

FRONTESPIZIO PROTOCOLLO GENERALE

AOO: AOOAUSLPR
REGISTRO: Protocollo generale
NUMERO: 0021507
DATA: 01/04/2020
OGGETTO: Piano delle Azioni Positive triennio 2018-2020-Piano delle Performance 2018-2020.

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Elena Saccenti

CLASSIFICAZIONI:

- [01-01-04]

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
PG0021507_2020_Lettera_firmata.pdf:	Saccenti Elena	C2587D22650E5E66BD1CAC28FB88FF48 107F023FA1CD511B9FC8F7FDA269A565
PG0021507_2020_Allegato1.pdf:		CE0F6BC28A1084493102D791800EE5BA2 0D93BFD933BFD2E3E40719059FB291E
PG0021507_2020_Allegato2.pdf:		19BD9D8BD09AF5D9B1E39EAEA66BF92 DD84DCB0779C1B523E0A8AB4BD273874 9



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.

Direzione Generale

Il Commissario Straordinario

Giuseppina Rossi - Dipartimento
Valutazione e Controllo

p.c.

Giovanni Bladelli - Sviluppo ed Integr.
dei Processi Amm.vi/Trasparenza e
Integrita'

Alberto Nico - U.O. Stampa,
comunicazione e rapporti con l'utenza

Maria Rita Buzzi - Dipartimento
Interaziendale Risorse Umane

Sandra Vattini - Presidente CUG

OGGETTO: Piano delle Azioni Positive triennio 2018-2020-Piano delle Performance 2018-2020.

In relazione a quanto indicato dall'O.I.V. Regionale con nota prot. PG/2020/0121605 del 12.2 u.s., trasmetto il piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, predisposto dal CUG e debitamente sottoscritto, da considerare a tutti gli effetti quale documento di integrazione al Piano delle Performance relativo al medesimo arco temporale.

Come richiesto dall'O.I.V., il Piano delle Azioni Positive dovrà essere pubblicato sul sito aziendale Amministrazione Trasparente, specificando in modo esplicito che trattasi di allegato al Piano delle Performance.

Chiedo altresì di richiamare, nell'ambito del Budget aziendale, la necessità di osservare le indicazioni riportate nel Piano medesimo e di verificare che siano previsti obiettivi specifici ad esso riferibili nel Piano delle Azioni aziendale, in corso di definizione.

Ringraziando per la consueta collaborazione, invio distinti saluti.

Firmato digitalmente da:

Elena Saccenti
(Il Commissario Straordinario)

Responsabile procedimento:



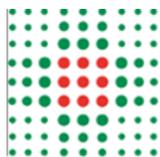
Marco Chiari

Direzione Generale

Strada del Quartiere 2/a- 43125 Parma
T. + 39.0521 393505/7 - F. +39.0521282393
DirGenSegreteria@ausl.pr.it – www.ausl.pr.it

AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE DI PARMA

Sede legale: Strada del Quartiere n. 2/A 43125 Parma
Tel: +39 0521.393111 - Fax: +39 0521.282393
Codice Fiscale e Partita IVA: 01874230343



FRONTESPIZIO PROTOCOLLO GENERALE

AOO: AOOAUSLPR
REGISTRO: Protocollo generale
NUMERO: 0012944
DATA: 25/02/2020
OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni Positive - CUG Aziendale

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Sandra Vattini

CLASSIFICAZIONI:

- [04-01-01]

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
PG0012944_2020_Lettera_firmata.pdf:	Vattini Sandra	68335AE1CE2791BA6ACB4DCC009396C9 97097F233D9C5DB0CD0DF5B7F2865921



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.

OGGETTO: Piano Triennale delle Azioni Positive - CUG Aziendale

Piano Azioni Positive
Triennio 2018-2020

Proposta sulla predisposizione del Piano Azioni Positive

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 CUG il quale oltre ai compiti consultivi e di verifica, esercita compiti propositivi tra cui la predisposizione dei piani di azioni positive atte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

La Legge n.125/91 prevede che tutte le Pubbliche Amministrazioni si dotino del piano di Azioni Positive ed il successivo Decreto legislativo n. 196/2000 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.198/2006 ("Codice per le Pari Opportunità tra uomo e donna") ed in particolare l'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") del medesimo, 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 e la direttiva del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne) 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.

La Legge n.183/2010 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 e 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 e psichica al proprio interno*", aprendo così l'ambito di intervento ad azioni positive.

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.

Pertanto le Pubbliche Amministrazioni, come previsto dall'art. 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001, riservano alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni concorso, si impegnano ad adottare propri atti per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro, assicurano la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando 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 attuare 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 P.A., diretto 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 è un ambiente nel quale si ottiene un maggiore apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di appartenenza.

Il D.Lgs. n. 81/2008, 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 emerge.

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 ai quali l'Azienda UsI di Parma s'ispira 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

Il Codice verrà presentato a tutti i livelli di direzione dell'Azienda e diffuso a tutti i dipendenti anche attraverso la realizzazione di incontri specifici con i dipendenti in tutti i contesti organizzativi e territoriali dell'Azienda, la presentazione del Codice ai neo assunti, l'inserimento nei corsi di formazione di almeno un modulo avente come tema le materie del Codice.

In tale contesto si procederà alla programmazione degli eventi formativi con la direzione della U.O. Formazione interaziendale.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

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

A seguito delle dimissioni della Consigliera di Fiducia in carica, è stata indetta una selezione per una nuova nomina: tale Figura sarà presentata presso le articolazioni aziendali e sarà assicurata la continuità della Funzione.

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: 2018-2020

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 - Attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro interno si procederà alla:



- definizione di un piano o atto interno per il telelavoro e le modalità di lavoro agile;
- analisi dell'amministrazione e mappatura delle attività e dei processi riferiti alle strutture presso le quali si intende avviare la sperimentazione;
- analisi e mappatura del personale con rilevazione dei bisogni dei dipendenti.

Soggetti coinvolti: Dipartimento Risorse Umane, SIT distrettuali.

Tempi di realizzazione: 2018 - 2020

Azione positiva n. 2 - Sperimentazione di forme di conciliazione (telelavoro, lavoro agile, smart working, etc.).

Si promuove l'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità oraria, part-time, banca delle ore, (prestito delle ferie, banca delle opportunità lavorative), telelavoro, lavoro agile, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva n. 3 - Facilitare il rientro al lavoro delle dipendenti e dei dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno 6 mesi) per congedi familiari, gravidanza o altro attraverso momenti di aggiornamento specifico a cura del servizio di appartenenza.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva n. 4 - Formazione del Management sulle tematiche della conciliazione e bilanciamento lavoro – famiglia.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

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 del rapporto biennale sulla situazione del personale femminile nell'Azienda USL di Parma.

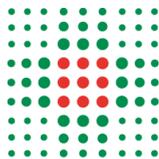
Soggetti coinvolti: CUG, Dipartimento Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva n. 2 - Realizzazione di una visione di genere nell'organizzazione del lavoro attraverso l'analisi della situazione occupazionale, della condizione salariale, dell'utilizzo dei congedi di maternità/paternità, dei permessi ex L. n.104/1992 e L. n.53/ 2000.

Soggetti coinvolti: CUG, Dipartimento Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: 2018-2020



OBIETTIVO 4: promozione della cultura di genere e della medicina di genere - formazione

Azione positiva n. 1 - L'Azienda intende realizzare iniziative (seminari, incontri formativi sulle problematiche organizzative, relazionali, di prevenzione delle malattie e sulla sicurezza) che coinvolgono il benessere organizzativo nell'intento di diffondere la cultura di genere e della medicina di genere in tema di particolari argomenti di prevenzione della salute differenziata per genere, con l'ausilio di Focus group, interviste e questionari per rilevare le criticità e il disagio.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva n. 2 - Contrasto al fenomeno della violenza sulle donne, attuato con la programmazione di iniziative formative rivolte agli operatori e la realizzazione di percorsi integrati di accoglienza e presa in carico delle donne vittime di violenza.

Soggetti coinvolti: Direzione delle Attività Socio - Sanitarie, Direttori di Distretto, Presidio Ospedaliero, Programma Salute Donna.

Tempi di realizzazione: 2018-2020

OBIETTIVO 5: Formazione del CUG e miglioramento dell'efficacia della funzione del CUG

Azione positiva n. 1 - Formazione interna /esterna per rafforzare e potenziare le competenze dei componenti del CUG.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

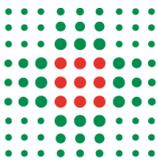
OBIETTIVO 6: Raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato Unico di Garanzia

Il CUG ha funzioni propositive, consultive e di verifica su tematiche di conciliazione vita – lavoro, benessere organizzativo/lavorativo, interventi e 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.

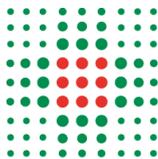
Consultivi formulando pareri su:

- 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 – Favorire l’attuazione dei compiti propri del CUG nelle materie di competenza facilitando, ad esempio, l’acquisizione del 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: 2018/2020

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

Azione positiva n. 1 - Promuovere un corso in tema di sensibilizzazione sui rischi trasversali, ai sensi del D.Lgs n.81/2008.

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

Tempi di realizzazione: 2018/2020

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

Azione positiva n. 1 - Formazione per la prevenzione del disagio psichico nei luoghi di vita e di lavoro e per la prevenzione della sofferenza psichica.

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

Tempi di realizzazione: 2018/2020

Azione positiva n. 2 - AUSL inForma

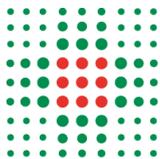
Nell’ambito delle iniziative volte alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, l’AUSL intende realizzare progetti rivolti al personale per diffondere la cultura e la promozione di uno stile di vita attivo e salubre: gruppi di cammino, utilizzo delle palestre interne, site presso la Casa della Salute di Parma Centro e la Casa della Salute di Langhirano, nell’ambito delle attività afferenti al Piano Regionale della Prevenzione”Costruire Salute” 2015-2019.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Dipartimento Risorse Umane, RSPP, Medici Competenti, SIT.

Tempi di realizzazione: 2018/2020.

La Presidente del CUG Aziendale

Sandra Vattini



Firmato digitalmente da:

Sandra Vattini

Responsabile procedimento:
Sandra Vattini

Sandra Vattini
DIPARTIMENTO Sanita' Pubblica

AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE DI PARMA
Sede legale: Strada del Quartiere n. 2/A 43125 Parma
Tel: +39 0521.393111 - Fax: +39 0521.282393
Codice Fiscale e Partita IVA: 01874230343

Piano Azioni Positive Triennio 2018 - 2020

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 CUG il quale oltre ai compiti consultivi e di verifica, esercita compiti propositivi tra cui la predisposizione dei piani di azioni positive atte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

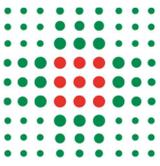
La Legge n.125/91 prevede che tutte le Pubbliche Amministrazioni si dotino del piano di Azioni Positive ed il successivo Decreto legislativo n. 196/2000 riprende tale disposizione, con la finalità di tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della parità di uomini e donne nel lavoro.

Il Decreto Lgs. n.198/2006 ("Codice per le Pari Opportunità tra uomo e donna") ed in particolare l'art. 48 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") del medesimo, 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 e la direttiva del 23 maggio 2007 ("Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne) 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.

La Legge n.183/2010 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 e 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 e psichica al proprio interno*", aprendo così l'ambito di intervento ad azioni positive.

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.

Pertanto le Pubbliche Amministrazioni, come previsto dall'art. 57 del decreto legislativo n. 165 del 2001, riservano alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni concorso, si impegnano ad adottare propri atti per assicurare pari opportunità fra donne e uomini sul lavoro, assicurano la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando 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 attuare 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 P.A., diretto 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 è un ambiente nel quale si ottiene un maggiore apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di appartenenza.

Il D.Lgs. n. 81/2008, 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.

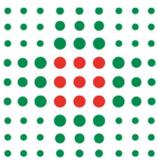
Nell'Azienda USL ci si propone di promuovere azioni positive per la tutela della salute della donna tenendo presente che una prospettiva di genere nell'ambito dell'erogazione delle cure sanitarie e dello sviluppo delle politiche sanitarie, migliora la salute non solo delle donne, ma anche degli uomini.

I principi ai quali l'Azienda Usl di Parma s'ispira 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

Il Codice verrà presentato a tutti i livelli di direzione dell'Azienda e diffuso a tutti i dipendenti anche attraverso la realizzazione di incontri specifici con i dipendenti in tutti i contesti organizzativi e territoriali dell'Azienda, la presentazione del Codice ai neo assunti, l'inserimento nei corsi di formazione di almeno un modulo avente come tema le materie del Codice.

In tale contesto si procederà alla programmazione degli eventi formativi con la direzione della U.O. Formazione interaziendale.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

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

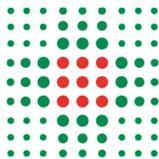
A seguito delle dimissioni della Consigliera di Fiducia in carica, è stata indetta una selezione per una nuova nomina: tale Figura sarà presentata presso le articolazioni aziendali e sarà assicurata la continuità della Funzione.

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: 2018-2020

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 - Attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro interno si procederà alla:



- definizione di un piano o atto interno per il telelavoro e le modalità di lavoro agile;
- analisi dell'amministrazione e mappatura delle attività e dei processi riferiti alle strutture presso le quali si intende avviare la sperimentazione;
- analisi e mappatura del personale con rilevazione dei bisogni dei dipendenti.

Soggetti coinvolti: Dipartimento Risorse Umane, SIT distrettuali.

Tempi di realizzazione: 2018 - 2020

Azione positiva n. 2 - Sperimentazione di forme di conciliazione (telelavoro, lavoro agile, smart working, etc.).

Si promuove l'introduzione di nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità oraria, part-time, banca delle ore, (prestito delle ferie, banca delle opportunità lavorative), telelavoro, lavoro agile, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva n. 3 - Facilitare il rientro al lavoro delle dipendenti e dei dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno 6 mesi) per congedi familiari, gravidanza o altro attraverso momenti di aggiornamento specifico a cura del servizio di appartenenza.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva n. 4 - Formazione del Management sulle tematiche della conciliazione e bilanciamento lavoro – famiglia.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

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 del rapporto biennale sulla situazione del personale femminile nell'Azienda USL di Parma.

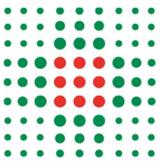
Soggetti coinvolti: CUG, Dipartimento Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva n. 2 - Realizzazione di una visione di genere nell'organizzazione del lavoro attraverso l'analisi della situazione occupazionale, della condizione salariale, dell'utilizzo dei congedi di maternità/paternità, dei permessi ex L. n.104/1992 e L. n.53/ 2000.

Soggetti coinvolti: CUG, Dipartimento Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: 2018-2020



OBIETTIVO 4: promozione della cultura di genere e della medicina di genere - formazione

Azione positiva n. 1 - L'Azienda intende realizzare iniziative (seminari, incontri formativi sulle problematiche organizzative, relazionali, di prevenzione delle malattie e sulla sicurezza) che coinvolgono il benessere organizzativo nell'intento di diffondere la cultura di genere e della medicina di genere in tema di particolari argomenti di prevenzione della salute differenziata per genere, con l'ausilio di Focus group, interviste e questionari per rilevare le criticità e il disagio.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

Azione positiva n. 2 - Contrasto al fenomeno della violenza sulle donne, attuato con la programmazione di iniziative formative rivolte agli operatori e la realizzazione di percorsi integrati di accoglienza e presa in carico delle donne vittime di violenza.

Soggetti coinvolti: Direzione delle Attività Socio - Sanitarie, Direttori di Distretto, Presidio Ospedaliero, Programma Salute Donna.

Tempi di realizzazione: 2018-2020

OBIETTIVO 5: Formazione del CUG e miglioramento dell'efficacia della funzione del CUG

Azione positiva n. 1 - Formazione interna /esterna per rafforzare e potenziare le competenze dei componenti del CUG.

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

Tempi di realizzazione: 2018-2020

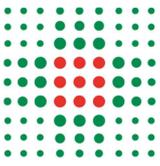
OBIETTIVO 6: Raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato Unico di Garanzia

Il CUG ha funzioni propositive, consultive e di verifica su tematiche di conciliazione vita – lavoro, benessere organizzativo/lavorativo, interventi e 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.

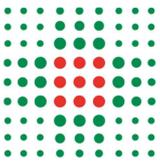
Consultivi formulando pareri su:

- 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 – Favorire l’attuazione dei compiti propri del CUG nelle materie di competenza facilitando, ad esempio, l’acquisizione del 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: 2018/2020

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

Azione positiva n. 1 - Promuovere un corso in tema di sensibilizzazione sui rischi trasversali, ai sensi del D.Lgs n.81/2008.

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

Tempi di realizzazione: 2018/2020

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

Azione positiva n. 1 - Formazione per la prevenzione del disagio psichico nei luoghi di vita e di lavoro e per la prevenzione della sofferenza psichica.

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

Tempi di realizzazione: 2018/2020

Azione positiva n. 2 - AUSL inForma

Nell’ambito delle iniziative volte alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, l’AUSL intende realizzare progetti rivolti al personale per diffondere la cultura e la promozione di uno stile di vita attivo e salubre: gruppi di cammino, utilizzo delle palestre interne, site presso la Casa della Salute di Parma Centro e la Casa della Salute di Langhirano, nell’ambito delle attività afferenti al Piano Regionale della Prevenzione”Costruire Salute” 2015-2019.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Dipartimento Risorse Umane, RSPP, Medici Competenti, SIT.

Tempi di realizzazione: 2018/2020.