SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

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

Il Presidente

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DELL'AUSL DI PIACENZA

Sommario

1) NORMATIVA E LE LINEE DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2) IL COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

3) GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

1) NORMATIVA E LE LINEE DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

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.

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

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

Il Presidente

Il Piano triennale delle azioni positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica.

Le finalità perseguite dalla direttiva sono riportate in sintesi con i seguenti punti:

1 piani triennali di azioni positive

2 rafforzamento dei comitati unici di garanzia e contrasto alle discriminazioni

3 organizzazione del lavoro

4 formazione e diffusione del modello culturale improntati alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

5 politiche di reclutamento e gestione del personale

2) IL COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'azione riguarda la predisposizione del Piano triennale di azioni positive come allegato del Piano della performance, in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione rientra a pieno titolo nel ciclo della performance. Gli obiettivi contenuti nel Piano triennale azioni positive devono, pertanto, essere collegati ai corrispettivi obiettivi del Piano della performance.

L'azione concerne il rafforzamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG), attraverso 3 funzioni:

- La funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;

- La funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;

- La funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale e attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e incarichi di funzione.

L'attività prevista principalmente nel piano delle azioni positive è afferente l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione in ambito lavorativo e riferibili a fattori di rischio quali: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali.

Il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita devono essere principi cardine e di riferimento del piano nonché obiettivi della politica aziendale.

L'attività prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sarà posta particolare attenzione anche alla produzione di tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; l'uso in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di termini non discriminatori; la promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

L'azione riguarda le politiche di reclutamento e gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

IL CICLO DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato come allegato al Piano della performance.

Entro il 1° marzo di ciascun anno, l'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità – i dati statistici (analisi quantitativa del personale, retribuzioni medie), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese, la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Le predette informazioni confluiscono integralmente in allegato alla relazione che il CUG predispone entro il 30 marzo.

La relazione viene presentata, agli organi di indirizzo politico-amministrativo e trasmessa anche all'OIV Regionale.

La direttiva n. 2/2019 prevede che il Piano triennale di azioni positive rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

3) GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

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'AUSL.

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

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

Il Presidente

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.

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 di Comportamento (rilancio)

Rilanciare la diffusione a tutti i dipendenti, la presentazione del Codice ai neo assunti e l'inserimento nei corsi di formazione di almeno un modulo avente come tema le materie del Codice, nonché rivalutare la collocazione del documento nell'ambito del sito intranet aziendale.

In tale contesto si procederà alla programmazione degli eventi formativi da parte della U.O. Formazione.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O. Formazione, U.O. Comunicazione e Marketing, U.O. Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: 2021- primo trimestre 2022.

Azione positiva n. 2 – Creazione di un sportello di ascolto (rilancio)

Con deliberazione n. 5 del 14.01.2020 si è prevista la creazione con personale qualificato di uno sportello di ascolto attraverso il quale i dipendenti tutti possano confrontarsi e ottenere risposte adeguate alle necessità emerse nel contesto lavorativo. Nei fatti tale modalità di "ascolto" non ha avuto attuazione.

Strutturare con lo staff del Coordinatore aziendale di psicologia clinica e di comunità (Dott. Luca Brambatti) un programma di formazione rivolto al personale coinvolto nell'attività di "ascolto" allo scopo di ricavare dati concreti dall'ascolto della vittima ed eventualmente saper fornire un supporto alla stessa.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O. Formazione, U.O. Comunicazione e Marketing , DSM-DP.

Tempi di realizzazione: 2021- primo semestre 2022.

Azione positiva n. 3 – Progetto EPE

L'Azienda USL di Piacenza ha attivato l'équipe Psicosociale Emergenza, un gruppo di psicologi a disposizione di operatori e familiari dei pazienti nell'ambito delle situazioni di difficoltà generate a seguito della diffusione del virus covid-19.

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

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

Il Presidente

L'équipe è composta da 24 psicologi psicoterapeuti, specificamente formati nella psicologia dell'emergenza, di cui 20 dipendenti dell'Azienda USL di Piacenza e 4 liberi professionisti (coordinati dalla Dott.ssa Paola Frattola).

Il servizio si traduce in interventi clinici di tipo individuale o di gruppo e prevede la possibilità di colloqui telefonici rivolti a utenti e sanitari che si trovano in isolamento fiduciario o in malattia.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O. Formazione, U.O. Comunicazione e Marketing, U.O. Risorse Umane, Dipartimento della Sicurezza, U.O. Qualità e Ricerca, DSM-DP.

Tempi di realizzazione: 2021-2022.

Azione positiva n. 4 – Gruppo di lavoro aziendale

La Relazione sulla Violenza relativa all'anno 2020 (datata 3 marzo 2021) prevede la costituzione di un gruppo aziendale, costituito dal Dott. Giuseppe Arcari (in qualità di Risk Manager) e dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione Dr. Franco Pugliese, con il coinvolgimento del Dipartimento di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche allo scopo di:

- Supportare la Direzione Generale nella definizione di una procedura aziendale per la gestione di episodi di aggressione o violenza (ed eventuale supporto legale e psicologico alle vittime di violenza)
- Strutturare un programma di formazione rivolto a dirigenti e preposti volto ad analizzare gli episodi di violenza ed elaborare conseguenti strategie di prevenzione e contrasto al fenomeno
- Estendere la formazione di base agli operatori che agiscono in contesti più a rischio (front office, emergenza-urgenza, strutture psichiatriche ospedaliere e territoriali, luoghi di accoglienza o attesa, servizi di geriatria e di continuità assistenziale) e realizzare progetti specifici in aree psichiatriche vulnerabili.

Allo scopo di prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori dei Servizi sanitari e socio-sanitari è stato elaborato un questionario dalla Regione Emilia-Romagna, a cui l'Azienda USL di Piacenza ha risposto producendo la seguente documentazione:

- Procedura aziendale per la prevenzione della violenza nei confronti degli operatori
- Documento Valutazione dei Rischi – DVR 2.0
- Costituzione gruppo aziendale
- Ultima versione PREVIOS (Piano per la Prevenzione degli atti di Violenza sugli Operatori Sanitari)
- Procedura per la segnalazione di atti di violenza
- Predisposizione di due schede aziendali per la segnalazione di atti di violenza (una per l'operatore vittima di violenza, l'altra per Claudia Manini -counselor infermieristico del SPPA-)
- Report aziendale sul fenomeno (registro eventi violenti presso SPPA)
- Procedura per l'assistenza al soggetto che ha subito violenza
- Documentazione che esplicita la modalità di richiesta e il percorso per la fruizione del servizio di sostegno psicologico.

Sono in progetto (grazie al contributo del Dott. Arcari e del DSM-DP) un piano di ristrutturazione di Villa Speranza per il ripristino di una via di fuga nell'ambulatorio infermieri, una rivisitazione della sicurezza strutturale passiva di tutte le postazioni territoriali della Continuità Assistenziale e un piano di addestramento per medici di CA).

Soggetti coinvolti: CUG, U.O. Formazione, U.O. Comunicazione e Marketing, U.O. Risorse Umane, Dipartimento della Sicurezza, U.O. Qualità e Ricerca, DSM-DP, U.O. Affari Generali e Legali.

Tempi di realizzazione: 2021-2022.

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.

Nel 2021 sono iniziati gli incontri volti a stendere la mappatura delle attività facilmente conciliabili necessitati dalla normativa Covid unitamente ad un processo di riorganizzazione dell'attività lavorativa su impulso del Direttore Amministrativo Dott.ssa Bensa.

Soggetti coinvolti: Direzione Amministrativa, U.O. Risorse Umane, U.O. AROT.

Tempi di realizzazione: 2021-2022.

Relazione del CUG sulla situazione del personale anno 2020:

- Nel corso del 2020 i dipendenti, aventi diritto, hanno fruito dei benefici di cui alla Legge 104/1992. Il numero relativo alle donne è sicuramente maggiore.
- Le donne hanno utilizzato 144 permessi giornalieri per congedo parentale, mentre gli uomini 15.
- Nel 2020 nessun dipendente risulta fruitore di telelavoro, mentre 207 donne e 98 uomini lavorano in modalità smartworking; questi numeri hanno subito un notevole incremento durante la fase pandemica e sono confermati nell'anno in corso con una tendenza all'aumento, al fine di tutelare la salute di soggetti particolarmente fragili, situazioni famigliari con minori a carico e/o situazioni famigliari con soggetti fragili conviventi, come previsto dalla normativa vigente.
- Presso il Servizio di Prevenzione e Protezione è stato fornito counselling continuativo sia ambulatoriale sia in modalità informatizzata in merito all'infezione da Covid-19, anche mediante l'istituzione di numero telefonico dedicato raggiungibile 7 giorni su 7; sono state garantite le

indagini diagnostiche (tamponi nasali e sierologici) ai dipendenti e, in caso di necessità, ai familiari stretti.

- Il personale colpito dall'infezione è stato preso in carico sia in fase di diagnosi e monitoraggio clinico sia nella fase di guarigione in un percorso denominato DSA Post-Covid, appositamente dedicato a coloro che manifestassero sequele della malattia.
- Inoltre, in accordo con la sezione locale di INAIL, è stata fornita assistenza medico-legale per la denuncia di infortunio biologico all'INAIL stesso per tutti i dipendenti il cui contagio da Sars-Cov2 fosse riconducibile ad esposizione lavorativa.

Azione positiva n. 2 – Sostegno alla genitorialità

Nella progettazione del nuovo ospedale è prevista la realizzazione di un asilo nido e di un centro residenziale per anziani, destinati ai famigliari dei dipendenti dell'Azienda USL di Piacenza.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Sanitaria, CUG.

Tempi di realizzazione: 2023.

Azione positiva n. 3 - 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.

È in corso la formulazione di pareri di riorganizzazione dei processi di lavoro per conciliare casa e vita lavorativa nel confronto con i sindacati – POLA .

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, U.O. Risorse Umane, U.O. Sistemi Informativi, telecomunicazioni e reingegnerizzazioni di processo PC.

Tempi di realizzazione: 2022.

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 annuale sulla situazione del personale femminile nell'Azienda USL di Piacenza.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O. Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: 2021 con cadenza annuale.

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

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

Il Presidente

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, U.O. Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: 2021 e con cadenza annuale.

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

Azione positiva n. 1

L'Azienda intende realizzare iniziative in collaborazione con la sezione donne medico (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, interviste e questionari per rilevare le criticità e il disagio.

Gli incontri formativi sono stati sospesi in presenza nel corso del 2020 causa pandemia.

Si prevede per il 2021 un programma formativo sulla medicina di genere con il coinvolgimento di psicologo del lavoro e sociologo.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O. Formazione, U.O. Comunicazione e Marketing.

Tempi di realizzazione: 2021 e con cadenza periodica.

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, U.O. Consultori familiari, PP.SS. aziendali, U.O. Formazione.

Tempi di realizzazione: 2021-2023.

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.

Attività proposte dal CUG per il 2021:

- Gruppi di cammino (nordic walking)
- Corso breve di teatro dell'improvvisazione (palestra delle emozioni e dei sentimenti)
- Abbonamento a concerti o attività culturali e di aggregazione (in accordo con CRAL)
- Corso di fitness mentale (palestra della mente) con Lega Tumori

- Convenzione con web radio per trasmissioni sul benessere (podcast di 10/15 minuti da scaricare con app sul cellulare)

Soggetti coinvolti: CUG, U.O. Formazione, U.O. Comunicazione e Marketing.

Tempi di realizzazione: 2021-2022.

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), esemplificativo, prevede i compiti di seguito elencati.

Propositivi:

- 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, 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.

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

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

Il Presidente

Consultivi formulando pareri:

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

Di verifica:

- 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.

Tempi di realizzazione: 2021-2023.