero, Programma Salute Donna per Centro “LDV”.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

**Azione positiva n. 3** – Misure a favore dell’inclusione.

Lo sviluppo di iniziative utili a favorire l’inclusione e a rimuovere ogni tipo di discriminazione, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, richiede particolare attenzione in merito alle situazioni di fragilità e ai soggetti portatori di disabilità, anche in relazione alle misure organizzative dettate dall’epidemia da Covid19; a tale proposito, si promuovono iniziative di sensibilizzazione e formazione atte a diffondere la cultura dell’inclusione dei soggetti portatori di disabilità nell’organizzazione lavorativa, oltre all’aggiornamento della dotazione tecnologica e degli ausili necessari a garantire la parità di accesso alla vita lavorativa da parte di ciascun operatore affetto da disabilità.

Soggetti coinvolti: Direzione generale, Direzione Sanitaria, Dipartimento Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: 2024-2026

## **OBIETTIVO 5: rinforzare il ruolo del CUG**

**Azione positiva n. 1** – La Formazione.

Nell’intento di supportare ed accrescere le competenze del CUG, valorizzare le funzioni e migliorare l’informazione del personale riguardante il mandato di tale organismo, si promuove l’attività di formazione rivolta ai dipendenti mediante l’organizzazione di incontri presso le articolazioni aziendali.

Sviluppo di iniziative di diffusione dell’uso di termini non discriminatori e di equità in tutti i documenti di lavoro ed eventi formativi.

Sensibilizzazione sull’importanza di segnalazione e di denuncia di ogni forma molestia ,violenza o discriminazione . Prevenire e monitorare le situazioni di discriminazioni e misure di gender mainstreaming

Promuovere la partecipazione dei componenti CUG alla rete Nazionale e Regionale dei CUG

Soggetti coinvolti: CUG, Consigliera di Fiducia, U.O. Formazione, U.O. Comunicazione. Tempi di realizzazione: 2024-2026

**Azione positiva n. 2** – Il sito Intranet.

Nell’intento di migliorare le conoscenze concernenti le funzioni e competenze del CUG, si procederà alla revisione del sito Intranet dedicato in cui saranno rese disponibili per i dipendenti le informazioni relative al funzionamento di tale organismo, alle attività di progetto e alla normativa di riferimento. Il sito sarà periodicamente aggiornato con informazioni e“news” di interesse.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O Comunicazione. Tempi di realizzazione: 2024-2026

**Azione positiva n. 3** – La rete dei CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia dell’AUSL di Parma intende aderire al Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l’intento di

valorizzare il ruolo che i CUG possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati .

Rafforzare i rapporti di integrazione con la rete CUG Provinciale

Collaborazione e progettazione di azioni congiunte con il Programma Equità

Soggetti coinvolti: CUG. Tempi di realizzazione: 2024-2026

**Azione positiva n. 4** – Rafforzare i rapporti del CUG con altri soggetti.

Nell'ambito del mandato istituzionale del CUG, proseguirà la collaborazione con il CUG dell'Azienda ospedaliera cittadina e le attività integrate in materia di cultura e medicina di genere, benessere organizzativo. Contestualmente, si prevede di attivare il raccordo con il Servizio di "Psicologia di Comunità" aziendale nelle more dello sviluppo di una progettualità in tema di benessere organizzativo. Partecipazione alle campagne Nazionali promosse da Onda per le iniziative dell'Osservatorio Nazionale sulla salute della Donna. Soggetti coinvolti: CUG Azienda Ospedaliera , Direzione Attività Prestazioni Socio – Sanitarie SSDI Medicina di Genere e Benessere Organizzativo.

Tempi di realizzazione: 2024-2026.

#### **OBIETTIVO 6: raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato Unico di Garanzia.**

Il CUG ha funzioni propositive, consultive e di verifica su tematiche di conciliazione vita-lavoro, benessere organizzativo/lavorativi, interventi progetti idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, molestie sessuali, morali o psicologiche nei luoghi di lavoro, interventi e progetti atti a promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini e di verifica su esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, formazione del personale e sviluppo delle carriere, riorganizzazione dei servizi nell'ambito delle materie di propria competenza, progetti per servizi alla famiglia e alla persona a favore dei dipendenti, promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni. Nello specifico la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "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" (art. 21, legge 4/11/2010 n. 183), a titolo esemplificativo, prevede i compiti di seguito elencati.

Propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e /o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo; esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

**Azione positiva n. 1** – Promuovere il ruolo del CUG.

È auspicabile, per favorire l'attuazione dei compiti propri nelle materie di competenza, che il CUG aziendale sia facilitato nell'acquisizione di documenti programmatici quali, ad esempio, il Piano delle Attività Formative (PAF) e altri eventuali atti/documenti gestionali di cui alla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri sopra richiamata, per il rilascio del Parere di competenza.

Soggetti coinvolti: U.O. Formazione, Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Sanitaria, CUG, Dipartimento Risorse Umane, SIT. Tempi di realizzazione: 2024/2026

**OBIETTIVO 7: promuovere la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro - correlato**

**Azione positiva n. 1** – Sinergia con i Medici Competenti Aziendali.

In tema di sensibilizzazione sui rischi trasversali, ai sensi del D.Lgs n.81/2008, si auspica l'avvio di una collaborazione fattiva con i Medici Competenti Aziendali con la finalità di rendere più omogenee sia le informazioni che le azioni implementate a favore del benessere organizzativo dei lavoratori e delle lavoratrici. Si promuove anche l'organizzazione di eventi formativi dedicati alla gestione dello stress lavoro – correlato e alla promozione della salute.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, CUG, Servizio Risorse Umane; U.O. Formazione, SPP aziendale.

Tempi di realizzazione: 2024/2026

**OBIETTIVO 8: valorizzazione delle Risorse Umane, promozione della salute degli operatori e accrescimento professionale dei dipendenti**

**Azione positiva n. 1** – Formazione.

In relazione alla prevenzione del disagio psichico e della sofferenza psichica nei luoghi di vita e di lavoro, si promuovono eventi formativi da espletare in forma curricolare, potenziando l'utilizzo degli strumenti tecnologici innovativi già sperimentati durante la pandemia (sistemi di videoconferenza, e-learning).

L'attivazione dei percorsi formativi con la tecnologia sopra citata potrebbe essere facilmente fruibile anche per eventi informativi organizzati per la diffusione di tematiche a sostegno della parità e delle pari opportunità.

Si promuove il Progetto IEN per la realizzazione di Wellness Organizzativo nelle Aziende Sanitarie di Parma attraverso la realizzazione di percorsi di formazione -intervento per : creare un ambiente organizzativo e aziendale più “attraente”, creare maggiore soddisfazione , motivazione, coinvolgimento e benessere .

Soggetti coinvolti : Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Direzione Amministrativa, CUG, Dipartimento Risorse Umane, U.O. Formazione , SPPA aziendale , Programma di Psicologia Clinica , DAISMDP

Tempi di realizzazione : 2024/2026

**Azione positiva n. 2** - AUSL “inForma”

Nell'ambito delle iniziative volte alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, l'AUSL intende promuovere azioni rivolte al personale per diffondere la cultura e la promozione di uno stile di vita attivo e salubre:

- 1) prosecuzione dell'iniziativa regionale riguardante l'uso quotidiano delle scale anche presso il luogo di lavoro;
  - 2) prosecuzione del progetto promosso dal Comune di Parma "Bike to work", che eroga un contributo economico per ogni chilometro percorso nel tragitto casa/lavoro; il progetto coinvolge anche gli operatori dell'AUSL di Parma che hanno scelto di muoversi in bicicletta per raggiungere il luogo di lavoro; 3) attività di sensibilizzazione dei dipendenti nei confronti dell'adozione di comportamenti salutari attraverso l'organizzazione di corsi specifici di medicina preventiva. Le iniziative sono in continuità con le progettualità esplicitate all'interno del Piano della Prevenzione Regionale "Costruire Salute" terminato nel dicembre 2019 e con i disposti del nuovo Piano Nazionale per la Prevenzione 2020-2025, in corso di recepimento da parte della Regione Emilia – Romagna.
  - 3) Promuovere le azioni per mantenere le città e gli insediamenti umani inclusivi , sicuri, duraturi , sostenibili . ( gol 11 Agenda 2030 per la garanzia di prosperità e pace)
- Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Dipartimento Risorse Umane, SPPA, Medici Competenti, SIT.
- Tempi di realizzazione: 2024/2026

**OBIETTIVO 9. potenziamento delle azioni di integrazione a livello di Presidenza con il CUG dell'Azienda Ospedaliera e il CUG dell'Ausl di Parma**

**Azione positiva n. 1-** Sviluppo di azioni al fine di realizzare momenti di benchmark tra i due CUG dell'Azienda Ospedaliera e Azienda Sanitaria per promuovere pianificazioni strategiche in merito alla gestione integrata di percorsi di rilevanza interaziendale .

Soggetti coinvolti : Direzione Generale, Cug Azienda Ospedaliera Universitaria di parma , CUG dell'Azienda USL di Parma , SSDI Medicina di Genere e Benessere organizzativo.

Tempi di realizzazione: 2024/2026

La Presidente del CUG Aziendale Barbara Bezzi

DG DA DS Dip Risorse Umane

----- Forwarded message -----

Da: **CUG\_Presidenza** <[cug\\_presidenza@ausl.pr.it](mailto:cug_presidenza@ausl.pr.it)>

Date: gio 19 dic 2024 alle ore 12:14

Subject: Piano Aziono Positive 2024/26

To: Mauro, Monica <[mmauro@ausl.pr.it](mailto:mmauro@ausl.pr.it)>