



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

Comitato Unico di Garanzia¹

PIANO DELL AZIONI POSITIVE 2014 – 2016

¹ Per la sintesi della *mission* del Comitato Unico di Garanzia e per consultare tutti i materiali sulle attività del CUG si rimanda alla pagina internet sul sito aziendale <http://www.ausl.mo.it/comitatounicogaranzia>

A cura di Maria Cristina Florini, Anita Chiarolanza, Barbara De Cicco

Con il contributo di tutti i componenti dei gruppi

Contrasto alle discriminazioni

Casalini Milena Coordinatore

Abou Merhi Samir Co-coordinatore

Guiducci Paola

Muzzioli Tiziana

Violi Enrico

Rizkallah Rima

Romitti Donatella

Bilanciamento tempi di vita e di lavoro

Cabri M.Cristina Coordinatore

Orlando Pantaleo Co-coordinatore

Bergamini Giuseppina

Borelli Barbara

Gallo Cosimo

Bellei Stefania

Lusuardi Roberta

Diana Patrizia

Benessere organizzativo

Ferrari Davide Coordinatore

Sanna Fabio Co-coordinatore

Bozzoli Mara

Cestari Antonella

Fabbri Giovanna

Gavioli Margherita

Guidi Emanuele

Guerra Ornella

Mucci Maria Rita

Rioli Sonia

Maria Luisa Spinelli

Milena Taddei

Franca Vignaroli

Contrasto alla violenza

Palmisani Lucia Coordinatore

Manzini Manlio Co-coordinatore

Delbue Antonia

Moscara Maria

Sgarbi Cinzia

Volpogni Alessandro

Nicolini Matteo

Turci Andrea

PREMESSA

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Azienda Usl di Modena al fine di attuare gli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal **Decreto Legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"**; nell'articolo 42 del citato DL si definiscono le "azioni positive come **"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità"** .

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno come oggetto le misure volte ad eliminare ostacoli alla piena ed effettiva parità ed opportunità. La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli impedimenti che le persone incontrano, rispetto ai diritti universali di cittadinanza, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche.

Le **azioni positive** sono uno strumento operativo per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, **sono misure "speciali" cioè specifiche e ben definite, non generali**, che intervengono in un particolare contesto lavorativo, al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

L'origine delle azioni positive si rintraccia nella legislazione degli Stati Uniti (Equal Pay Act, legge di parità salariale, del 1963; Civil Rights Act, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro.

Le *affirmative actions*, questa è la denominazione delle azioni positive nel lessico d'oltreoceano, hanno rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione dell'eguaglianza sostanziale.

Le azioni positive rappresentano pertanto misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, **per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile** nei luoghi di vertice.

Accanto agli obiettivi sopra indicati si devono tenere in considerazione azioni volte a:

1. favorire politiche di bilanciamento tra lavoro professionale e familiare,
2. formare una cultura della differenza di genere, della differenza etnica, religiosa, di orientamento sessuale, ...
3. realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, pensando ad analizzare il fenomeno nei dettagli e all'individuazione di strumenti organizzativi per fronteggiare il tema dell'ageing dei professionisti della sanità
4. rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

L'azienda usl di Modena con Delibera n.099 del 18-07-2013 ha istituito il CUG e approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Il Piano triennale di Azioni Positive 2014-2016 dell'Azienda USL di Modena può rappresentare, se diffuso, partecipato e ben compreso, un utile strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo che promuova qualità della vita lavorativa e prevenga, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio nel contesto lavorativo.

E' importante migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che si possono frapporre alla piena valorizzazione professionale ed allo sviluppo di pari opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori.

La letteratura scientifica ha focalizzato l'interesse sul legame fra benessere organizzativo e produttività, tenendo presente che le strutture sanitarie sono organizzazioni complesse e gli effetti del non-benessere incidono sulla salute degli operatori e sulla *competence* professionale, conseguentemente sulla cura del "paziente" innalzando il livello di qualità dei servizi si risponde con più efficacia ed efficienza ai bisogni di salute delle persone.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del "cambiamento" e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi, aspetto su cui pertanto oggi non è più possibile deferire.

Altrettanto importante e non deferibile è la valorizzazione delle differenze, come fattore di qualità della vita lavorativa e azione di contrasto al malessere lavorativo.

Le amministrazioni pubbliche debbono inoltre svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori. In questa ottica e all'interno di questa cornice si colloca il presente Piano triennale della Azioni positive dell'AUSL di Modena.

Struttura e costruzione del Piano

Al fine di arrivare ad una costruzione condivisa del piano delle Azioni, nel corso del 2014 il CUG Aziendale ha approfondito in sottogruppi i principi e le tematiche oggetto del suo lavoro mediante incontri specifici –(vedi di seguito aree di intervento e aree trasversali); ha infine delineato ulteriori momenti di approfondimento tematico per lo sviluppo.

I professionisti e gli operatori devono essere supportati in questo percorso mediante la promozione di specifiche iniziative di formazione continua, partecipazione a progetti su questi temi, la creazione di spazi confronto e la condivisione di informazioni sui temi oggetto del piano programma.

Il presente piano prevede azioni trasversali ai gruppi di lavoro e azioni specifiche coordinate dai singoli gruppi di lavoro di respiro pluriennale e articolate in aree tematiche identificate, dal gruppo aziendale, a seguito dell'analisi di contesto.

I gruppi si focalizzano sulle aree specifiche, ma sono fortemente integrati Sono previsti due gruppi di lavoro trasversali che svolgono attività di supporto agli altri gruppi..

Sono presenti nel piano azioni già in fase di implementazione e progetti.

Si deve inoltre sottolineare che il Piano delle Azioni positive del CUG si integra, con una costante contaminazione culturale e di tematiche, col " **Gruppo aziendale equità**" e il "**Piano aziendale per la prevenzione della corruzione e trasparenza**". Infatti molte delle azioni proposte confinano e sconfinano in pari azioni degli altri rispettivi piani, pur mantenendo la specificità e la *mission* per i quali sono stati elaborati, semplicemente in un'ottica di integrazione e rafforzamento delle singole azioni, con l'unica finalità: contribuire al miglioramento organizzativo dell'azienda.

Aree di intervento

I gruppi di lavoro hanno approfondito in modo sistematico le seguenti aree tematiche

A. BILANCIAMENTO TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Finalità: Conciliare i Tempi di vita e quelli di lavoro. Individuare strumenti, analizzando i contratti nazionali e locali. Attivare azioni di promozione e verifica.

B. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Finalità: Promuovere il benessere organizzativo dei lavoratori. Attivare azioni di promozione e verifica.

C. CONTRASTO ALLA VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO

Finalità: Contrastare la violenza nei posti di lavoro. Prevenire e verificare che all'interno dell'organizzazione non si verifichino episodi o contesti di violenza lavoro-correlata, includendo sia quella fisica che quella psicologica e si fa riferimento anche agli episodi di abuso e minaccia.

D. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Finalità: contrastare le discriminazioni per: genere, orientamento sessuale, razza, lingua e religione. Prevenire e verificare che all'interno dell'organizzazione lavorativa non si verifichino trattamenti ingiustificati di discriminazioni nei confronti di un individuo o di un gruppo.

Aree trasversali

E. VALUTAZIONE, BILANCIO DI GENERE E RISORSE UMANE

Finalità: analizzare le fonti informative aziendali disponibili in un'ottica di genere e supportare gli altri gruppi di lavoro.

F. FORMAZIONE: SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE RELATIVAMENTE ALLE TEMATICHE DEL CUG

Finalità: coordinare gli interventi e favorire un'azione sinergica delle risorse formative investite su questo tema

Contesto

I lavoratori impiegati nell'Azienda Usl di Modena sono 6176 di cui il 94.9% di ruolo (5859) , il 4.7% a tempo determinato (290) e lo 0.4% (27) in convenzione. Il 72.6% (4486) è rappresentato da donne.

Focalizzando l'analisi sui lavoratori in ruolo a tempo indeterminato² obiettivo dell'intervento del Comitato, il 10.6% lavora ad orario part time, l'1.8% degli uomini e il 13.9% delle donne. La suddivisione per ruolo in azienda vede il 59% costituito da personale sanitario (di cui l'81% donne), 17% medici/veterinari (di cui l'46% donne), 14% tecnici (di cui l'68% donne), 10% amministrativi (di cui l'83% donne).

Il 73% del personale è composto da donne, ma solo il 66% dei 1191 dirigenti è donna, il 46% dei 1007 medici/veterinari; maggiore la quota delle fra i 129 dirigenti sanitari, 78% (tab.1). I dirigenti costituiscono il 20.3% del personale.

L'età media dei lavoratori è 46.9 anni, più giovani mediamente le donne 46.4 anni, 48.3 anni gli uomini. I lavoratori più vecchi appartengono in ordine decrescente alla dirigenza amministrativa (54.9 anni), dirigenti tecnici (51.3), medici/veterinari (50.7), amministrativi del comparto (50.6), dirigenza sanitaria (49.4). Il personale più giovane è costituito dai sanitari del comparto (44.5 anni).

Tab.1 – Personale di ruolo presso l'Ausl di Modena al 31/12/2013 per sesso e ruolo (valori assoluti, età media)

Ruolo	valore assoluto			%	età media		
	donne	uomini	totale		donne su totale per ruolo	donne	uomini
amministrativi comparto	467	83	550	85%	50.7	50.0	50.6
dirigenti amministrativi	8	11	19	42%	53.8	55.7	54.9
dirigenza professionale	8	19	27	30%	45.6	50.2	48.8
sanitari comparto	2672	637	3309	81%	44.5	44.3	44.5
dirigenza sanitaria	101	28	129	78%	48.6	52.3	49.4
medici/veterinari	463	544	1007	46%	48.3	52.7	50.7
tecnici comparto	552	257	809	68%	49.7	47.6	49.0
dirigenti tecnici	5	4	9	56%	56.0	45.5	51.3
Totale	4276	1583	5859	73%	46.4	48.3	46.9

Fonte: elaborazioni su dati Servizio personale

² Sono esclusi quindi i contratti a tempo determinato e i contratti in convenzione.

Le Azioni trasversali

Alla luce della complessità del tema e della possibilità di declinarlo in diversi contesti/target/azioni si ritiene fondamentale utilizzare strumenti che consentano di coordinare le azioni aziendali sul tema, di diffondere principi e metodologie comuni, di garantire la più vasta partecipazione possibile.

1. Bisogni informativi del CUG

Azione	Gruppo di lavoro	Tempistica
Raccolta ed analisi fonti informative aziendali per fornire al gruppo Bilanciamento e Contrasto alle discriminazioni un quadro rappresentativo del personale su cui procedere con le azioni dei rispettivi gruppi di lavoro	Valutazione CUG	Marzo 2015
Raccolta ed analisi fonti informative aziendali per indagare il benessere organizzativo in azienda	Valutazione CUG	Marzo 2015
Acquisire elementi conoscitivi per l' utilizzo di strumenti di bilanciamento tempi di vita e di lavoro all'interno dell'azienda(revisione strumenti esistenti, applicazioni in altre azienda sanitarie, valutazione applicabilità presso Ausl MO e valutazione economica): forme di flessibilità degli orari, telelavoro, lavoro a domicilio,... (vedi anche scheda Valutazione e Bilanciamento)	Valutazione CUG in collaborazione con tavolo di lavoro (serv. Innovazione e valutazione organizzativa, Gr CUG Bilanciamento, Serv R.U., SIA)	Febbraio 2015

2. Diffusione delle tematiche

Azione	Gruppo di lavoro	Tempistica
Diffusione attraverso intranet e internet delle tematiche sviluppate dai gruppi di lavoro	Gruppi di lavoro CUG Servizio Comunicazione -Ufficio stampa	2015 – 2016 Aggiorn. costante
Pubblicazione materiale informativo cartaceo di sensibilizzazione sulla mission del CUG	Gruppi di lavoro CUG Servizio Comunicazione	Marzo 2015

3. Servizio di *counselling* psicologico sul disagio lavorativo

Gruppo di lavoro	Azione	Tempistica
Fornire ascolto, supporto e strumenti per fronteggiare il disagio lavorativo	Serv. Innovazione e valutazione organizzativa CUG	Novembre 2014

4. Formazione

A partire dal 2014, nel piano formativo aziendale sono previsti approfondimenti teorici e su tematiche specifiche a supporto del CUG. Nello specifico, saranno ricondotti a quest'ambito tutti gli interventi formativi sul tema.

Azione	Gruppo di lavoro	Tempistica
Diffondere le conoscenze sui compiti e funzioni del CUG e sulle attività realizzate	CUG – Gruppo Formazione Coordinatori dei Gruppi	2014-2015
Approfondimenti su tematiche specifiche a supporto del CUG	CUG – Gruppo Formazione Coordinatori dei Gruppi	2014-2015

5. Azioni a supporto del piano

Il Piano triennale delle Azioni positive necessita di una costante attività di supporto, monitoraggio e integrazione delle aree tematiche. L'attività di supporto sarà svolta, in collaborazione con la Presidente, da referenti individuati fra i componenti e la segreteria per il loro ruolo all'interno del CUG stesso.

Azione	Gruppo di lavoro	Tempistica
Garantire la funzione di segreteria (convocazioni, verbalizzazione, comunicazioni via email interne ed esterne all'azienda, monitoraggio assenze/presenze, posta in entrata e uscita, raccolta materiali)	Sabina Saffioti	2015 – 2016 Aggiornament o costante
Gestione e aggiornamento del sito CUG intranet e internet	Anita Chiarolanza	2015 – 2016 Aggiornament o costante
Garantire il coordinamento delle aree specifiche Monitorare l'andamento delle azioni sia specifiche che trasversali	M.Cristina Florini, Anita Chiarolanza, Barbara De Cicco, Sabina Saffioti	2015 – 2016 Aggiornament o costante
Gestione accreditamento ECM	Barbara De Cicco	2015 – 2016 Aggiornament o costante

AREE DI INTERVENTO

Costituiscono l'elemento fondamentale del piano delle specifiche aree tematiche sviluppate dai gruppi (vedi schede azioni dei singoli gruppi di lavoro) con l'intento di:

- informare/formare i ruoli dirigenziali ai diversi livelli
- sensibilizzare gli operatori
- consolidare/trasferire le buone pratiche
- promuovere progetti specifici di miglioramento.

A - Bilanciamento tempi di vita e di lavoro³

Coordinatore gruppo Maria Cristina Cabri, co-coordinatore Pantaleo Orlando

La legge 8 marzo 2000, n. 53, intitolata "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", confluita successivamente nel D.lgs. 151/2001 (Testo unico sulla maternità e paternità), riconosce alle lavoratrici madri e ai padri lavoratori, che svolgono l'importante ed impegnativo compito di genitori, non soltanto permessi, congedi (retribuiti e non) e indennità di varia natura, ma anche la possibilità (attraverso accordi siglati con le organizzazioni sindacali) di concordare con il datore di lavoro particolari forme di flessibilità degli orari (ad esempio, orario flessibile in entrata e in uscita, su turni, orari concentrati) oppure particolari forme di organizzazione del lavoro, quali telelavoro o lavoro a domicilio, al fine di far conciliare da un lato l'interesse aziendale consistente nella prestazione lavorativa e dall'altro quello del dipendente relativo alla gestione della propria vita familiare. L'articolo 9 della legge 53/2000 prevede che vengano concessi contributi alle aziende per coprire in tutto o in parte gli oneri sostenuti dal datore di lavoro. Questi contributi vengono finanziati con un apposito Fondo delle politiche della famiglia e da qualche anno purtroppo (2011) non sono stati garantiti per le ben note vicende economiche legate alla crisi.

La legge 18 giugno 2009, n. 69, ha riscritto l'art. 9 della legge n. 53/2000, con l'obiettivo di rilanciare questo strumento di sostegno alla maternità e paternità e promuovere progetti sperimentali che attuino, con maggiore efficacia ed effettivamente, misure dirette a sostenere i soggetti con responsabilità genitoriali o familiari. Le azioni positive finanziabili sono relative alla flessibilità oraria, al supporto al rientro, ai servizi innovativi e alle reti.

Gli strumenti di conciliazione sono da considerare in una visione più ampia della famiglia tradizionale, visto l'invecchiamento progressivo della popolazione e la necessità conseguente di occuparsi di familiari anziani, ostacolata dall'innalzamento dei limiti d'età pensionabile, che non consentono di adempiere a tali obblighi se non facilitati da misure di flessibilità.

Con il protrarsi dell'età della pensione i dipendenti sono inoltre più soggetti a contrarre malattie ed avere prescrizioni che limitano le mansioni lavorative. Conseguentemente il datore di lavoro dovrà farsi carico, anche con gli strumenti di conciliazione, del rientro al lavoro dopo periodi di assenza e di riposizionamento adeguato.

³ Nel presente documento si è scelto di utilizzare il termine bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro (dalla letteratura internazionale work-life balance) piuttosto che conciliazione per evitare fraintendimenti legati ad una connotazione specifica del termine mutuata dall'utilizzo in ambito giurisprudenziale.

Le risorse umane sono un elemento strategico per il successo delle aziende, ma il conflitto tra vita professionale e vita privata spesso si traduce in di-stress, minacciando il benessere delle persone e la performance organizzativa. Non sempre le aziende sono consapevoli del fatto che, senza un corretto equilibrio tra le due sfere, difficilmente i dipendenti/collaboratori possono contribuire al successo della mission che per le Aziende Sanitarie è la promozione della salute del cittadino.

L'Azienda sanitaria, che per definizione si occupa della salute dei cittadini, deve trasferire anzitutto ai suoi dipendenti quello stato di 'ben-essere' che è il presupposto della qualità della vita lavorativa, sicuramente agevolata dal bilanciare i tempi di vita e di lavoro per migliorare la capacità di risposta appropriata ed il grado di soddisfazione dei cittadini.

ACTION PLAN - Azioni specifiche

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	TEMPI
Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	Asilo Nido Aziendale: Individuare criticità e proporre correttivi	Servizio Innovazione e valutazione organizzativa Gruppo CUG	Marzo 2015
	Studio fattibilità di aiuti a domicilio per cura familiari	Servizio Innovazione e valutazione organizzativa Gruppo CUG	2015-2016
	Pubblicazione opuscolo ' <i>Patologie oncologiche e invalidanti</i> ': <i>quel che è importante sapere per le lavoratrici ed i lavoratori</i>	Servizio Risorse Umane Medicina Legale Gruppo CUG	Marzo 2015

B - BENESSERE ORGANIZZATIVO

Cordinatore gruppo Davide Ferrari, co-cordinatore Fabio Sanna

L'obiettivo per il quale il gruppo è stato costituito è quello di promuovere il benessere fisico e psicologico dei lavoratori attivando, all'interno dell'Azienda, le necessarie azioni di promozione e verifica.

Il benessere organizzativo è un tema che trova ormai da diverso tempo pieno riconoscimento e validi supporti normativi, sia nell'ambito della Comunità Europea, con le direttive agli Stati membri, che in Italia con le direttive del Ministero della Funzione Pubblica. Le più recenti direttive europee, recepite anche in Italia, invitano alla promozione del benessere nei luoghi di lavoro, con uno sguardo non solo al singolo lavoratore ma all'organizzazione nel suo complesso.

Dalla letteratura si evincono molte definizioni del benessere organizzativo, basate sui diversi punti di vista da cui si osserva il fenomeno. Il concetto di "benessere organizzativo" viene utilizzato per descrivere sia lo stato soggettivo di coloro che svolgono la loro attività in uno specifico contesto organizzativo, sia per indicare l'insieme dei fattori che determinano, o contribuiscono a determinare, il benessere di chi lavora. In generale ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. E' da intendersi quindi come quel complesso di condizioni che garantiscono e favoriscono il benessere psicofisico delle persone sul posto di lavoro. Se guardiamo l'individuo in relazione al contesto come co-costruttore della organizzazione, "per benessere organizzativo si può intendere l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative" (Avallone, Pamplomas, 2005).

ACTION PLAN - Azioni specifiche

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	TEMPI
Conoscere il fenomeno e formulare proposte migliorative	Formulare proposte migliorative a partire dall'analisi dei report di dati esistenti	Gruppo CUG Valutazione CUG	2015 -2016
	Focalizzare il tema del "benessere organizzativo e invecchiamento della popolazione lavorativa"	Gruppo CUG Serv. Innovazione e valutazione organizzativa	2015-2016

C – CONTRASTO ALLE VIOLENZE SUL POSTO DI LAVORO

Coordinatore *Lucia Palmisani*, co-coordinatore *Manlio Manzini*

Nella pubblicazione della Unione europea “Workplace violence and harassment: a European Picture” viene fornita questa definizione: “La violenza lavoro-correlata include quella fisica e quella psicologica; si fa riferimento ad episodi in cui i lavoratori sono abusati, minacciati e assaliti in circostanze correlate al loro lavoro che portano un cambiamento alla loro sicurezza, benessere, salute fisica e psichica (riferiscono livelli significativamente più elevati di stress, problemi di sonno, stanchezza e depressione, ...). Emergono quindi tre aspetti importanti sulla definizione: abuso, minaccia e violenza fisica e psicologica. Il documento europeo sull’Accordo quadro sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007 (appendice 3.2), afferma che “Varie sono le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro. Esse possono: essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale; costituire incidenti isolati o comportamenti più sistematici; avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, ad esempio clienti, pazienti, studenti, ecc.; andare da manifestazioni lievi di mancanza di rispetto ad altri atti più gravi, ad esempio reati che richiedono l'intervento delle autorità pubbliche”.

Sono più diffusi i livelli di violenza psicologica rispetto a quelli di violenza fisica. Abusi verbali, minacce di violenza fisica e attenzioni sessuali indesiderate sono più frequenti. Le donne, in particolare le più giovani, sono le principali vittime di molestie sessuali. L’esposizione alle varie forme di violenza è maggiore nei settori in cui è più frequente il contatto con il pubblico ed è particolarmente elevato nei settori della sanità, dell’assistenza sociale e della pubblica amministrazione. Ad esempio l’esposizione alla violenza psicologica sembra correlata a tassi di assenteismo superiori alla media.

ACTION PLAN - Azioni specifiche

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	TEMPI
Conoscere il fenomeno e formulare proposte migliorative	Formulare proposte migliorative a partire dall’analisi dei report con focalizzazione sul tema del “violenza psicologica”	CUG Gruppo contrasto violenze Ser. Innovazione e valutazione organizzativa	2015 -2016

D – CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Coordinatore Milena Casalini co-coordinatore Samyr Abouhmeri

Il contrasto alle discriminazioni rappresenta uno dei presupposti più concreti per realizzare un ambiente lavorativo che supporta i principi di civiltà, dignità, equità e favorisce il benessere lavorativo.

Le discriminazioni nell'ambiente di lavoro sono infatti disciplinate dal D. Lgs. 9 luglio 2003 n. 216 che identifica strumenti di intervento per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento. A tale scopo introduce la definizione di discriminazione diretta e indiretta, inoltre vengono ricomprese tra le discriminazioni anche le molestie, intese come comportamenti indesiderati che violano o ledono la dignità di una persona o creano un clima intimidatorio e ostile.

Ciò considerato, l'esito di questo gruppo di lavoro rappresenta uno sforzo concreto orientato al contrasto delle discriminazioni possibili considerandone il rischio, a partire dai presupposti teorici contestualizzati alla complessa realtà lavorativa quotidiana della nostra azienda sanitaria. La complessità del contesto lavorativo infatti è caratterizzata, oltre che dalla numerosità dei dipendenti, dalla variabilità dei processi, da un alto livello di multiprofessionalità e interdisciplinarietà e il livello di multiculturalità è decisamente in crescita. Sono state prese in esame le varie tipologie di discriminazioni come: genere, orientamento sessuale, razza e/o etnia, religione, disabilità psicofisica, fino alla discriminazione sul "merito" o sull'accesso al lavoro/carriera. Filo conduttore del ragionamento è stato che i processi di lavoro nell'organizzazione dovrebbero tollerare le diversità dei professionisti scongiurando gli stereotipi e i pregiudizi, soprattutto se non permettono di cogliere le ricchezze della diversità.

Come è dimostrato dalle discipline ed esperienze in campo, le azioni chiave di contrasto alle discriminazioni sono rappresentate dalla formazione/sensibilizzazione al tema, perchè considerate strumento concreto ed efficace di modifica dei comportamenti discriminatori, specie quando inconsapevoli o amplificati dalle dinamiche di condizionamento tra gruppi e categorie di professionisti. Tale risultato si vorrebbe raggiungere con l'azione congiunta tra formazione e diffusione di strumenti divulgativi specificamente realizzati (opuscoli – *alert* ecc..).

ACTION PLAN - Azioni specifiche

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	TEMPI
Conoscere il fenomeno e formulare proposte migliorative	Formulare proposte migliorative a partire dall'analisi dei report con focus sul tema della discriminazione di genere "tetto di cristallo"	Gruppo CUG	2015 -2016
	Strutturazione di uno strumento efficace finalizzato alla conoscenza di comportamenti discriminatori	Gruppo CUG	2015-2016
Verificare la fruizione delle norme basilari che regolano il rapporto di lavoro	Indagine esplorativa a campione del livello di accesso e di conoscenza allo strumento appositamente predisposto sul Link Aziendale: "neoassunti home page"	CUG	31/02/15

AREE TRASVERSALI

E -VALUTAZIONE, BILANCIO DI GENERE E RISORSE UMANE

Coordinatrice Anita Chiarolanza

Il gruppo di lavoro trasversale si occuperà di definire, mappare e sintetizzare i bisogni informativi del CUG in collaborazione e a supporto degli altri gruppi di lavoro per lo svolgimento della *mission* del Comitato. Svilupperà alcune analisi ed una reportistica utilizzando le banche dati aziendali focalizzando l'attenzione in modo particolare sulle fonti informative provenienti dal servizio personale. Questo lavoro avrà come aspetto fondante una visione di genere e *gender mainstreaming*⁴ che accompagnerà la definizione dei bisogni e dal punto di vista analitico richiederà una disaggregazione sistematica dei dati per uomini e per donne. Il lavoro svolto sarà di natura trasversale e funzionale rispetto ai bisogni informativi del CUG e degli altri gruppi di lavoro.

Le analisi verranno svolte attraverso una suddivisione sistematica fra **donne e uomini** per **classi di età** e dove possibile anche per **livello di istruzione, tipologia nucleo familiare e numero o presenza/assenza di figli** per rendere conto delle differenze di genere in relazione ai cicli di vita. Per tutti i dati raccolti si cercherà inoltre di ricostruire le **serie storiche** in modo da cogliere eventuali modifiche del tempo.

Verranno indagate indicativamente le seguenti categorie: assenze (tipologie) con un focus particolare sui congedi per motivi familiari e relative retribuzioni, orario di lavoro, straordinari, anzianità di servizio, gruppi contrattuali (dirigenti sanitari, dirigenti non sanitari, amministrativi sanitari e non, tecnico, indennità di posizione), composizione organi aziendale (Collegio di direzione, comitato di dipartimento, commissione appalti, comitato etico interaziendale, comitato scientifico ECM, board ricerca e innovazione, Board equità, board trasparenza e legalità, collegio decisori), nuovi assunti, Incarichi, posizioni organizzative, indennità, condizione di disabilità, ecc.

4

Il *gender mainstreaming* consiste nel riorganizzare, sviluppare, implementare e valutare i processi politici (e di definizione delle politiche) al fine di incorporare la prospettiva dell'uguaglianza di genere in tutte le fasi e a tutti i livelli delle politiche pubbliche da parte di tutti gli attori coinvolti nei processi decisionali.

ACTION PLAN - Azioni specifiche

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	TEMPI
Sviluppare analisi a supporto delle attività del CUG e una reportistica annuale sul personale dell'Ausl di Modena volta a fornire la base conoscitiva per promuovere l'uguaglianza, innovazione, efficienza e trasparenza	Definizione bisogni informativi del CUG in relazione alla propria missione, Individuazione fonti informative aziendali, Analisi dati	Gruppo CUG Serv. Innovazione e valutazione organizzativa Servizio Personale	2015
	Integrazione reportistiche aziendali esistenti attraverso la promozione di una cultura di analisi dei dati e valutazione che connaturati maggiormente un approccio di genere partendo dalla necessità di avere una divisione sistematica di dati forniti per donne e uomini (es. bilancio di missione, ecc.)	Gruppo CUG Serv. Innovazione e valutazione organizzativa PICO	2015
Valutazioni economiche su specifici quesiti/progetti del Comitato Unico di Garanzia	Valutazione economica strumenti di conciliazione lavoro-vita privata (es.asilo nido aziendale, telelavoro, ecc.)	Gruppi CUG Srv. Innovazione e valutazione organizzativa	2015-2016

Note: In linea di massima i contenuti di un Bilancio di genere⁵ fanno riferimento ad un'analisi di contesto, alla riclassificazione del bilancio, all'analisi dei servizi sensibili al genere.

L'attivazione di un processo di *gender auditing* (per poi arrivare in una fase più "matura" ad un processo di *gender budgeting*) all'interno dell'Ausl di Modena presuppone l'analisi del conto consuntivo dell'ultimo anno in un'ottica di genere per fornire elementi conoscitivi del proprio

⁵ L'analisi di genere del bilancio è dunque uno strumento che consente di:

- promuovere la consapevolezza degli amministratori pubblici sull'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse realizzate dalle politiche e dai bilanci pubblici;
- contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse finanziarie;
- rafforzare la trasparenza nell'utilizzo delle risorse collettive e la partecipazione della società civile nella comprensione delle implicazioni delle scelte di bilancio;
- far emergere le esigenze della popolazione e del territorio di riferimento (domanda) e verificare la coerenza e l'efficacia della risposta dell'ente in termini di programmi e servizi (offerta);
- verificare se l'impegno dell'ente per l'uguaglianza di genere si traduce in effettivi impegni di bilancio;
- migliorare i livelli di efficacia, efficienza, equità della spesa pubblica;
- promuovere lo sviluppo del territorio e delle sue risorse (umane, socio-economiche, ambientali, etc.);
- sviluppare basi informative disaggregate per genere e indicatori gender sensitive.

L'analisi di genere del bilancio si propone quindi di riequilibrare l'assegnazione delle risorse, mettendo in luce le capacità di risposta dell'ente rispetto ai bisogni di donne e uomini.

bilancio, dell'organizzazione interna e della gestione del personale, riclassificare il bilancio e, infine, fornire l'indicazione di aree di miglioramento e di proposte per il processo di gender auditing sia a livello di Asl che per i livelli di pianificazione superiori.

Si ricorda che l'Asl è in molte realtà locali una delle maggiori aziende del territorio pertanto occorre analizzare il bilancio del settore sanitario secondo la sua duplice dimensione di impatto sulla cittadinanza:

- come erogatore di servizi sanitari e il suo impatto sulla salute;
- come azienda che crea valore aggiunto e il suo impatto sui lavoratori e sul mondo del lavoro.

I contenuti dei Bilanci di genere nel settore sanitario mutuando l'esperienza degli enti locali dovrebbero contenere quattro grossi capitoli di analisi:

1. l'analisi dei documenti di pianificazione e programmazione in un'ottica di genere, il confronto con i bisogni di donne e uomini e l'analisi di contesto;
2. la riclassificazione del bilancio;
3. la gestione dell'azienda, in particolare la politica del personale⁶;
4. l'accessibilità e l'uso dei servizi.

⁶ 3. La gestione dell'azienda ed in particolare la politica del personale

Come già ricordato, le Asl sono indirizzate nella loro attività dai documenti pianificatori e programmatori dei livelli istituzionali superiori, ma non solo e sono organizzate secondo una legge regionale, ricevono i finanziamenti sulla base di parametri e concertazioni con la Regione, pertanto, nel processo di gender budgeting questi elementi vengono assunti come fattori esogeni, a partire dalla nomina del direttore generale.

Molto però della gestione del personale afferisce a scelte locali e nel bilancio di genere è auspicabile che si effettuino:

- l'analisi dei dati sul personale in un'ottica di genere dividendoli sistematicamente per uomini e donne personale dipendente diviso per uomini e donne per ruolo, part-time e anzianità, tipologie di contratto divise per uomini e donne, convenzionato uomini e donne ecc);
- la valutazione della presenza del comitato unico di garanzia, attività e risorse ad essa destinate;
- la valutazione delle "assenze" dal lavoro e "libertà" di scelta del regime orario: maternità, permessi per motivi familiari, motivazioni per il part-time, richieste di part-time non ancora accolte, ecc.
- l'analisi dei servizi di supporto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (ad esempio asilo nido aziendale).

F - FORMAZIONE: SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE RELATIVAMENTE ALLE TEMATICHE DEL CUG

Coordinatrice Barbara De Cicco

Finalità: coordinare gli interventi e favorire un'azione sinergica delle risorse formative investite su questo tema

La filosofia è quella di coordinare gli interventi e favorire l'azione sinergica delle risorse formative investite su questo tema, di garantire la conoscenza delle iniziative e lo scambio di competenze tra aree e servizi aziendali, la costruzione di una "rete di saperi" all'interno dell'azienda e con i partner esterni.

ACTION PLAN – Azioni specifiche

OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	TEMPI
Formazione sulle tematiche del CUG (dirigenti, posizioni organizzative e coordinatori) nell'ambito di percorsi aziendali	Realizzazione di momenti di formazione sulle tematiche specifiche del CUG	CUG Gruppo Formazione Coordinatori Gruppi CUG Innovazione e valutazione organizzativa	2015-2016