

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 2023-2025

PROPOSTA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

APPROVATA IN DATA 21/07/2023

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

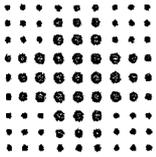
1) NORMATIVA E LE LINEE DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, il quadro normativo fornisce una serie di strumenti.

La legge 10 aprile 1991, n. 125, recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro", ora disciplinate dagli artt. 44 e seguenti del "Codice delle pari opportunità", ha introdotto le "azioni positive" ai fini della realizzazione di una parità sostanziale.

Il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", hanno esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196, recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", introduce, tra l'altro, per la Pubblica Amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.



**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 d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento e i principi di cui al d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” e alla legge 10 aprile 1991 n.125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”. L’art. 42 “Adozione e finalità delle azioni positive” di detto decreto specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e prevede all’art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un Piano di Azioni Positive volto ad “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, evidenzia l’importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

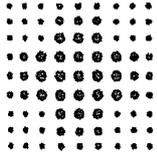
Inoltre, l’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A., apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, il novellato art. 7 esplicita che “le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”, allargando l’ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, quali ad esempio gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

Lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che “Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”.

Il Piano triennale delle Azioni Positive è disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019, emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione Pubblica e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

La stessa ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva 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”, con l’intento di rafforzare i CUG all’interno delle amministrazioni pubbliche.



**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

In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che “la promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace.”

D’altro canto le recenti “Linee guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” (ottobre 2022), sottoscritte dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, mirano ad un’organizzazione del lavoro pubblico sempre più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

In linea con il PNRR, nel quale la parità di genere, insieme alla valorizzazione dei giovani e alla riduzione del divario di cittadinanza, costituisce una priorità trasversale, le linee guida rappresentano il superamento delle disparità e degli stereotipi culturali ed una guida verso l’eliminazione di “politiche di genere”, pensate in modo frammentario ed occasionale.

Le linee guida, infatti, prendendo le mosse dall’articolo 5 del “PNRR 2” (D.L. 36/2022), riportano gli obiettivi prioritari a cui le amministrazioni devono mirare nell’individuazione di misure che attribuiscono vantaggi specifici, evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

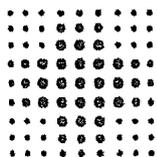
Le indicazioni fornite dalle linee guida sono volutamente aperte e modulabili ai diversi contesti di applicazione, tuttavia l’invito che si evince con chiarezza è quello di puntare ad obiettivi concreti e percorribili, lavorando con una nuova consapevolezza, identificando le criticità e affrontando gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un’attenzione costante all’equilibrio di genere.

La seconda parte del documento di indirizzo, che si rivolge direttamente alle amministrazioni, in particolare agli uffici di vertice o a quelli incaricati della gestione delle risorse umane, entra nel merito delle azioni utili a migliorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione.

Il cuore delle indicazioni contenute nelle linee-guida è costituito da una check-list che ha lo scopo di guidare le scelte in merito agli strumenti operativi che quotidianamente interessano la gestione del capitale umano, in termini di accesso alle posizioni di maggiore responsabilità e di sviluppo dell’intera carriera lavorativa.

Altro punto chiave è quello inerente al valore delle esperienze nell’ambito delle opportunità di carriera, soprattutto dirigenziale. In questo senso, si suggeriscono misure per evitare che, tra concorrenti di diverso sesso, possa determinarsi una discriminazione indiretta per effetto di periodi di assenza legati a fenomeni come la maternità.

Le linee guida operano, infine, anche sul piano della cultura organizzativa, prevedendo per esempio che l’amministrazione organizzi riunioni non oltre un certo orario, più facilmente confliggente con la necessità di gestire carichi familiari, e che si preveda comunque una modalità di svolgimento tramite collegamento in videoconferenza, anche se vi sono partecipanti in presenza.



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

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 Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione rientra a pieno titolo nell'ambito del sistema di programmazione strategica sviluppato dall'Azienda nel suo complesso (strategie corporate).

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.

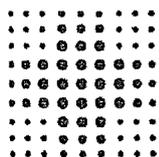
L'attività prevista principalmente nel Piano delle Azioni Positive è afferente l'obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione in ambito lavorativo e riferibili a fattori di rischio quali: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica,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

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.





**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 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 Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

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 e qualitativa del personale, retribuzioni medie), la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'indicazione dei risultati raggiunti e la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi.

Le predette informazioni confluiscono integralmente nel format della relazione che il CUG predisporre annualmente entro il 30 marzo.

La relazione viene presentata agli organi di indirizzo politico-amministrativo e trasmessa anche all'OAS aziendale.

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.

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 di quest'ultima 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.

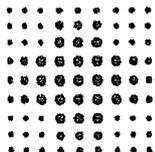
OBBIETTIVO 1: Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing, delle molestie sessuali e morali, delle discriminazioni e tutela della salute psicosociale di chi lavora

Azione positiva n. 1 – FAD Diffusione del Codice di Comportamento (rilancio)

Nel 2022 è stato progettato e realizzato il corso in FAD a-sincrona della durata di 6 ore dedicato a tutti i dipendenti dal titolo "L'orgoglio di lavorare nel servizio sanitario pubblico: le regole del codice di comportamento".

Il corso è disponibile alla fruizione da gennaio 2023 fino a dicembre 2023 sulla piattaforma E/Huber nell'area dedicata all'Azienda USL di Piacenza.





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

Si rivolge a tutti i dipendenti dell'AUSL di Piacenza e con tutta probabilità verrà riproposto anche negli anni successivi al 2023.

In tale contesto l'U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione procederà alla programmazione degli eventi formativi.

È in corso di implementazione la diffusione a tutti i dipendenti, nonché la presentazione del Codice ai neo assunti e la rivalutazione della collocazione del documento nell'ambito del sito intranet aziendale.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali.

Tempi di realizzazione: 2023-2025.

Azione positiva n. 2 – Équipe di Psicologia dell'Emergenza

È attiva l'équipe Psicossociale Emergenza, un gruppo di psicologi a disposizione di operatori sanitari affetti da disturbo post-traumatico da stress.

L'équipe è composta da 4 psicologi psicoterapeuti dipendenti dell'Azienda USL (gestiti dal Coordinatore dell'équipe di Psicologia dell'Emergenza), specificamente formati nella psicologia dell'emergenza: il servizio si traduce in interventi clinici di tipo individuale o di gruppo, attivati a seguito di segnalazione da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale o tramite contatto telefonico con la Segreteria del Dipartimento di Salute Mentale e delle Dipendenze Patologiche.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, Dipartimento della Sicurezza, DSM-DP.

Tempi di realizzazione: 2023-2024.

Azione positiva n. 3 - Promozione del benessere organizzativo

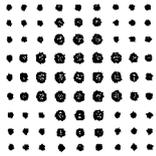
La valutazione del rischio Stress Lavoro-Correlato (SLC) rappresenta l'analisi di un'ampia gamma di fattori di contesto e contenuto del lavoro, includendo le caratteristiche fisiche del luogo di lavoro, ma anche aspetti relazionali, comunicativi e di ruolo. L'obiettivo della valutazione di tale rischio è quello di riuscire ad individuare le principali fonti di stress presenti all'interno dell'organizzazione e di valutarne gli effetti, al fine di programmare adeguate strategie di miglioramento, preventive e di controllo, per il benessere dei lavoratori e dell'organizzazione nel suo complesso.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione si occupa dell'attuazione di un percorso stress lavoro-correlato (SLC), che prevede azioni di intervento di supporto e sviluppo del benessere e del clima organizzativo caratterizzato da interventi psicologici complessi dedicati alle diverse aree presenti nel contesto aziendale.

Soggetti coinvolti: CUG, Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Direzione delle Professioni Sanitarie, Dipartimento della Sicurezza.

Tempi di realizzazione: 2023-2025.





**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. 4 – Contrasto alla violenza

In ottemperanza al D.Lgs. n.81/08 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) procede periodicamente alla registrazione degli episodi di violenza segnalati e all'aggiornamento del Documento di Valutazione del Rischio (DVR), con individuazione e messa in atto di opportune misure preventive e protettive di carattere tecnico, organizzativo e procedurale atte a contenere il rischio aggressioni e partecipazione alle attività del gruppo regionale per il contrasto della violenza nei confronti degli operatori sanitari. Vengono altresì approntati interventi di formazione, informazione e addestramento rivolti al personale AUSL Piacenza. In particolare a partire da giugno 2023 il SSP ha organizzato il corso **“Sicurezza degli operatori in sanità. Educare alla prevenzione e alla gestione del conflitto e della violenza negli operatori della USL di Piacenza”**: allo stato attuale sono state programmate quattro edizioni, con previsione di preparare nuovi incontri nei prossimi mesi.

Con Delibera del Direttore Generale n. 251 del 18/06/2021 è stato costituito il Gruppo Aziendale per il contrasto della violenza nei confronti degli operatori sanitari: i componenti del Gruppo consentono di rappresentare le maggiori partizioni dell'Azienda. Il Gruppo violenza si è riunito in via ordinaria in data 16/12/2021, il 27/01/2022, il 12/04/2022, il 23/06/2022 e il 16/02/2023 allo scopo di verificare lo stato dell'arte e pianificare le future azioni da attuare in materia, compresi i percorsi formativi e informativi. Il gruppo aziendale si è riunito, in via straordinaria il 17 maggio 2022 in occasione del verificarsi di un episodio particolarmente grave occorso nei confronti del personale sanitario presso il Pronto Soccorso dell'Ospedale di Piacenza.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, Dipartimento della Sicurezza, U.O. Innovazione e ricerca, processi clinici e strutture accreditate, DSM-DP, U.O.C. Affari Generali e rapporti istituzionali.

Tempi di realizzazione: 2023-2025.

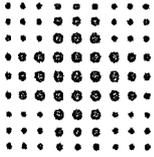
Azione positiva n. 5 – Presa in carico dei casi singoli che manifestano disagio lavorativo

Nelle “Linee di indirizzo per la prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari” emanate dalla Regione Emilia Romagna nel 2020 viene chiesto alle Aziende Sanitarie di “assicurare un appropriato supporto per superare il trauma, anche attivando un sostegno psicologico agli operatori che, a seguito di violenza, potrebbero manifestare disagi, come disturbo post traumatico da stress, timore di rientro al lavoro, un cambiamento nei rapporti con colleghi e familiari etc.”

A far tempo da agosto 2022, presso il Servizio di Prevenzione e Protezione opera una psicologa che si occupa della gestione dei rischi psicosociali. In particolare, fra le attività svolte è prevista la possibilità di presa in carico di lavoratori che manifestino disagio lavorativo: a fronte della percezione di stress lavoro-correlato ovvero del verificarsi di aggressioni sul luogo di lavoro, laddove emerge un disagio personale è data l'opportunità di usufruire di presa in carico psicologica. Tale percorso attiene ad un numero di incontri limitati (indicativamente massimo 5-6) ed è inteso ad orientare l'operatore verso l'adozione di strategie efficaci per fronteggiare la situazione stressogena.

Soggetti coinvolti: CUG, Dipartimento della Sicurezza.





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

Tempi di realizzazione: 2023-2025.

Azione positiva n. 6 – FAD Percorsi Aziendali contro gli stereotipi e le discriminazioni. Relazioni di diagnosi e cura nella fase di accesso e accoglienza presso la Struttura Organizzativa Sanitaria 2023

L'iniziativa formativa s'inserisce nell'ampia rosa di azioni positive in cui l'Azienda Sanitaria Locale è impegnata con l'intento di promuovere percorsi a garanzia delle pari opportunità, contro ogni forma di discriminazione nei confronti della persona.

Il corso è disponibile alla fruizione da gennaio 2023 fino a dicembre 2023 sulla piattaforma Ellaber nell'area dedicata all'Azienda USL di Piacenza.

Trattandosi di una tematica a valenza sociale e culturale, le prime due parti del corso possono considerarsi trasversali a tutti gli ambiti di vita e di lavoro. Risulta più specifica, invece, la terza parte, in quanto prevede la predisposizione di una scheda per la presa in carico delle vittime di violenza, sperimentata attualmente solo presso il Pronto Soccorso di Piacenza.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, U.O. Innovazione e ricerca, processi clinici e strutture accreditate, U.O.C. P.S., OBI e Medicina d'Urgenza bassa complessità Piacenza.

Tempi di realizzazione: 2023-da valutare prosecuzione nel 2024.

Azione positiva n. 7 - Aver cura dell'équipe. L'ascolto organizzativo

Il percorso, finalizzato alla facilitazione delle relazioni interprofessionali, al miglioramento del clima organizzativo, al supporto dei cambiamenti in corso e futuri, ha già coinvolto i professionisti del Dipartimento di Medicina Riabilitativa.

La prima fase si è conclusa nel gennaio 2023 con la partecipazione di un gruppo rappresentativo di tutti i profili professionali presenti nel Dipartimento. La seconda fase, rivolta a tutto il personale, potrebbe avviarsi nella seconda metà del 2023 o nel 2024.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, Dipartimento di Medicina Riabilitativa.

Tempi di realizzazione: 2023-2024.

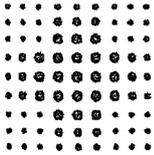
Azione positiva n. 8 - Riflessione e cura di sé: un laboratorio di medicina narrativa

L'obiettivo generale è quello stimolare la condivisione e il confronto nell'équipe professionale, proponendo la medicina narrativa come strumento utile a perseguire il benessere dell'operatore.

Il percorso, iniziato nel primo semestre del 2023 e rivolto a tutte le professioni, sarà riproposto in una seconda edizione a partire dal 6 ottobre dello stesso anno.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali.

Tempi di realizzazione: 2023-2024.



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

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

Il Presidente

Azione positiva n. 9 - Conoscere le proprie risorse per fronteggiare i cambiamenti nella vita e nel lavoro

L'evento ha l'obiettivo di migliorare la capacità di gestire le resistenze che ciascuno vive di fronte a qualsiasi cambiamento personale o lavorativo.

Avendo ottenuto riscontro soddisfacente nella prima parte dell'anno 2023, è nelle intenzioni dell'Azienda proporre una seconda edizione in autunno /inverno 2023 o nel 2024.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali.

Tempi di realizzazione: 2023-2024.

Azione positiva n. 10 - Intervento evidence-based di mindfulness-based (mbsr) per promuovere il benessere psicologico e prevenire il burnout

L'evento è organizzato dal Dipartimento di Salute Mentale, ma si rivolge a tutto il personale. L'obiettivo è quello di conoscere se stessi e il mondo attorno per ciò che realmente sono, "guardandoli con freschezza e capacità di accettazione", imparando a radicarsi nel momento presente e procedere nella vita senza stress, un passo alla volta. E' basato sulla consapevolezza delle sensazioni corporee, delle emozioni, dei pensieri che si sperimentano momento per momento, sull'auto-osservazione dei propri schemi automatici di reazione allo stress e sulla condivisione in gruppo dell'esperienza. Il percorso è iniziato nel primo semestre del 2023 e sarà riproposto in una seconda edizione a partire da ottobre. È rivolto a tutte le professioni.

L'iniziativa, già avviata a partire dal 2016 presso il DSM-DP e altre partizioni organizzative aziendali, nel 2022 è stata ampliata a tutto il personale dell'AUSL: lo studio include un gruppo sperimentale e un gruppo di controllo, ciascuno composto da 20 partecipanti sottoposti a prelievo della saliva allo scopo di dimostrare l'abbassamento del livello di cortisolo prodotto dall'esperienza meditativa.

Il corso prevede un numero massimo di 40 partecipanti (20 formano il gruppo sperimentale e 20 quello di controllo), una frequenza settimanale della durata di due ore e 30 minuti, a cui si aggiunge una seduta intensiva programmata nella giornata di sabato dalle ore 9,00 alle 17,00.

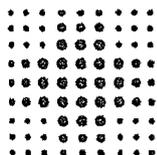
A partire dall'anno in corso è stata, altresì, introdotta una sessione (della durata di circa 2 ore e 30 minuti) di follow up, a distanza di un mese dalla conclusione del corso, per verificare l'utilizzo della pratica.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, DSM-DP.

Tempi di realizzazione: 2023-2025.

Azione positiva n. 11 - Promozione della salute

È attivo presso l'Azienda il percorso "Back School at Work" rivolto ai dipendenti sanitari con posture disagiate e attività sedentarie ed è stata realizzata una sezione dedicata alla Promozione della Salute consultabile dal sito internet aziendale.



**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

È in essere la convenzione stipulata tra l'Azienda USL di Piacenza e la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori- Sezione Prov.le di Piacenza finalizzata all'organizzazione e allo svolgimento di azioni di promozione e prevenzione della salute, tra cui attività per corretti stili di vita nelle scuole e Giornata Mondiale senza Tabacco, corsi per la disassuefazione dal fumo di sigaretta e corsi di Nordik walking, in collaborazione con l'U.O.C. Medicina dello Sport e promozione della salute (afferente al DSP).

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, Dipartimento di Sanità Pubblica, U.O.C. A.R.O.T.

Tempi di realizzazione: 2023.

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, così come modificata dal D.L. 56/2021, della legge n. 81/2017 e in osservanza delle disposizioni contrattuali vigenti (CCNL)

Azione positiva n. 1 – Adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Con deliberazione n. 522 del 27/10/2022 è stato adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile per il triennio 2022-2024, a regolamentazione del lavoro agile per il personale del comparto, la Dirigenza Area Sanità e la Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa. Il gruppo di lavoro interno aziendale, costituito per la redazione del POLA ha avviato un confronto con le Organizzazioni Sindacali del Comparto e della Dirigenza Professionale Tecnica Amministrativa, provvedendo all'approvazione dei rispettivi regolamenti e proponendo alle Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Area Sanità un confronto per adottare un regolamento analogo a quello delle altre aree contrattuali.

È in corso di predisposizione, anche per il triennio 2023-2025 il POLA, che sarà adottato nell'anno in corso quale allegato al PIAO, in concomitanza con il Piano delle Azioni Positive 2023-2025.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, U.O.C. Sistemi Informativi, Telecomunicazioni e Reingegnerizzazioni di Processo.

Tempi di realizzazione: 2023-2025.

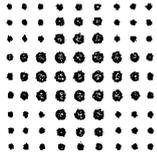
Azione positiva n. 2 – Sostegno alla genitorialità

L'Azienda si impegna a sostenere i dipendenti per il reperimento di personale destinato all'assistenza di familiari a carico degli stessi (bambini e anziani) tramite la stipula di accordi e convenzioni con apposite organizzazioni e/o strutture (es. GRESt, centri diurni, associazioni di volontariato).

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, U.O.C. Nuove costruzioni e patrimonio immobiliare, U.O.S.D. Comunicazione, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali.





**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

Tempi di realizzazione: 2024-2025.

Azione positiva n. 3 - Sperimentazione di forme di conciliazione (lavoro agile, smartworking, etc.)

In attuazione delle "Linee guida regionali per l'avvio di una sperimentazione per l'introduzione all'interno delle aziende ed enti del SSR dell'istituto dello smart working, secondo modalità ordinarie" (emanate dalla Regione Emilia Romagna nel gennaio 2021), l'Azienda USL di Piacenza ha intrapreso un percorso di transizione graduale per il passaggio dalla procedura semplificata di attivazione delle postazioni di lavoro agile (in linea con la normativa emergenziale) ad un modello organizzativo che includa il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro.

A seguito di confronto sindacale, è stato predisposto un regolamento aziendale per il personale del Comparto, della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa, prevedendo un'implementazione graduale dello smart working, strumento in costante evoluzione, stante la necessità di opportuni aggiornamenti sia sotto il profilo del numero di dipendenti coinvolti, sia sul versante delle tipologie di attività e delle modalità di organizzazione del lavoro.

L'attivazione dello smart working ha richiesto la sottoscrizione di accordi individuali tra l'Azienda e i dipendenti.

L'Azienda intende promuovere, per il triennio 2023-2025, nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull'utilizzo della flessibilità oraria, part-time, lavoro agile, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale, per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

A tale scopo e per promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione, nonché del miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini, ha aderito nel 2023 alla piattaforma per la formazione dei dipendenti della Pubblica Amministrazione "Syllabus per la formazione digitale".

È programmato, inoltre, per la fine dell'anno in corso (eventualmente riproponibile nel 2024) un percorso formativo della durata di circa 8 ore, accreditato ECM, dedicato alla gestione delle riunioni e della negoziazione, con l'obiettivo di ottimizzare le dinamiche relazionali e la produttività anche attraverso una revisione dei processi aziendali.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, U.O.C. Sistemi Informativi, Telecomunicazioni e Reingegnerizzazioni di Processo.

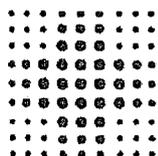
Tempi di realizzazione: 2023-2025.

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

Ogni anno l'Azienda redige un report, che confluisce nella relazione del CUG, nel quale risultano suddivisi i dipendenti per genere.





**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

Nel 2022 i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e pieno risultavano 948 uomini (di cui 299 dirigenti e 649 del comparto) e 2.780 donne (419 dirigenti e 2361 del comparto).

Tra i dipendenti a tempo determinato si registravano 32 uomini (di cui 10 dirigenti e 22 del comparto) e 74 donne (di cui 11 dirigenti e 63 del comparto), collocati prevalentemente nella fascia di età inferiore a 30 anni sia per uomini sia per donne.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali.

Tempi di realizzazione: 2023-2025 con cadenza annuale.

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 e ss.mm.ii.

Ogni anno l'Azienda redige un report, che confluisce nella relazione del CUG, volto a censire la fruizione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nonché il titolo di studio e il livello di inquadramento, differenziando i dipendenti di genere maschile e femminile.

Nel corso del 2022 il numero totale di permessi giornalieri di cui alla Legge 104/1992 fruiti dalle donne è stato pari a 11184 contro i 1340 beneficiati dagli uomini, mentre le ore fruito come permessi L.104 dalle donne risultavano 4677 e dagli uomini 1374.

Le donne hanno utilizzato 8358 permessi giornalieri per congedo parentale, mentre gli uomini 561.

Hanno fruito del part-time 25 uomini e 202 donne (per queste ultime la fascia d'età maggiormente rappresentativa risulta quella da 41 a 50 anni, soprattutto nella forma orizzontale e verticale), si sono avvalsi del lavoro agile 43 uomini e 145 donne.

Il ricorso a questi istituti da parte dei dipendenti è stato principalmente femminile, informazione abbastanza intuibile in relazione alla centralità del ruolo che le stesse rivestono nel nucleo familiare, sia di origine sia di nuova istituzione.

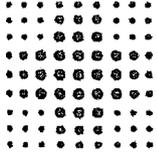
All'interno del personale che rivestiva un ruolo di responsabilità, senza funzione dirigenziale, la maggioranza era rappresentata da donne: infatti tra gli incarichi di funzione le stesse rappresentavano il 74% ed erano assegnatarie di posizioni organizzative per l'80%.

In relazione al livello di istruzione, tra il personale non dirigenziale risultavano in possesso di diploma di scuola superiore 204 dipendenti di genere maschile e 750 di genere femminile, erano laureati 323 uomini e 952 donne.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali.

Tempi di realizzazione: 2023-2025 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

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

Azione positiva n. 1- Eventi formativi dedicati alla medicina di genere

È consuetudine organizzare almeno un evento all'anno, in collaborazione con l'Associazione Donne Medico, per diffondere la cultura di genere e la medicina di genere in tema di prevenzione e tutela della salute differenziata per genere.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, Dipartimento della Sicurezza.

Tempi di realizzazione: 2023 e con cadenza annuale.

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

E' attivo fino al 31/12/2023 e probabilmente sarà riproposto nel 2024 il corso "Accoglienza e assistenza delle donne vittime di violenza di genere - Edizione 2023" della durata di 8 ore.

Realizzato nel 2018 dall'Azienda USL di Piacenza, è entrato a far parte del catalogo regionale FAD: <https://www.e-laber.it/>

Consente di acquisire e/o migliorare le proprie competenze sul riconoscimento, l'accoglienza e la presa in carico delle donne che subiscono violenza e dei loro figli, in quanto vittime di violenza assistita e sull'attivazione di percorsi di supporto rivolti anche ai soggetti abusanti. Sono previsti i seguenti percorsi:

- PERCORSO SANITARIO (destinato all'OPERATORE SANITARIO) con accreditamento ECM: dopo aver compilato il questionario di gradimento e superato il test ECM dell'area prescelta, è possibile terminare il corso (con acquisizione di 12 crediti) oppure accedere ad una o entrambe delle altre aree, sempre accreditate ECM, per ottenere altri 3 o 6 crediti;
- PERCORSO SOCIALE (rivolto alla professione di ASSISTENTE SOCIALE ma non accreditato CNOAS /OASER): dopo aver compilato il questionario di gradimento e superato il test dell'area prescelta (sociale), è possibile terminare il corso oppure accedere alle altre aree.

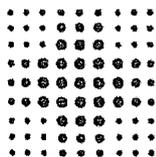
Soggetti coinvolti: Direzione delle Attività Socio - Sanitarie, U.O.C. Consultori familiari, DSM-DP, PP.SS. aziendali, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione.

Tempi di realizzazione: 2023-2025.

OBIETTIVO 5: Le proposte del Comitato Unico di Garanzia

Azione positiva n. 1 – Promozione di attività ricreative volte a favorire il benessere dei dipendenti

A gennaio 2022 il CUG ha proposto ai dipendenti dell'Azienda un questionario allo scopo di raccogliere proposte di miglioramento della qualità di vita nel contesto lavorativo, che ha riscosso l'adesione di 764 su 4000 ipotetici rispondenti.



**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

Sulla base dell'analisi dei risultati emersi, sono stati avviati in via sperimentale corsi di Mindfulness, Ginnastica mentale, Nordic walking e Teatro, che si intendono proseguire come di seguito specificato.

La **Mindfulness** è una tecnica di meditazione e rivisitazione della propria interiorità, finalizzata alla conoscenza di se stessi e del mondo circostante per radicarsi nel momento presente e procedere nella vita senza stress. Per quanto concerne i dettagli organizzativi, vedasi Azione positiva n. 10 (OBIETTIVO 1).

Il corso di **Ginnastica mentale**, attuato attraverso un metodo scientifico, fornisce strategie cognitive, mirate a contenere o prevenire l'invecchiamento cerebrale, per ridurre lo stress in ambito lavorativo e migliorare efficienza e qualità di vita in termini di concentrazione, memoria e capacità di problem solving.

Prevede 4 incontri di gruppo, di cui uno informativo/divulgativo e tre laboratori, della durata di 1 ora/1 ora e 30 minuti ciascuno e si rivolge a massimo 15 partecipanti per seduta.

Il progetto **Nordic Walking**, articolato in 5 incontri a cadenza settimanale, ciascuno della durata di circa 1 ora/1 ora e 30 minuti, e in gruppi di cammino, è destinato ad un massimo di 15 persone.

Si ispira alla "camminata nordica", una disciplina sportiva che aumenta la resistenza allo sforzo fisico e tonifica la muscolatura delle parti inferiore e superiore del corpo grazie all'utilizzo di due bastoni.

È in programma l'avvio di un corso di **Teatro dell'improvvisazione** a partire dal 4 ottobre 2023 sino al 22 novembre 2023 per un totale di 6 incontri della durata di 2 ore ciascuno.

Basato sulla collaborazione di gruppo, sull'ascolto e sulla "rinuncia a se stesso", richiedendo di "staccare la testa e fidarsi della pancia", si rivolge inizialmente agli psicologi dell'U.O.S.D. Psicologia di base, ma mira a diventare uno strumento di terapia rivolto agli utenti vittime di traumi ed abusi. La dimensione ludica e "corporea" dell'attività teatrale consente, infatti, di rappresentare in maniera meno invasiva rispetto alla narrazione il vissuto degli adolescenti.

Si segnala, altresì, la possibilità per i dipendenti dell'Azienda di svolgere attività fisica di base (senza uso di attrezzature) presso una palestra di 250 mq situata presso il Cantone San Nazzaro al piano -3.

Azione positiva n. 2 – Proposte di Welfare aziendale per i dipendenti

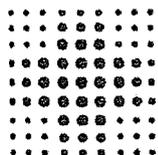
Il CUG intende proporre nuove iniziative in collaborazione con palestre, organizzazioni di volontariato del territorio e il CRAL AUSL Piacenza, per offrire ai dipendenti alcuni benefit di seguito elencati (a titolo esemplificativo ma non esaustivo):

- rimborsi per retta asilo nido, vacanze studio, libri scolastici (con accredito in busta paga)
- canale preferenziale per la prenotazione di visite specialistiche
- bonus bebè: buoni digitali utilizzabili per l'acquisto di articoli per bambini
- bonus "Buon Compleanno": crediti per l'acquisto di buoni digitali
- sconti per l'acquisto di servizi presso società o enti associati con l'Azienda.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, DSM-DP, U.O.C. Acquisizione Beni e Servizi.

Tempi di realizzazione: 2023-2025.





**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

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.

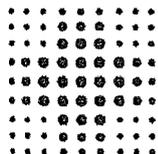
Propositivi:

- 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.

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.





**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

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: 2023-2025.

Il Presidente
[Redacted]
Dr. Franco [Redacted]