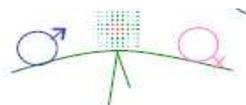


**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma



Comitato Unico di Garanzia  
AOU e AUSL di PARMA

## **Comitato Unico di Garanzia**

per le pari opportunità, la valorizzazione  
del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni



**RELAZIONE ANNUALE**  
**Anno 2022**

## **Istituzione**

L'Azienda USL di Parma, in osservanza a quanto previsto dall'art. 21 della Legge n.183/2010, seguendo la Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità, con deliberazione del Direttore Generale n. 525 del 21.07.2011 ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, unificando le competenze del Comitato Pari Opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, già presenti nell'Azienda.

Il Comitato, il cui mandato quadriennale era scaduto nel luglio 2015, è stato rinnovato con Deliberazione del Direttore Generale n. 525 del 05/08/2016. In considerazione dell'importanza della motivazione e della competenza dei Componenti sulle tematiche trattate dal CUG, come suggerito dalla normativa in materia si è optato per invitare i Dipendenti, attraverso l'intranet aziendale, ad esprimere la propria disponibilità a far parte del Comitato ed a presentare il proprio curriculum. A seguito dell'interpello del personale sono state selezionate le candidature e si è proceduto al rinnovo del Comitato. Successivamente, con Deliberazione n.0000363 del 30/05/18 "Aggiornamento della presidenza e della composizione del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)" si è proceduto alla nomina di un nuovo presidente del CUG per effetto del collocamento a riposo della Presidente in carica e al ripristino del numero di rappresentanti dell'Amministrazione afferenti all'organismo, integrando la componente aziendale di un'unità. Attualmente, il CUG Aziendale è nuovamente giunto alla scadenza naturale e, a partire dal mese di marzo 2022, sono state avviate le procedure per il rinnovo del Comitato con la pubblicazione sulla Intranet Aziendale della lettera che apre la manifestazione di interesse per il reclutamento dei componenti, il modulo recante la dichiarazione di disponibilità e l'autocertificazione per l'inoltro di un breve e sintetico curriculum; al termine delle procedure di acquisizione delle candidature e conseguente valutazione, il nuovo CUG aziendale è stato istituito con Deliberazione n.0000427 del 06/10/2022.

## **Composizione e funzionamento**

Il CUG evidenzia una composizione paritetica e, giusta Deliberazione del Direttore Generale n.0000427/2022, risulta costituito da 42 membri effettivi di cui 21 designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali presenti nell'Azienda e 21 nominati dalla stessa Azienda. Le/i componenti sono rappresentativi dell'area della dirigenza e del comparto nelle percentuali presenti nell'Azienda (30% Dirigenza, 70% comparto) delle diverse professionalità e articolazioni aziendali.

Al fine di assicurare continuità, efficienza ed operatività è stata confermata, a seguito della nomina da parte del Direttore Generale, è stata confermata la Presidente in carica e, contestualmente, sono state confermate entrambe le Vicepresidenti coordinatrici dell'area tematica Pari Opportunità e dell'area tematica Benessere Organizzativo. La composizione del nuovo organismo è stata esplicitata all'interno della Delibera di istituzione ed evidenzia i membri sotto elencati:

Presidente designato dall'Azienda Sandra Vattini

Componenti designati dall'Azienda

Beatrice Berti, Barbara Bezzi (Vicepresidente Vicario), Alessandra Bonardi, Barbara Bruni, Sara Crescini, Giulia Curzio, Lorenza Dodi (Vicepresidente), Vincenzo Falzone, Sabrina Fedeli, Carmela Giannino, Loredana Grezio, Paola Marchesi, Giorgia Mediani, Simona Moscato, Vincenzo Muraca, Nicoletta Orsi, Stefania Pelosio, Monica Pini, Adela Rusu, Alessio Testi, Carla Verrotti di Pianella.

Componenti designati dalle OO.SS.

Balestrieri Monica, Batani Francesca, D'Alessandro Renato, Filippin Nicola, Gnetti Letizia, Ingegnoli Anna, Lovisatti Francesca, Mastrapasqua Francesco Saverio, Laura Nicolosi, Giovanni Oliva, Derna Palmisano, Pedrini Daniela, Piazza Maria Rosa, Pilato Francesco Paolo, Prospero Jacopo, Recchia Viola, Sciarrone Francesco, Sottili Silvana, Tegoni Achille, Veneri Luciano, Zerbini Stefano.

*Azienda Sanitaria Locale di Parma- SITUAZIONE AL 31.12.2022*

**SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni**

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

tipo rapporto*	Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale
		<30	>=30 <40	>=40 <50	>=50 <60	>=60	<30	>=30 <40	>=40 <50	>=50 <60	>=60	
TD	DIRETTORI				1							1
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO				1			1	1			3
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale					1			1			2
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice				1	1		1				3
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa				1	1			2			4
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale				1			2	2			5
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice				2	1						3
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa			1	1							2
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO		1	1								2
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale				1				2			3
TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI							1				1
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI		1		1	1		5	5	3		16
TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		1					2				3
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale		4	9	7	2		8	20	11	4	65
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice							1	1	1	1	3
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa				1					1	2	4
TD	MEDICI							4				4
TI	MEDICI		11	3	1			24	6			45
TD	MEDICI - Professionale		2					1				3
TI	MEDICI - Professionale		13	45	19	12		38	94	36	15	272
TD	MEDICI - Str Semplice				1							1
TI	MEDICI - Str Semplice			4	7	17			6	9	11	54
TI	MEDICI - Str.Complexa			1	6	14			2	6	2	31
TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO		3				1	8	2	4		18
TI	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	4	15	20	25	10	4	40	43	118	47	326
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1					8	3	1	1		14
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	3	13	4	5	4	17	58	23	39	15	181
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	6		1			11	5	2	1		26
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	25	97	35	49	15	77	192	172	355	59	1076
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO						1					1
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	6	10	6	8	3	10	10	12	17	6	88

TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	2						1					3
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	3	6	10	10	8	12	19	11	24	11	114	
TD	PROFILI RUOLO TECNICO	10	13	7	4	1	6	9	5	5	2	62	
TI	PROFILI RUOLO TECNICO	1	21	44	44	13	6	21	70	125	37	382	
TI	VETERINARI		6	2	2	3		10	2	3	1	29	
TI	VETERINARI - Professionale		2	3	8	2		5	7	1	2	30	
TI	VETERINARI - Str Semplice				1	2					1	4	
TI	VETERINARI - Str.Complexa			1		2						3	
	TOTALE Personale	61	219	197	208	113	154	460	491	768	216	2887	
	% Sul personale complessivo	2,11	7,59	6,82	7,20	3,91	5,33	15,93	17,01	26,60	7,48	100,00%	

\* TI = tempo indeterminato

TD = tempo determinato

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Descrizione	UOMINI							DONNE						
	<30	>=30 <40	>=40 <50	>=50 <60	>=60	totale	%	<30	>=30 <40	>=40 <50	>=50 <60	>=60	totale	%
Tempo pieno	61	218	195	205	110	789	98,87%	153	448	461	684	197	1943	93,01%
Part-Time>50%		1	2	2	2	7	0,88%	1	12	27	80	18	138	6,61%
Part-Time<=50%				1	1	2	0,25%			3	4	1	8	0,38%
Totale	61	219	197	208	113	798	100,00%	154	460	491	768	216	2089	100,00%
Totale %	7,64%	27,44%	24,69%	26,07%	14,16%	100,00%		7,37%	22,02%	23,50%	36,76%	10,34%	100,00%	

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarichi di funzione	40	20,45	142	79,55	182	100,00
Totale personale	40	21,98	142	78,02	182	100,00
% sul personale complessivo personale comparto ti	499	8,02	1657	8,57	2156	8,44

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Descrizione	UOMINI							DONNE						
	<30	>=30 <40	>=40 <50	>=50 <60	>=60	Totale	%	<30	>=30 <40	>=40 <50	>=50 <60	>=60	Totale	%
Inferiore a 3 anni	56	84	36	10	4	190	33,63%	150	167	77	55	5	454	26,30%
Tra 3 e 5 anni	4	28	8	5		45	7,96%	3	62	16	14	2	97	5,62%
Tra 5 e 10 anni	1	31	12	15	5	64	11,33%	1	80	29	32	8	150	8,69%
Superiore a 10 anni		35	71	115	45	266	47,08%		56	219	588	162	1025	59,39%
Totale	61	178	127	145	54	565	100,00%	154	365	341	689	177	1726	100,00%
Totale %	10,80%	31,50%	22,48%	25,66%	9,56%	100,00%		8,92%	21,15%	19,76%	39,92%	10,25%	100,00%	

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Tipo rapporto* INQUADRAMENTO		UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
		Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	% rispetto alla media complessiva
TD	DIRETTORI	75.313,55		75.313,55	0,00%
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO		36.740,46	36.740,46	100,00%
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	41.865,63	46.458,04	4.592,41	10,40%
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Semplice	47.461,17	41.812,93	5.648,24	12,65%
TI	DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str. Complessa	72.423,94	59.334,73	13.089,21	19,87%

TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	42.696,77	40.604,40	2.092,37	5,02%
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	46.425,74		46.425,74	100,00%
TI	DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	55.515,18		55.515,18	100,00%
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO	33.553,97		33.553,97	100,00%
TI	DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	36.084,45	42.706,85	6.622,40	16,81%
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	35.282,11	37.738,32	2.456,21	6,73%
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	44.703,49	42.773,32	1.930,17	4,41%
TD	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	26.191,93	39.221,38	13.029,45	39,84%
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice		50.354,97	50.354,97	100,00%
TI	DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	57.097,52	74.303,82	17.206,30	26,19%
TI	MEDICI	51.246,46	50.759,93	486,53	0,95%
TI	MEDICI - Professionale	65.723,43	56.224,27	9.499,16	15,58%
TD	MEDICI - Str Semplice	67.414,15		67.414,15	100,00%
TI	MEDICI - Str Semplice	70.083,70	64.328,02	5.755,68	8,56%
TI	MEDICI - Str.Complexa	89.600,57	76.359,58	13.240,99	15,96%
TI	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	23.934,99	25.031,78	1.096,79	4,48%
TD	PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	20.910,24	20.478,36	431,88	2,09%
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.		24.757,60	24.757,60	100,00%
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	26.277,91	26.127,23	150,68	0,58%
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	29.449,43	27.050,69	2.398,74	8,49%
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	29.611,96	29.210,64	401,32	1,36%
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	29.354,49	29.092,63	261,86	0,90%
TD	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.		23.718,53	23.718,53	100,00%
TI	PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	28.698,14	28.523,52	174,62	0,61%
TD	PROFILI RUOLO TECNICO	22.147,97	22.757,79	609,82	2,72%
TI	PROFILI RUOLO TECNICO	25.062,53	24.083,05	979,48	3,99%
TI	VETERINARI	51.918,93	49.201,81	2.717,12	5,37%
TI	VETERINARI - Professionale	55.161,55	48.987,00	6.174,55	11,86%
TI	VETERINARI - Str Semplice	61.870,04	64.800,17	2.930,13	4,63%
TI	VETERINARI - Str.Complexa	78.655,76		78.655,76	100,00%
		789	1.943		
		98,87%	93,01%		

\* TI = tempo indeterminato

TD = tempo determinato

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

DES_PROFILO	DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
DIRETTORI	Laurea magistrale	1	0,41%		0,59%	3	0,51%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	1	0,43%	2	0,55%	3	0,50%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,43%	1	0,28%	2	0,34%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str Semplice	Laurea magistrale	2	0,86%	1	0,28%	3	0,50%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea	1	0,43%		0,00%	1	0,17%
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,43%	2	0,55%	3	0,50%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea		0,00%	1	0,28%	1	0,17%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Professionale	Laurea magistrale	1	0,43%	3	0,83%	4	0,67%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str Semplice	Laurea magistrale	3	1,29%		0,00%	3	0,50%
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Str.Complexa	Laurea magistrale	2	0,86%		0,00%	2	0,34%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	1	0,43%		0,00%	1	0,17%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	1	0,43%		0,00%	1	0,17%
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Professionale	Laurea magistrale	1	0,43%	2	0,55%	3	0,50%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	Diploma di scuola superiore	1	0,43%	1	0,28%	2	0,34%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	Laurea		0,00%	1	0,28%	1	0,17%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI	Laurea magistrale	2	0,86%	12	3,31%	14	2,35%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Diploma di scuola superiore		0,00%	1	0,28%	1	0,17%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea	1	0,43%		0,00%	1	0,17%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	21	9,01%	44	12,12%	65	10,91%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale		0,00%	3	0,83%	3	0,50%
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	1	0,43%	3	0,83%	4	0,67%
MEDICI	Laurea magistrale	15	6,44%	33	9,09%	48	8,05%
MEDICI - Professionale	Diploma di scuola superiore		0,00%	1	0,28%	1	0,17%
MEDICI - Professionale	Laurea	1	0,43%		0,00%	1	0,17%
MEDICI - Professionale	Laurea magistrale	91	39,06%	184	50,69%	275	46,14%
MEDICI - Str Semplice	Laurea magistrale	29	12,45%	26	7,16%	55	9,23%
MEDICI - Str.Complexa	Diploma di scuola superiore	1	0,43%		0,00%	1	0,17%
MEDICI - Str.Complexa	Laurea magistrale	20	8,58%	10	2,75%	30	5,03%

VETERINARI	Laurea magistrale	13	5,58%	16	4,41%	29	4,87%
VETERINARI - Professionale	Laurea magistrale	15	6,44%	15	4,13%	30	5,03%
VETERINARI - Str Semplice	Laurea magistrale	3	1,29%	1	0,28%	4	0,67%
VETERINARI - Str.Complexa	Laurea magistrale	3	1,29%		0,00%	3	0,50%
Totale personale		233	100,00%	363	100,00%	596	100,00%
% sul personale complessivo dirigente		39,09%		60,91%			

TABELLA 1.7 -PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

DES_PROFIL	DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Inferiore al Diploma superiore	5	0,88%	9	0,52%	14	0,61%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Diploma di scuola superiore	54	9,56%	192	11,12%	246	10,74%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea	7	1,24%	20	1,16%	27	1,18%
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	Laurea magistrale	11	1,95%	46	2,67%	57	2,49%
PROFILI RUOLO TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	22	3,89%	55	3,19%	77	3,36%
PROFILI RUOLO TECNICO	Diploma di scuola superiore	117	20,71%	194	11,24%	311	13,57%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea	9	1,59%	19	1,10%	28	1,22%
PROFILI RUOLO TECNICO	Laurea magistrale	10	1,77%	18	1,04%	28	1,22%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Diploma di scuola superiore	9	1,59%	47	2,72%	56	2,44%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea	18	3,19%	108	6,26%	126	5,50%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	Laurea magistrale	3	0,53%	10	0,58%	13	0,57%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Inferiore al Diploma superiore	1	0,18%	2	0,12%		0,00%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Diploma di scuola superiore	64	11,33%	454	26,30%	518	22,61%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea	156	27,61%	390	22,60%	546	23,83%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	Laurea magistrale	7	1,24%	28	1,62%	35	1,53%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Diploma di scuola superiore	7	1,24%	24	1,39%	31	1,35%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea	24	4,25%	30	1,74%	54	2,36%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	Laurea magistrale	2	0,35%	2	0,12%	4	0,17%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Diploma di scuola superiore	23	4,07%	39	2,26%	62	2,71%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea	16	2,83%	38	2,20%	54	2,36%
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.	Laurea magistrale		0,00%	1	0,06%	1	0,04%
Totale personale		565	100,00%	1726	100,00%	2291	100,00%
% sul personale complessivo dirigente		24,66%		75,34%			

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	Presidente		Componente		Totale Uomini + Donne	Totale Uomini	% Uomini	Totale Donne	% Donne
	Uomini	Donne	Uomini	Donne					
avvisi pubblici struttura complessa		3	5	4	12	5	41,67%	7	58,33%
concorsi pubblici	10	8	13	27	58	23	39,66%	35	60,34%
avvisi selezioni pubbliche	5	3	4	12	24	9	37,50%	15	62,50%
lavoro autonomo	9	10	15	23	57	24	42,11%	33	57,89%
assunzioni da centro per l'impiego		1		2	3	0	0,00%	3	100,00%
totale complessivo	24	25	37	68	154	61	39,61%	93	60,39%

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Tipo misura conciliazione	UOMINI						DONNE							
	<30	>=30 <40	>=40 <50	>=50 <60	>=60	Totale	%	<30	>=30 <40	>=40 <50	>=50 <60	>=60	Totale	%
Personale che fruisce di part time misto							0,00%				1		1	100,00%
Personale che fruisce di part time orizzontale		1	2	2	2	7	6,67%	1	7	15	61	14	98	93,33%
Personale che fruisce di part time verticale				1	1	2	4,08%		5	15	22	5	47	95,92%
Personale che fruisce del lavoro agile	2	11	17	14	2	46	0,00%	4	22	26	54	6	112	0,00%
Totale						55	17,57%						258	82,43%
Totale % rispetto al personale complessivo							7,27%							12,98%

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

DESCRIZIONE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1873	17,14%	9052	82,86%	10925	
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	6	54,55%	5	45,45%	11	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali	638	6,69%	8897	93,31%	9535	
N permessi mezza giornata congedi parentali fruiti	11	11,11%	88	88,89%	99	
<b>Totale</b>	<b>2528</b>	<b>12,29%</b>	<b>18042</b>	<b>87,71%</b>	<b>20570</b>	<b>100%</b>

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE IN ORE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

	UOMINI						DONNE					
	<30	>=30 <40	>=40 <50	>=50 <60	>=60	totale	<30	>=30 <40	>=40 <50	>=50 <60	>=60	totale
Aggiornamento professionale	559,50	1610,33	1335,00	1378,08	746,58	5629,50	976,17	2916,37	3305,00	4886,33	1110,33	13194,20
Altro (specificare)	476,50	1954,50	1483,50	1821,00	861,50	6597,00	1253,00	4055,50	4344,00	6568,00	1907,00	18127,50
Competenze manageriali/Relazionali	142,50	466,67	307,33	482,67	199,00	1598,17	348,25	1189,92	970,25	1918,42	406,75	4833,58
Obbligatoria (sicurezza)	50,00	148,00	132,00	178,00	86,00	594,00	122,00	446,00	354,00	620,00	142,00	1684,00
Tematiche CUG	45,50	156,50	74,00	132,00	36,50	444,50	8,50	187,50	293,00	317,00	154,50	960,50
Violenza di genere	9,00	57,00	75,00	52,00	4,00	197,00	44,00	114,00	155,00	158,00	88,00	559,00
<b>Totale ore</b>	<b>1283,00</b>	<b>4393,00</b>	<b>3406,83</b>	<b>4043,75</b>	<b>1933,58</b>	<b>15060,17</b>	<b>2751,92</b>	<b>8909,28</b>	<b>9421,25</b>	<b>14467,75</b>	<b>3808,58</b>	<b>39358,78</b>
<b>Totale ore %</b>	<b>2,36%</b>	<b>8,07%</b>	<b>6,26%</b>	<b>7,43%</b>	<b>3,55%</b>	<b>27,67%</b>	<b>5,06%</b>	<b>16,37%</b>	<b>17,31%</b>	<b>26,59%</b>	<b>7,00%</b>	<b>72,33%</b>

\*\*nel raggruppamento Altro sono stati ricondotti i Corsi a tema Organizzativo..

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### Codice Etico e Piano delle Azioni Positive - Piano delle Azioni positive: Obiettivo n.1

Con Deliberazione n. 303 del 23/05/17 l'Azienda USL di Parma ha approvato il Codice Etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Azienda USL di Parma.

Nel corso dell'anno 2022, il Comitato ha proseguito la condivisione della progettazione, degli obiettivi e dei contenuti del nuovo Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023, di seguito denominato PTAP, con la Presidenza del CUG dell'Azienda Ospedaliera cittadina pur mantenendo la tradizionale emanazione separata dell'atto; il Piano è stato emanato con nota Prot.n.0037471 del 27/05/21, contestualmente inserito all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" aziendale. In continuità con il precedente, i contenuti richiamano le seguenti azioni positive: prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing, delle molestie sessuali e morali, delle discriminazioni e tutela della salute psicosociale di chi lavora; promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, in attuazione della legge n. 124/2015 e DPCM n. 3/2017; analisi delle caratteristiche di genere favorendo la partecipazione ed il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni; promozione della cultura di genere e della medicina di genere con specifica formazione; miglioramento dell'efficacia della funzione del Comitato e formazione; raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato; promozione della sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere, anche in relazione allo stress lavoro

correlato; valorizzazione delle Risorse Umane, promozione della salute degli operatori e crescita professionale. Il Piano è stato elaborato nella versione aggiornata ed integrata con le osservazioni pervenute dal CUG e dalla Direzione Generale; il Piano è stato oggetto di presentazione e condivisione all'interno di una riunione plenaria del CUG che si è tenuta in data 21/10/21 e nell'ambito di incontri organizzati, rispettivamente, in data 01/07/21 con i CUG del Comune di Parma e dell'Azienda Ospedaliera cittadina e in occasione di un primo incontro con i CUG regionali svolto nel mese di dicembre 2021. La discussione riguardante lo stato di avanzamento della progettualità inerente il Piano Triennale delle Azioni Positive ha affrontato soprattutto le attività di: 1) partecipazione al Laboratorio di Medicina di Genere istituito dal Comune di Parma; 2) partecipazione del CUG quale inserzionista per il sito internet "Parma Salute" del Comune di Parma, in tema di promozione della salute e medicina di genere; 3) partecipazione del CUG in qualità di membro del gruppo di coordinamento "Protocollo d'Intesa in materia di promozione della salute nella città", istituito dal Comune di Parma con nota Prot. n.39548/2020 del 27/02/20; 4) partecipazione del CUG in qualità di membro del "Board interaziendale per gestire le politiche aziendali orientate all'Equità"; 5) partecipazione del CUG ai laboratori regionali organizzati dal Gruppo di lavoro regionale della medicina di genere; 6) formazione su argomenti di competenza del CUG; 7) partecipazione del CUG, quale membro effettivo, al coordinamento della rete dei CUG sanità regionali. Nell'ambito delle tematiche evidenziate nel Piano Triennale delle Azioni Positive quali la promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita - lavoro, nell'anno 2022, sono state realizzate le iniziative di formazione dedicate agli operatori di entrambe le aziende sanitarie cittadine, di seguito esplicitate.

**Iniziativa n. 1 per la Promozione, Sensibilizzazione e Diffusione della Cultura delle Pari Opportunità, Valorizzazione delle Differenze e sulla Conciliazione Vita Lavoro – Piano Azioni positive: obiettivo n.2, n.3, n.4 e n.8.**

**Webinar interaziendale "Donne medico e la promozione della salute"**  
**(evento di n.3 ore in data 7.03.2022)**

**Obiettivo:** approfondire il ruolo delle donne medico nell'ambito delle attività sanitarie, anche nell'identificare e migliorare i percorsi di cura, rendendoli sempre più accessibili e personalizzati.

**Azioni:** Progettazione dell'iniziativa formativa dell'ambito del Piano delle Azioni Positive anno 2021-2023, con l'obiettivo di condividere e raggiungere obiettivi interaziendali. La collaborazione è stata estesa al Comune di Parma. A tale scopo sono stati organizzati incontri ad hoc.

- Individuazione di un comitato scientifico interaziendale per la definizione di obiettivi e del programma dell'iniziativa;
- L'iniziativa è stata condivisa con enti e associazioni esterne

- Diffusione dell'iniziativa formativa (intra-extraziendale) attraverso canali istituzionali
- Organizzazione congiunta (AOU, AUSL, Comune di Parma). Evento on line aperto alle istituzioni coinvolte e alla cittadinanza.

**Attori Coinvolti:** CUG interaziendale, SCI "Formazione e Sviluppo Risorse Umane", Comune, Associazioni

**Misurazione:** Valutazione di gradimento (valutazione qualitativa)

**Beneficiari:** l'evento era aperto a tutti i professionisti dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e dell'AUSL di Parma, senza distinzione di ruolo, di genere e di profilo professionale

**Spesa:** l'iniziativa non ha comportato costi diretti.

**Iniziativa n. 2 – Convegno interaziendale – AOU e AUSL PR – “La salute delle donne - quando la diagnosi è un rebus” (evento di n. 3 ore in data 27.04.2022) – Piano Azioni Positive: obiettivo n.4**

**Obiettivo:** i CUG delle due Aziende Sanitarie, in occasione della Settimana della Salute della Donna, hanno organizzato l'evento pubblico "La salute delle donne: quando la diagnosi è un rebus". La finalità principale dell'evento, rivolto sia ai professionisti sia alla cittadinanza, è stata quella di favorire il riconoscimento attraverso diagnosi accurate, di alcune malattie dell'universo femminile spesso sottovalutate o minimizzate, se non addirittura invisibili, quali endometriosi, fibromialgia, incontinenza urinaria, vulvodinia, long-Covid e ludopatia. Patologie che condizionano la qualità della vita e le relazioni interpersonali, determinando in alcuni casi situazioni di isolamento ed emarginazione.

**Azioni:**

- Progettazione dell'iniziativa formativa dell'ambito del Piano delle azioni positive anno 2021-2023, con l'obiettivo di condividere e raggiungere obiettivi interaziendali. La collaborazione è stata estesa al Comune di Parma. A tale scopo sono stati organizzati incontri ad hoc.
- Individuazione di un comitato scientifico interaziendale per l'individuazione di obiettivi e la definizione programma dell'iniziativa;
- L'iniziativa è stata condivisa con enti e associazioni esterne
- Diffusione dell'iniziativa formativa (intra-extraziendale) attraverso canali istituzionali
- Organizzazione congiunta (AOU, AUSL, UNIPR). Evento organizzato sia in presenza sia on line. Aperto alle istituzioni coinvolte e alla cittadinanza.

**Attori Coinvolti:** CUG interaziendale, SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane, Università di Parma, Comune di Parma, Associazioni femminili

**Misurazione:** Valutazione di gradimento (valutazione qualitativa)

**Beneficiari:** l'evento era aperto a tutti i professionisti dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e dell'AUSL di Parma, senza distinzione di ruolo, di genere e di profilo professionale; 42 partecipanti di cui 39 donne

**Spesa:** l'iniziativa non ha comportato costi diretti

### **Iniziativa n. 3 – Convegno interaziendale - AUSL PR “Ragazze del futuro” (evento di n. 4.30 ore in data 21.11.2022) – Piano Azioni Positive: obiettivo n.1, n.3 e n.4**

**Obiettivo:** il convegno aveva come obiettivo quello di condividere riflessioni e tracciare linee di confronto accogliendo nuove esperienze in ambito clinico, sociale, antropologico e culturale che possano servire da modello per comprendere nuovi linguaggi di comunicazione con le giovani generazioni abbracciando le nostre tante e preziose diversità e impegnandoci per contrastare gli stereotipi e la normalizzazione della violenza di genere. Le disparità di genere costituiscono uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica, alla lotta contro la povertà e alla violenza contro le donne. Raggiungere la parità di genere significa eliminare ogni forma di discriminazione contro le donne e le ragazze, sostenere la loro piena realizzazione negli studi e nel lavoro, promuovere la loro piena partecipazione alla vita pubblica ed economica, riconoscere i loro pieni diritti giuridici e di strutturazione delle risorse, eliminare ogni forma di violenza e proteggere la loro salute.

#### **Azioni:**

- Progettazione di un evento formativo in cui affrontare tematiche quali le differenze di genere.
- Diffusione dell'iniziativa formativa al personale dell'AUSL di Parma, dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e delle Aziende Sanitarie della Regione Emilia-Romagna attraverso la prenotazione online dal Portale Dipendenti-Sezione Formazione-Corsi prenotabili nella propria Intranet aziendale.
- Diffusione dell'iniziativa formativa ai professionisti esterni (non dipendenti del SSR) attraverso la prenotazione al link: <https://portale-ext-gru.progetto-sole.it/>

**Attori Coinvolti:** SCI “Formazione e Sviluppo Risorse Umane” per le azioni connesse all'accreditamento ECM, Unità Operativa di Psicologia Clinica e Direzione Sanitaria dell'AUSL di Parma; Professionisti sanitari e socio sanitari delle aziende sanitarie AUSL e AOU di Parma, Enti Locali e Associazioni di Volontariato interessati all'iniziativa.

**Misurazione:** Valutazione di gradimento dell'iniziativa.

**Beneficiari:** Professionisti dell'AUSL di Parma, dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, professionisti delle Aziende Sanitarie della RER e professionisti esterni (non dipendenti del SSR) operanti negli Enti Locali e nelle Associazioni di Volontariato interessate all'iniziativa. Nello specifico: 59 partecipanti di cui 53 donne e 6 uomini. Le professioni sanitarie rappresentate sono: medici, infermieri, psicologi, assistenti sociali, operatori socio sanitari, educatori professionali.

**Spesa:** € 634,00 per relatori esterni (conto 5156303 "Compensi a docenti esterni").

**Iniziativa n. 4 – AUSLPR – “Prevenzione degli atti di violenza-gestione dell'imprevisto in situazioni non note” (Edizioni ottobre e novembre 2022. Evento di n. 2 giornate replicato in 2 edizioni nel periodo 18.10.2022- 10.11.2022 a Fidenza e a Parma) – Piano Azioni Positive: obiettivo n.4 n.8**

**Obiettivo:** gestire le situazioni di emergenza, apprendere come dominare il panico, aumentare la motivazione, l'autostima e la sicurezza del personale sanitario; migliorare i rapporti tra colleghi per favorire le giuste relazioni di fiducia e collaborazione nelle situazioni di emergenza; favorire la giusta percezione del rischio.

**Azioni:**

- Progettazione dell'iniziativa formativa dell'ambito della sicurezza aziendale 2023.
- Diffusione dell'iniziativa formativa nell'ambito del Presidio Ospedaliero di Vaio e del Dipartimento di Salute mentale, in particolare per gli operatori a contatto costante con i pazienti.

**Attori Coinvolti:** SCI. Formazione e Sviluppo Risorse Umane per le azioni connesse all'accreditamento ECM; Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale e docenti esperti interni dell'UO Psicologia Clinica.

**Misurazione:** Valutazione di apprendimento e gradimento (valutazioni qualitative)

Apprendimento: tecniche di riduzione e gestione dello stress

Gradimento: il grado di soddisfazione dei partecipanti al percorso formativo è stato positivo. Partecipazione costante all'iniziativa.

**Beneficiari:** Professionisti operanti nel Presidio Ospedaliero di Vaio e nel Dipartimento di Salute Mentale, in particolare infermieri, operatori socio sanitari, educatori professionali impegnati nell'assistenza. Partecipanti totali alle due edizioni n. 45 professionisti di cui 39 donne e 6 uomini.

**Spesa:** l'iniziativa ha comportato costi diretti relativi alle docenze interne di due professionisti psicologi esperti in materia per le due edizioni realizzate. Euro 720,00 circa (conto AUSL PR 5156302 "Compensi attività di docenza svolta da personale dipendente")

## **Iniziativa n. 5 – AUSL PR “La leadership del coordinatore e l’impatto sul benessere organizzativo” (evento di n. 4 ore del 27.05.2022) – Piano Azioni Positive: obiettivo n.5 e n.8**

**Obiettivo:** l'analisi dei risultati di un progetto di tesi finalizzato alla valutazione della relazione tra la salute organizzativa percepita dagli operatori sanitari e lo stile di leadership, con l'intento di promuovere integrazione e sviluppo della multiprofessionalità nei contesti lavorativi. La finalità del percorso formativo era quella di ampliare il raggio d'azione del benessere relazionale, modulando la sua portata da una dimensione personale ad una di gruppo. Il corso si è orientato a: 1) analizzare le ricadute intra-personali, inter-personali e organizzative dei conflitti; 2) individuare i meccanismi e le dinamiche alla base delle situazioni conflittuali; 3) acquisire consapevolezza delle proprie e altrui modalità di gestire e vivere emotivamente le situazioni conflittuali in ambito lavorativo; 4) condividere e potenziare le strategie di gestione, abilità sociali e relazionali per prevenire e gestire adeguatamente situazioni conflittuali; 5) favorire lo sviluppo di una visione creativa e costruttiva dei conflitti che possono approdare in opportunità di crescita e cambiamento.

### **Azioni:**

- Progettazione di un percorso formativo ad hoc che metodologicamente ha previsto attività in presenza ed in relazione al gruppo, in modo da raccordare la teoria con la pratica e l'esperienza, implementando l'acquisizione di conoscenze, strategie e tecniche per affrontare efficacemente situazioni conflittuali in ambito organizzativo. Metodologie utilizzate di tipo interattivo, come l'analisi e la supervisione dei casi, le simulazioni.
- Diffusione dell'iniziativa formativa nell'ambito del Servizio Infermieristico e Tecnico dell'Azienda USL di Parma attraverso la rete intranet aziendale.
- Inserimento dell'iniziativa nel “Catalogo aziendale” di opportunità formative rivolte allo sviluppo delle competenze trasversali dei professionisti. Con il termine “competenze trasversali” si fa riferimento ad una serie di abilità di carattere cognitivo, sociale, emotivo e relazionale che consentono di affrontare al meglio le esigenze e i cambiamenti che la vita professionale presenta. Il “Catalogo” offre a tutti i professionisti delle due Aziende Sanitarie di Parma la possibilità di trovare opportunità formative per lo sviluppo di tali competenze, mantenendo nel tempo un'offerta costante (i corsi sono ripetuti in più edizioni al fine di poter soddisfare la domanda ed utilizzando anche tecniche di collegamento a distanza per offrire la possibilità di partecipazione diffusa).

**Attori Coinvolti:** SCI “Formazione e Sviluppo Risorse Umane” per le azioni connesse all'accreditamento ECM; Servizio Infermieristico e Tecnico Aziendale, prevalentemente operatori sanitari (infermieri - ostetriche – dirigenti delle professioni sanitarie)

**Misurazione:** Valutazione di apprendimento e di gradimento (valutazioni qualitative)  
Apprendimento: consapevolezza in merito a stili attitudinali nell'affrontare (o eludere) i conflitti, con un ampliamento dell'orizzonte relazionale.  
Gradimento: il grado di soddisfazione dei partecipanti al percorso formativo è stato positivo. Alta partecipazione all'iniziativa.

**Beneficiari:** Professionisti dell'AUSL di Parma, gestiti dal SIT dell'AUSL Parma, in particolare infermieri, ostetriche, dirigenti professioni sanitarie, fisioterapisti. Partecipanti totali 50 (41 donne e 9 uomini).

**Spesa:** L'iniziativa non ha comportato costi diretti.

### **Iniziativa n. 6 – AUSLPR “Mindfulness based stress reduction per il personale sanitario” (evento di n. 24 ore per un totale di 8 giornate tenutesi nel periodo 21.04.2022 - 29.09.2022 - Fidenza) – Piano Azioni Positive: obiettivo n.7.**

**Obiettivo:** Sviluppare una tecnica di meditazione basata sulla consapevolezza per la riduzione dello stress tra il personale sanitario.

**Azioni:**

- Progettazione dell'iniziativa formativa dell'ambito del Piano delle Azioni Positive anno 2021-2023.
- Diffusione dell'iniziativa formativa nell'ambito del Presidio Ospedaliero di Vaio, Dipartimento Medico Chirurgico - UOC Cardiologia.

**Attori Coinvolti:** SCI “Formazione e Sviluppo Risorse Umane” per le azioni connesse all'accreditamento ECM; Professionisti del Presidio Ospedaliero di Vaio, Dipartimento Medico Chirurgico - UOC Cardiologia, Psicologa docente esperta interna.

**Misurazione:** Valutazione di apprendimento e di gradimento (valutazioni qualitative)  
Apprendimento: tecniche di riduzione dello stress  
Gradimento: il grado di soddisfazione dei partecipanti al percorso formativo più che positivo. Partecipazione costante all'iniziativa.

**Beneficiari:** Professionisti del Presidio Ospedaliero di Vaio, Dipartimento Medico Chirurgico - UOC Cardiologia, in particolare infermieri e medici. Partecipanti totali 8 donne.

**Spesa:** l'iniziativa ha comportato costi diretti relativi alla docenza interna di Psicologa esperta in materia; Euro 620,00 circa (conto AUSL PR 5156302 “Compensi attività di docenza svolta da personale dipendente”).

## **Iniziativa n. 7 – Convegno Interaziendale “Violenza di genere: il nuovo Percorso Integrato di Accoglienza delle Vittime di Violenza” (evento di n.4 ore tenutosi in data 24 novembre 2022) – Piano Azioni Positive: obiettivo n.1 e n.4.**

**Obiettivo:** Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria e dell’AUSL di Parma propongono anche quest’anno un evento formativo rivolto al personale sanitario per migliorare il sistema di accoglienza delle vittime di violenza di genere. Il fenomeno della violenza di genere è in costante aumento e costituisce un problema di salute pubblica globale. Si tratta di un fenomeno complesso che deve tener conto anche delle nuove esigenze sociali, la cui soluzione richiede un coinvolgimento globale del personale sanitario e la possibilità di lavorare in team multi-disciplinare e multi-istituzionale. È dunque necessario che i sistemi di salute pubblica svolgano un ruolo sempre più attivo nel contrasto alla violenza, spesso prevenibile e prevedibile.

### **Azioni:**

- Progettazione dell’iniziativa formativa dell’ambito del Piano delle azioni positive anno 2021-2023, con l’obiettivo di condividere e raggiungere obiettivi interaziendali;
- L’iniziativa è stata condivisa con enti e associazioni esterne;
- Diffusione dell’iniziativa formativa (intra-extraaziendale) attraverso canali istituzionali;
- Organizzazione congiunta (AOU, AUSL, UNIPR). Evento organizzato sia in presenza sia on line. Aperto alle istituzioni coinvolte e alla cittadinanza.

**Attori Coinvolti:** CUG interaziendale, SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane, Università di Parma, Comune di Parma, Associazioni femminili.

**Misurazione:** Valutazione di gradimento (valutazione qualitativa)

**Beneficiari:** l’evento era aperto a tutti i professionisti dell’Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e dell’AUSL di Parma, senza distinzione di ruolo, di genere e di profilo professionale, oltre alla cittadinanza.

**Spesa:** l’iniziativa non ha comportato costi diretti.

## **SEZIONE 3. Azioni da realizzare**

**3.1 Iniziative di Promozione, Sensibilizzazione e Diffusione della Cultura della Pari Opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l’anno in corso.**

**Iniziativa n. 1 – INTERAZIENDALE “Ruolo competenze e strumenti del CUG per il benessere organizzativo nella Pubblica Amministrazione” (4 Moduli - riservato ai CUG AUSL E CUG AOU) - (evento di n. 4 Moduli da n. 3 ore per un totale di 12 ore da realizzare nel periodo maggio - ottobre 2023)**

**Obiettivi specifici previsti nei 4 Moduli formativi:**

- 1) Modulo maggio 2023 “Ruoli e competenze dei CUG per il benessere organizzativo; strategie di comunicazione e di ascolto. Genesi, normativa e linee guida”;
- 2) Modulo giugno 2023: “Il CUG, inquadramento normativo, composizione di ruolo, regolamento e codice di condotta, azioni positive per la promozione delle pari opportunità”;
- 3) Modulo settembre 2023 “Il Piano Integrato delle Attività Organizzative (PIAO)”;
- 4) Modulo ottobre 2023 “L'uso del genere nel linguaggio amministrativo, linee guida ed esempi virtuosi nelle istituzioni”.

**Azioni:** incontri in plenaria ed in presenza, con relazioni e discussione di tematiche specifiche dei componenti dei rispettivi CUG delle Aziende Sanitarie individuati dalle delibere AUSL Parma n. 427 del 06.10.2022 e AOU Parma n. 598 del 01.06.2021.

**Attori Coinvolti:** SCI “Formazione e Sviluppo Risorse Umane” per le azioni connesse all’accreditamento ECM; CUG Azienda USL di Parma, promotore dell’evento formativo interaziendale. Invitati a partecipare CUG delle Aziende Sanitarie individuati dalle delibere AUSL Parma n. 427 del 06.10.2022 e AOU Parma n. 598 del 01.06.2021.

**Misurazione:** Valutazione di gradimento

**Beneficiari:** Professionisti eterogenei per professione e di nomina sindacale. Componenti dei rispettivi CUG delle Aziende Sanitarie individuati dalle delibere AUSL Parma n. 427 del 06.10.2022 (n. 42 componenti: 29 donne e 13 uomini) e AOU Parma n. 598 del 01.06.2021 (n. 36 componenti 21 donne e 15 uomini) per un totale di n. 78 tra componenti effettivi e supplenti.

**Spesa:** Costi in corso di quantificazione, previsti rimborsi spese di trasferta per le 2 docenti/relatrici esterne esperte in materia.

**Iniziativa n. 2 – INTERAZIENDALE “Prevenzione degli atti di violenza contro gli operatori sanitari” - (E-LLABER periodo di svolgimento/fruibilità: anno 2023)**

**Obiettivi specifici:** Prevenire e gestire episodi di aggressione; l’obiettivo del percorso disponibile sulla piattaforma [www.e-llaber.it](http://www.e-llaber.it). L’aumento degli episodi di aggressione nei

confronti del personale che opera in ambito sanitario porta a qualificare il rischio violenza come un vero e proprio rischio lavorativo che necessita di attenzione. Al fine di prevenire e ridurre tale rischio, è fondamentale acquisire competenze sia nel valutare le situazioni di potenziale pericolo, sia nella gestione dell'aggressività.

**Azioni:** in modalità e-learning a disposizione di tutti gli operatori delle Aziende sanitarie per trasferire:

- la capacità di riconoscere le situazioni a rischio
- mettere in atto azioni comunicative e comportamentali adeguate
- reagire correttamente agli atti di violenza o aggressione
- segnalare gli atti di aggressione e attivare i comportamenti organizzativi corretti.

**Attori Coinvolti:** SCI "Formazione e Sviluppo Risorse Umane" per le azioni connesse all'accreditamento ECM; "Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale" - AUSL di Parma per la proposta di accreditamento evento.

**Misurazione:** Valutazione di gradimento e apprendimento su ELLABER;  
Valutazione di trasferibilità: segnalare gli atti di aggressione ed attivare i comportamenti organizzativi corretti.

**Beneficiari:** Aperto e fruibile dai professionisti eterogenei per professione e genere delle due Aziende Sanitarie

**Spesa:** Costi ricompresi nella gestione ed utilizzo della piattaforma ELLABER.

**Iniziativa n.3 – AUSL PR "Psicologia e violenza di genere 2023" (U.O. Psicologia Clinica – Direzione Sanitaria) (evento di n. 16 ore per un totale di 8 giornate da tenersi nel periodo di gennaio-dicembre 2023 a Fidenza)**

**Obiettivo:** Promuovere interventi comuni e un approccio sinergico ed integrato rispettivamente all'attività psicologica di valutazione, consultazione e supporto a persone che subiscono violenza.

**Azioni:**

- Progettazione dell'iniziativa formativa dell'ambito del Piano delle Azioni Positive 2023;
- Diffusione dell'iniziativa formativa nell'ambito del Presidio Ospedaliero di Vaio.;
- Incontri in plenaria ed in presenza del gruppo di miglioramento con relazioni e discussione di tematiche inerenti la violenza di genere ed in particolare ciò che colpisce chi subisce una violenza.

**Attori Coinvolti:** SCI “Formazione e Sviluppo Risorse Umane” per le azioni connesse all’accreditamento ECM; Unità Operativa di Psicologia Clinica con tenuta del gruppo da parte di psicologi esperti del tema ad essa afferenti.

**Misurazione:** Valutazione di gradimento

**Beneficiari:** Professionisti operanti nel Presidio Ospedaliero di Vaio, in particolare infermieri, medici e psicologi, eterogenei per genere.

**Spesa:** L’iniziativa non comporta costi diretti.

#### **Medicina delle differenze - Piano delle Azioni Positive: obiettivo n. 4.**

In continuità con le iniziative di progetto avviate negli anni precedenti, dapprima dal Comitato Pari Opportunità e in seguito dal CUG (iniziative formative sul rischio cardiovascolare, organizzazione di consulenza cardiologica per le dipendenti di età >54 anni, convegni sulla medicina delle differenze), in occasione dell’08/03/22, giornata Internazionale della Donna, è stato organizzato un Webinar interaziendale dal titolo “Donne medico e la promozione della salute”, evento di n.3 ore in data 7.03.2022; inoltre, in occasione della settimana dedicata alla salute della donna, è stato realizzato il Convegno interaziendale in tema di “La salute delle donne - quando la diagnosi è un rebus”, evento di n. 3 ore in data 27.04.2022. Nell’ambito della campagna regionale della prevenzione cardiovascolare dal titolo “Tieni in forma il tuo cuore”, è stato realizzato in data 01/10/22, presso piazza Garibaldi, l’incontro dedicato alla cittadinanza che ha trattato diffusamente le peculiarità della cardiologia nell’ambito della medicina delle differenze.

#### **Gruppo di lavoro sulla Medicina di Genere - Piano delle Azioni Positive: obiettivo n.5**

In relazione alla volontà espressa alle Presidenti dei CUG delle Aziende Sanitarie cittadine dall’Assessora del Comune di Parma alle Pari Opportunità, Associazionismo e Volontariato, Partecipazione e rapporti con i quartieri, Sanità, Benessere Animale e Cooperazione Internazionale che, con nota prot. n. 260522/2018 del 19/12/18, ne ha richiesto l’istituzione, è stato costituito un gruppo di lavoro interistituzionale che rifletta e approfondisca il tema della medicina di genere. Il gruppo è rappresentato da professioniste che si occupano di problematiche riguardanti la medicina di genere e delle differenze ed operano all’interno della AUSL, dell’Azienda Ospedaliero – Universitaria, dell’Università degli Studi, del Comune di Parma, dell’Ordine dei Medici Chirurghi di Parma. L’obiettivo prioritario esplicitato nel mandato dell’attività è quello di affrontare le esigenze di salute di donne e uomini con un approccio innovativo, più attento e capace nell’individuare i bisogni. Al contempo, si intende valorizzare e far conoscere nella popolazione il tema della medicina di genere con azioni mirate alla prevenzione e sensibilizzazione di tutti i cittadini. Nel corso dell’anno 2022, in relazione all’attività di

diffusione della Medicina di Genere, il laboratorio interistituzionale di Medicina di Genere a cui l'AUSL di Parma partecipa mediante il CUG aziendale, ha proseguito la propria attività nel corso degli incontri di lavoro che si sono svolti in data 21/02/22, 15/03/22 e 29/03/22. Nell'ambito delle attività assegnate al Laboratorio interistituzionale, in occasione dell'08/03/22, giornata Internazionale della Donna, è stata realizzata in data 07/03/22 l'ottava edizione del convegno su "La Medicina delle Differenze" con un evento Webinar dal titolo "Donne medico e la promozione della salute". Nel mese di aprile'22, in occasione della settimana dedicata alla salute delle donne, è stato organizzato in data 27/04/22 un Convegno dal titolo "La salute delle donne: quando la diagnosi è un rebus". La partecipazione del CUG aziendale al Laboratorio comunale interistituzionale di Medicina di Genere è stata rinnovata, dopo la pausa elettorale, con nota prot. n.0037695 del 07/06/22. In data 21/11/22, in tema di contrasto alla violenza sulla donna, il CUG aziendale unitamente al DAISMDP il Convegno "Ragazze del futuro"; in data 24/11/22 il CUG aziendale e il CUG AO hanno organizzato il Convegno "Violenza di genere: il nuovo percorso integrato di accoglienza delle vittime di violenza". In data 24/11/21, in occasione della giornata per l'eliminazione della violenza sulle donne, è stato realizzato dai CUG di AUSL e AOU il Convegno "Violenza di genere, una minaccia per la salute delle donne: riconoscere i segni della violenza". Il "Tavolo aziendale di Medicina di Genere", istituito con nota del Sub Commissario Sanitario prot.n.0003633 del 19/01/22, ha proseguito la propria attività con gli incontri effettuati in data 03/02/22, 02/03/22, 19/05/22 e 29/06/22; nell'ambito delle competenze del Tavolo è stato realizzato un percorso formativo in tema di "Identità di genere, relazione e comunicazione" che si è svolto nel periodo 27/04/22 - 25/05/22 a favore dei giovani volontari del Comitato della CRI di Parma. Nel secondo semestre dell'anno 2022, soprattutto nelle riunioni plenarie del 29/06/22 e del 03/10/22, il Tavolo aziendale ha affrontato la tematica "Gender" e l'organizzazione degli eventi correlati alla giornata internazionale dedicata al contrasto della violenza sulle donne.

### **Protocollo d'Intesa con il Comune di Parma - Piano delle Azioni Positive: obiettivo n.8**

Il CUG aziendale partecipa al gruppo di coordinamento del "Protocollo d'Intesa in materia di promozione della salute nella città", istituito dall'Assessora del Comune di Parma alle Pari Opportunità, Associazionismo e Volontariato, Partecipazione e rapporti con i quartieri, Sanità, Benessere Animale e Cooperazione Internazionale con nota prot. n.39548/2020 del 27/02/20 nell'intento di effettuare la raccolta con successiva sintesi dei progetti interaziendali e interistituzionali, rivolti alla cittadinanza, agli operatori sanitari, ai luoghi di lavoro e alla scuola in tema di promozione della salute ed educazione a stili di vita sani. Nel corso dell'anno 2022 il gruppo di coordinamento si è riunito, per lo più in modalità di videoconferenza, con frequenza mensile nell'intento di promuovere la diffusione di alcuni progetti ritenuti particolarmente adatti e/o efficaci in un contesto di promozione della salute per la popolazione generale e/o lavorativa. La ricognizione dei progetti e/o interventi ha evidenziato la presenza di n.91 iniziative, tutte attive nel contesto comunale e provinciale. In particolare, è proseguito il progetto di educazione motoria "Riattiviamoci al parco", in collaborazione con il Comune di Parma, che prevede la

realizzazione gratuita di laboratori motori, espressivi, creativi in tutti i parchi di Parma; nell'ambito di queste attività, sono state offerte oltre n. 50 discipline per studenti e cittadini all'aria aperta. Inoltre, è stato condiviso per una possibile realizzazione il progetto interistituzionale "CORPORATE FITNESS - Sedentarietà e strategie di prevenzione nei luoghi di lavoro", presentato alla cittadinanza nel marzo' 2022. Nel periodo 11 - 13/05/22 si è svolto il 28° "Meeting Giovani" provinciale, dal titolo "Libera la testa", tradizionale appuntamento annuale con lo "Spazio Giovani" aziendale e le Scuole, che ha coinvolto in questa edizione n.13 Scuole Secondarie di Secondo Grado, n.8 Centri Giovani e n.12 tra Associazioni, Cooperative, Enti e Compagnie provinciali. In data 29/06/22 è stato realizzato l'evento "Giornata Nazionale per la salute e il benessere nelle città" presso piazza Garibaldi, dedicato alla cittadinanza, che ha coinvolto le due Aziende Sanitarie cittadine, il Comune di Parma, l'Università degli Studi di Parma, l'Ordine dei Medici di Parma, il Comitato Consultivo Misto cittadino e le Associazioni del territorio. Nell'ambito delle iniziative volte alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, l'AUSL promuove azioni rivolte al personale per diffondere la cultura e la promozione di uno stile di vita attivo e salubre tra cui: 1) la prosecuzione dell'iniziativa regionale riguardante l'uso quotidiano delle scale anche presso il luogo di lavoro; 2) la 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.

### **Piano Interaziendale per l'Equità – Piano Azioni Positive: obiettivo n.5.**

Con deliberazione n.0000055 del 09/02/22 è stato approvato il "Piano Interaziendale per l'Equità e il contrasto alle disuguaglianze 2022-2024" che si pone la finalità di perseguire e produrre un'uguaglianza sostanziale nella realizzazione del diritto alla salute e al benessere sociale. Il Piano, che coinvolge AUSL e Azienda Ospedaliero – Universitaria cittadina, è stato approvato congiuntamente da entrambe le Aziende nell'intento di superare, da un lato, la frammentarietà che caratterizza spesso le azioni di garanzia per l'equità e, dall'altro, di strutturare una strategia interaziendale connotata da impegno, condivisione e partecipazione. In tale contesto, è stata confermata la nomina del Referente aziendale e l'organismo assorbe anche le competenze afferenti al Tavolo di Medicina di Genere aziendale. Con DGR n. 2144 del 20/12/21 è stato approvato il nuovo Piano Regionale per la Prevenzione 2021-2025 che prevede, nell'ambito delle azioni trasversali a tutti i programmi, l'Equità. Nel corso dell'anno 2022, il gruppo di lavoro aziendale per l'Equità ha partecipato regolarmente ai lavori del Tavolo regionale; in particolare, nell'ambito del Programma Interaziendale Equità, a partire dal 2021, è stato implementato un "HEA Screening Tumori Femminili", co-progettazione di strategie per favorire la scelta di adesione agli screening, non ancora concluso.

### **Contro la violenza alle donne - Piano delle Azioni Positive: obiettivo n. 1 e n.4**

Anche per l'anno 2022, è proseguita l'attività di informazione e sensibilizzazione del personale, realizzata fin dall'avvio del Comitato pari opportunità e mirata al contrasto alla

violenza all'interno dell'amministrazione, attraverso la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali in tutti i contesti lavorativi.

Il Comitato ha inoltre contribuito, collaborando con la Direzione delle Attività Socio Sanitarie, alla progettazione e realizzazione di azioni e interventi sia per la prevenzione della violenza che per l'accoglienza e presa in carico nella rete dei servizi delle donne vittime di violenza.

Con tale finalità ha partecipato a tutte le fasi di elaborazione e di attuazione di un progetto di modernizzazione regionale che ha promosso percorsi di empowerment degli operatori e delle comunità di riferimento in due Case della Salute del territorio provinciale per l'ascolto precoce delle vittime di violenza e la predisposizione di percorsi di orientamento e presa in carico. Ha contribuito alla progettazione, pubblicizzazione e monitoraggio del Centro Aziendale "Liberiamoci dalla violenza" (LDV) mirato all'accompagnamento e trattamento degli uomini che agiscono violenza domestica; il Centro opera presso i locali della U.O. Salute Donna - Casa della Salute "Parma Centro". Nel corso dell'anno 2022 l'attività del centro LDV è proseguita regolarmente attraverso l'espletamento di consulenze telefoniche e di interventi in presenza. Sempre alta si è mantenuta l'attenzione nei confronti della violenza domestica sia con l'attività di ascolto e consulenza che attraverso l'attività dei consultori aziendali.

## **Piano per la prevenzione della violenza nei confronti degli operatori sanitari – Piano Azioni Positive n.6 e n.7**

Il Piano Programma per la prevenzione degli eventi di violenza a carico degli operatori sanitari è uno strumento inserito nelle strategie aziendali per la gestione del rischio, le cui finalità sono quelle di rendere omogenei, comuni e diffusi gli strumenti necessari agli operatori per riconoscere e rilevare gli eventi di violenza nei loro confronti e di definire azioni e percorsi di collaborazione tra Organizzazione, Direzioni dei Servizi ed Operatori stessi. Obiettivo prioritario è quello di costruire sensibilità e attenzione strategica da parte sia degli organi di governo aziendali sia di quelli tecnici sul tema generale della sicurezza degli operatori e, più in particolare, su quello dell'identificazione dei fattori di rischio per la sicurezza del personale. L'Organo preposto per il governo della funzione, il Collegio di Direzione, analizza lo stato dell'arte e le problematiche attinenti il profilo di rischio aziendale evidenziabili dall'analisi dei dati relativi agli infortuni ed alle segnalazioni pervenute causati da atti di violenza interna all'organizzazione da parte di utenti. Il Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale rappresenta il punto di raccordo, informazione ed integrazione delle diverse funzioni svolte dai Dipartimenti in merito alla prevenzione degli atti di violenza, attraverso le funzioni di coordinamento e rappresentazione del Gruppo di referenti dei Servizi indicati dalla Direzione Sanitaria; con Deliberazione prot.n.0000130 del 22/03/22 si è proceduto al "Rinnovo del Piano di Prevenzione alla Violenza a danno degli Operatori Sanitari (PREVIOS) - REV.01/21 - dell'Azienda Unità Sanitaria Locale (AUSL) di Parma, documento costituito dal testo e dagli allegati "Scheda di valutazione sicurezza del personale nei confronti del rischio aggressioni"- versione servizi distrettuali (all.2); "Modulo di segnalazione di episodi di aggressività e/o violenza da terzi a danno degli

operatori (all.3); “Modulo segnalazione episodio aggressività/violenza con danni a strutture/attrezzature (all.4). Sia il CUG che la Consiglieria di Fiducia fanno parte del gruppo operativo multidisciplinare aziendale.

### **Conciliazione dei tempi di vita e lavoro – Piano Azioni Positive: obiettivo n.2.**

L’Azienda USL di Parma aderisce al progetto di “Parma Welfare” del Comune di Parma dal titolo “Obiettivo Comune”, volto a migliorare il benessere lavorativo dei propri dipendenti, sostenendo al contempo gli operatori del commercio e dell’artigianato del territorio. 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. Inoltre l’adozione del Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) Interaziendale 2022 (Delibera AUSL N. 529/22) sostiene questo miglioramento con la facilitazione dell’uso di biciclette e trasporto pubblico per i dipendenti.

### **Attività della Consiglieria di Fiducia - Piano Azioni Positive: obiettivo n. 1.**

Punto di forza dell’Azienda USL in tema di benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e molestie, è la presenza della Consiglieria di Fiducia che ha svolto la propria attività dall’ottobre 2009 al 30/09/17. Con atto n. 106 del 15/02/18 la Direzione generale ha deliberato una nuova procedura di selezione interna per la sostituzione di tale figura: a seguito della valutazione delle candidature pervenute è stata nominata la nuova Consiglieria di Fiducia con Deliberazione n.0000621 del 30/08/18. Attualmente, sono in corso le procedure di predisposizione di un nuovo bando per il rinnovo della figura, giunta a scadenza dell’incarico.

Il mandato della Consiglieria di Fiducia è relativo all’attuazione del Codice di condotta e prevede, oltre alle funzioni di assistenza e consulenza, anche attività formative e di prevenzione; in particolare, l’attività di consulenza ai dipendenti riguarda i problemi relativi alle molestie, alle pari opportunità, al benessere ambientale e lavorativo, al mobbing fino alle situazioni di criticità relazionali.

La Consiglieria garantisce la massima riservatezza e agisce su mandato esclusivo di chi si rivolge a lei; inoltre, svolge la propria attività in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia aziendale, riscontrando una costante richiesta di consulenze attribuibile al comune e capillare lavoro di informazione che viene effettuato presso tutte le articolazioni aziendali in merito all’esistenza di tale opportunità. È facoltà della Consiglieria di Fiducia utilizzare i canali informativi aziendali (intranet, news) per costanti richiami sul lavoro svolto. La Consiglieria ha partecipato alle attività del CUG in cui sono stati affrontati i seguenti temi:

- Valutazione delle attività svolte dal CUG nell’anno 2022;
- Prospettive future per il CUG;
- Rapporti del CUG con OIV regionale, OAS aziendale e piano delle performance;
- Stato di avanzamento delle attività correlate al Laboratorio interistituzionale di Medicina di Genere del Comune di Parma;
- Diffusione del Codice Etico presso le articolazioni aziendali;

- Presentazione dell'attività svolta da parte della Consigliera di Fiducia.

A partire dall'anno 2021, sono state apportate modifiche nella comunicazione dei temi trattati attraverso un'implementazione dell'aggiornamento dei contenuti nel sito della Intranet aziendale. Si è proceduto in sinergia con l'Ufficio Comunicazione al progetto di aggiornamento della pagina dedicata alla Consigliera per renderla maggiormente fruibile. In relazione alle situazioni esaminate, si rimarca che i requisiti e le funzioni della Consigliera di Fiducia sono l'indipendenza di giudizio, la terzietà, l'autonomia, l'esperienza intesa come professionalità acquisita nel campo, la consulenza e assistenza nella garanzia di riservatezza e privacy. Le lenti di osservazione e gli strumenti professionali di psicologa unitamente all'interesse per i quadri normativi e l'approfondimento del funzionamento della rete aziendale hanno sicuramente aiutato la Consigliera ad avere uno sguardo più ampio e complesso. I contatti avuti nel corso dell'anno sono avvenuti prevalentemente attraverso l'email aziendale e il contatto diretto da parte del personale conosciuto.

I colloqui si sono tenuti prevalentemente presso sedi dell'Azienda, tra cui le sedi di lavoro della Consigliera di Parma e Colorno, sulla base delle esigenze e delle preferenze espresse dagli interessati; sono state utilizzati anche luoghi informali e piattaforme informatiche per colloqui da remoto.

Un solo colloquio non è stato mai sufficiente per fornire informazioni, chiarire il contesto e orientare la persona: le situazioni erano abbastanza complesse e, nella quasi totalità dei casi, si sono resi necessari più colloqui con l'interessato; in un caso si sono avviati, successivamente, una serie di incontri di approfondimento con Direttori di Servizio o di Unità Operativa o Coordinatori presso diverse sedi territoriali. Si ritiene che sia stato utile per i dipendenti che si sono rivolti alla Consigliera essere accompagnati gradualmente e con continuità verso una maggiore comprensione e consapevolezza rispetto alle situazioni presentate, una sorta di spazio temporale che ha permesso la creazione di nuovi punti di vista. Si evince la necessità dell'ascolto e ciò fa pensare che sia una pratica poco diffusa: chiamare periodicamente i dipendenti e offrire feedback rispetto al lavoro potrebbe favorire una maggiore diffusione dell'operatività, una prevenzione di fraintendimento e al contempo il miglioramento dei luoghi di lavoro con una maggiore percezione di benessere lavorativo. Non occuparsi di tale aspetto genera incomprensioni, maggiori rischi soprattutto nel lavoro con l'utenza, in termini di efficacia lavorativa e immagine complessiva dell'Azienda. In relazione ai casi trattati dalla Consigliera nel corso dell'anno 2022, essi saranno oggetto di rendicontazione separata da parte della Consigliera stessa alla Direzione generale; tuttavia, i casi sono stati 12, di cui n.3 pervenuti dal Distretto di Fidenza, n.8 dal Distretto di Parma, n.1 dal Distretto Sud Est; le problematiche portate sono riferibili, in sintesi, a:

- Conflittualità interna all'équipe di lavoro (tra operatori, coordinatore, ecc.) - (5 casi)
- Difficoltà nel conciliare il lavoro con le attività di cura (1 caso)
- Mancata chiarezza nelle comunicazioni, o inesattezze, con ricadute sul clima lavorativo (4 casi)
- Discriminazione (1 caso)
- Minacce (1 caso).

Si sottolinea che il numero dei casi esaminati nel periodo di riferimento è, in genere modesto rispetto alla totalità del personale per cui le criticità messe in luce non possono essere generalizzate ma contestualizzate in riferimento al numero dei soggetti in esame e al particolare periodo vissuto a causa della pandemia da Covid-19.

Per quanto riguarda le osservazioni, esse sono sempre attuali anche se evidenziate negli anni precedenti, in particolare:

- ^ trasformare in modo positivo le relazioni, le strutture e le organizzazioni per favorire il cambiamento; diffondere strumenti per incoraggiare pratiche di “auto-aiuto” nell'affrontare difficoltà, conflitti e cambiamenti;
- ^ accrescere le capacità di chi dirige o coordina gruppi di lavoro anche attraverso una formazione, magari obbligatoria, sulla gestione del conflitto che si realizzi in modo empatico e intelligente per contribuire al miglioramento del funzionamento dell'organizzazione, favorendo l'esercizio di quel ruolo educativo e di promozione del benessere lavorativo che è aspetto fondante di chi ha la responsabilità nella conduzione di gruppi di lavoro e nell'erogazione di servizi;
- ^ prestare attenzione agli aspetti operativi nei programmi formativi;
- ^ curare la circolarità delle informazioni e la chiarezza delle stesse;
- ^ prevedere l'analisi dei dati lavorativi e le indagini qualitative interne ai gruppi di lavoro, in termini di efficacia delle scelte organizzative per incrementare la motivazione;
- ^ accrescere l'attenzione ai requisiti strutturali, abitativi ed estetici degli ambienti di lavoro, tema che si intreccia con il favorire una maggiore sensibilità nei confronti della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, prevedendo spazi adeguati di ristoro, possibile flessibilità individuale, ecc.
- ^ Migliorare l'alfabetizzazione informatica dei dipendenti.

### **Rete delle relazioni – Piano Azioni Positive: obiettivo n.5**

In continuità con il passato, il CUG aziendale opera in stretta collaborazione con il CUG dell'Azienda Ospedaliero – Universitaria cittadina, situazione da tempo propedeutica ad una parziale unificazione dei due organismi. Analogamente, è stata garantita in diverse occasioni una collaborazione fattiva anche con il CUG dell'Università degli Studi e con il CUG del Comune di Parma. A partire dal mese di novembre'21, il CUG aziendale è membro effettivo della rete dei CUG regionali sanità che comprende tutti i Comitati Unici di Garanzia delle Aziende sanitarie ospedaliere e territoriali dell'Emilia- Romagna; le riunioni del coordinamento regionale si svolgono, generalmente con cadenza mensile.

### **Il Sito Intranet – Piano Azioni Positive: obiettivo n.5**

A partire dal mese di giugno'21 si è proceduto alla revisione e all'aggiornamento del sito Intranet del CUG aziendale, nell'intento di migliorare le conoscenze degli operatori in relazione alle attività e le competenze del CUG. Il sito è stato integralmente modificato e aggiornato attraverso l'inserimento della normativa e l'arricchimento della sezione dedicata alla raccolta degli atti del Comitato e delle pubblicazioni. Il sito sarà così oggetto di revisioni periodiche in relazione alle esigenze espresse soprattutto dal contesto normativo di riferimento.

Parma, 28/04/22

Allegato: Tabella rendiconto Piano Azioni Positive - Anno 2022 – Prot. n. 0037471 del 27/05/21

Presidente del CUG Aziendale  
Sandra Vattini

**Tabella Rendiconto Piano Azioni Positive - Anno 2022 – Prot. n. 0037471 del 27/05/21**

<b>Obiettivo</b>	<b>Azione</b>	<b>Attività di progetto</b>	<b>Destinatari</b>
<b>Obiettivo n.1:</b> 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	Riunioni del 29/03/22, 17/10/22 e plenaria in data 08/11/22; incontri organizzati in data 21/11/22 e 24/11/22 con i CUG del Comune di Parma, dell'Azienda Ospedaliera cittadina e dell'università degli Studi; incontri mensili con i CUG regionali; <u>Convegno Interaziendale</u> "Violenza di genere: il nuovo Percorso Integrato di Accoglienza delle Vittime di Violenza" (evento di n.4 ore tenutosi in data 24 novembre 2022); <u>Convegno interaziendale</u> - AUSL PR "Ragazze del futuro" (evento di n. 4.30 ore in data 21.11.2022)	Operatori dei CUG delle Aziende Sanitarie cittadine
	Azione positiva n.2 - Continuità, sviluppo e diffusione della Funzione della Consigliera di Fiducia	Attività della Consigliera di Fiducia aziendale per l'anno 2022	Dipendenti dell'AUSL di Parma
	Azione positiva n. 3 – Il sito Intranet	Il sito Intranet del CUG aziendale è stato ampliato, aggiornato ed incrementato	Dipendenti dell'AUSL di Parma
<b>Obiettivo 2:</b> 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	Azione positiva n. 1 – Recepimento della disciplina del lavoro agile;	Risulta ancora in applicazione in misura ridotta anche per l'anno 2022	Dipendenti delle Aziende Sanitarie cittadine
	Azione positiva n. 2 – Conciliazione dei tempi di vita e lavoro;	Convegno <u>Webinar interaziendale</u> "Donne medico e la promozione	Operatori di entrambe le Aziende Sanitarie cittadine e della sanità

personale, sociale e familiare, in attuazione della Legge n.124/2015, DPCM n. 3/2017 e in osservanza delle disposizioni contrattuali vigenti (CCNL).		della salute” (evento di n.3 ore in data 7.03.2022) L’Azienda USL di Parma aderisce al progetto di “Parma Welfare” del Comune di Parma dal titolo “Obiettivo Comune”; adozione del Piano Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL) Interaziendale 2022 (Delibera AUSL N. 529/22)	privata; operatori del comparto socio – assistenziale Dipendenti dell’AUSL di Parma
<b>Obiettivo 3:</b> 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;  Azione positiva n.2 – Realizzazione di una visione di genere	Effettuata annualmente: l’AUSL di Parma non è soggetta alla relazione sul bilancio di genere ma è in atto un’attività di sensibilizzazione progressiva nei confronti di tale indicatore; relazione anno 2022 per PIAO  <u>Webinar interaziendale</u> “Donne medico e la promozione della salute” (evento di n.3 ore in data 7.03.2022); <u>Convegno interaziendale</u> - AUSL PR “Ragazze del futuro” (evento di n. 4.30 ore in data 21.11.2022)	Direzione Amministrativa - Anticorruzione  Operatori di entrambe le Aziende Sanitarie cittadine e della sanità privata; operatori del comparto socio -assistenziale

2

<b>OBIETTIVO 4:</b> promozione della cultura di genere e della medicina di genere – Benessere Organizzativo e Formazione	Azione positiva n. 1 – La Formazione;  Azione positiva n. 2 – Contrasto al fenomeno della violenza sulle donne;	<u>Webinar interaziendale</u> “Donne medico e la promozione della salute” (evento di n.3 ore in data 7.03.2022)  <u>Convegno interaziendale</u> – AOU e AUSL PR – “La salute delle donne - quando la diagnosi è un rebus” (evento di n. 3 ore in data 27.04.2022)  <u>Convegno interaziendale</u> - AUSL PR “Ragazze del futuro” (evento di n. 4.30 ore in data 21.11.2022)  <u>Convegno Interaziendale</u> “Violenza di genere: il nuovo Percorso Integrato di Accoglienza delle Vittime di Violenza” (evento di n.4 ore tenutosi in data 24 novembre 2022)  Attività contro la violenza alle donne	Operatori di entrambe le Aziende Sanitarie cittadine e della sanità privata; operatori del comparto socio -assistenziale Operatori di entrambe le Aziende Sanitarie cittadine  Operatori di entrambe le Aziende Sanitarie cittadine; operatori del comparto socio-assistenziale  Operatori di entrambe le Aziende Sanitarie cittadine; operatori del comparto socio-assistenziale  Dipendenti AUSL di Parma
<b>OBIETTIVO 5:</b> rinforzare il ruolo del CUG	Azione positiva n.1 – La Formazione  Azione positiva n. 2 – Il sito Intranet;  Azione positiva n. 3 – La rete dei CUG;	Gruppo di lavoro interistituzionale sulla Medicina di Genere;  Tavolo aziendale di “Medicina di Genere” – Board Equità  Il sito Intranet del CUG aziendale è stato ampliato, aggiornato ed incrementato  Rete delle relazioni: 1) con i CUG cittadini (AOU, UNIPR, Comune di	Operatori di entrambe le Aziende Sanitarie cittadine  Dipendenti dell’AUSL di Parma  Dipendenti dell’AUSL di Parma  Presidenza CUG AUSL e AO

3

		Parma); 2) Rete dei CUG regionali delle Aziende Sanitarie	
<b>OBIETTIVO 6:</b> raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato Unico di Garanzia		Deliberazione aziendale prot.n.0000130 del 22/03/22 "Rinnovo del Piano di Prevenzione alla Violenza a danno degli Operatori Sanitari (PREVIOS) - REV.01/21	Dipendenti dell'AUSL di Parma
<b>OBIETTIVO 7:</b> 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	Corso "Mindfulness based stress reduction per il personale sanitario" (evento di n. 24 ore per un totale di 8 giornate tenutesi nel periodo 21.04.2022 - 29.09.2022 - Fidenza)  Deliberazione aziendale prot.n.0000130 del 22/03/22 "Rinnovo del Piano di Prevenzione alla Violenza a danno degli Operatori Sanitari (PREVIOS) - REV.01/21	Dipendenti dell'AUSL di Parma  Dipendenti dell'AUSL di Parma
<b>OBIETTIVO 8:</b> valorizzazione delle Risorse Umane, promozione della salute degli operatori e accrescimento professionale dei dipendenti	Azione positiva n. 1 – Formazione;  Azione positiva n. 2 - AUSL "inForma"	<u>Webinar interaziendale</u> "Donne medico e la promozione della salute" (evento di n.3 ore in data 7.03.2022)  "Prevenzione degli atti di violenza-gestione dell'imprevisto in situazioni non note" (Edizioni ottobre e novembre 2022. Evento di n. 2 giornate replicato in 2 edizioni nel periodo 18.10.2022- 10.11.2022 a Fidenza e a Parma)  Protocollo d'Intesa con il Comune di Parma	Operatori di entrambe le Aziende Sanitarie cittadine e della sanità privata; operatori del comparto socio-assistenziale Psicologi clinici di entrambe le Aziende sanitarie cittadine  Operatori di entrambe le Aziende Sanitarie e popolazione generale