

Comitato Unico di Garanzia¹

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2022 - 2024

Stesura a cura della Dott.ssa Milena Casalini con il contributo dei componenti dei gruppi per la definizione delle azioni:

Bozzoli Mara; Sgarbi Cinzia; Po Iolanda; Lodi Giuseppe; Lukacs Kinga Maria; Scardino Giuseppe; Bersani Federica; Molinari Erica; Bellei Eddy; Selvaggi Giuseppe; Gallo Cosimo; Menozzi Roberta; Piacquadio Dario; Cennamo Francesca; Prampolini Paola; Di Sacco Leonardo; D'Anna Luigi; Zecca Paola; Moscara Maria; Brancati Antonio; Giliberti Marilena; Misurata Benedetta; Delbue Antonia; Tritta Gabriella.

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>.

Premessa

Il Piano delle Azioni Positive è un documento mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto di lavoro che esplica gli obiettivi, le azioni e i tempi per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualianza di genere, al contrasto rispetto a ogni forma di discriminazione in ambito lavorativo. Il presente Piano nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia dell'Ausl di Modena istituito con Deliberazione del Direttore Generale n. 229/20 e relativo Regolamento

Azioni strategiche trasversali da condurre durante il triennio 2022 - 2024

Attivate dai sottogruppi di lavoro del CUG in base al raggruppamento delle attività:

- Formazione Informazione Eventi
- Differenze e Violenze di genere
- Discriminazioni
- Mobbing

Collaborare con OIV - OAS per la connessione del PaP con la Performance e gli altri strumenti di pianificazione strategica che coinvolgano il CUG. Presentare iniziative riferite alla "Trasparenza di genere", da concordare con il RPCT e la pubblicazione di dati aziendali in ottica di "parità di genere", con tabelle e chiavi di lettura dedicate agli argomenti di competenza del CUG. Realizzare e pubblicare il Bilancio di Genere. Impostare distinte azioni mirate alla Informazione e alla Formazione sui temi di competenza del CUG anche utilizzando strumenti metodi a distanza (webinar - videocall - FAD) indirizzate a tutto il personale ma distinte secondo i criteri: territoriale (Distretti, Aree), strutturale (Staff, Dipartimenti) e di Responsabilità (SOC, Dirigenti, Middle Management). Partecipare e/o attivare momenti di benchmark tra CUG nel territorio regionale/provinciale. Mantenere attivo il confronto con la Consigliera di Parità Provinciale. Predisporre e trasmettere al Dipartimento della funzione Pubblica e al Dipartimento delle pari opportunità la Relazione Annuale entro il 31/03/2021 secondo il format e le informazioni declinate nel paragrafo 1 - Sezione II "Relazioni e monitoraggio" della direttiva 2 /2019. Procedere al monitoraggio sull'andamento del PAP secondo le indicazioni previste dalla direttiva 2 del 2019 e contestuali adempimenti comunicativi.

Pianificazione delle Azioni a breve/medio termine

Formazione Informazione Eventi						
	Azione	Descrizione e Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse	Servizi coinvolti nella realizzazione
1	Azioni Informative	Presentare il CUG e informare rispetto al quadro normativo, il funzionamento e il contenuto del PTAP. Presentare la relazione annuale	Presentazione Collegio di Direzione - Dipartimenti -	2022	Docenti interni CUG	CUG ¹ Servizi: Formazione PVVP Comunicazione
2	Azioni Formative	Tematiche delle pari opportunità, delle differenze di genere, ciclo della violenza e prevenzione della discriminazione	Dipendenti e personale in servizio a vario titolo	2022 formazione su: Proseguire le iniziative formative impostate relative alla Violenza e i teamwork	Docenti interni CUG DS	CUG Servizi: Formazione PVVP, SPPA, Rischio Clinico, Comunicazione
3	Eventi su tematiche delle pari opportunità	Strutturare e attivare le iniziative a rilevanza esterna (video - eventi pubblici) in collaborazione con altri organismi	Dipendenti e rete degli organismi coinvolti sul tema e cittadinanza	2022: 8 marzo evento sulla salute di genere e discriminazioni; 25 novembre International Day for the Elimination of Violence against Women	Docenti interni ed esterni appartenenti agli organismi coinvolti sul tema CUG	CUG Servizi: Formazione PVVP DS Comunicazione
4	Struttura e contenuti sito web CUG MO	Implementazione aggiornamento contenuti sito web aziendale dedicato al CUG come strumento di conoscenza, lavoro e relazioni esterne	Dipendenti AUSLMO, Reti CUG, enti esterni, studenti e cittadinanza	2022-24	CUG Comunicazione	CUG, Comunicazione, Servizi redazione web Ausl
5	Analisi Organizzativa dipartimentale (Trasversale ai gruppi)	Esecuzione di un DSA- diagnosi sistemi aziendali per osservazioni relative: conflitti, benessere org, ageing, cultura, vari gap di genere riconducibili al GEI (Gender Equality Index)	Dipartimento DSP	2022-23	CUG Dati e processi aziendali, supporto Agenzia RER	CUG - Servizi: DSP, DS, PVVP, DPS

1 Componenti del CUG identificati secondo competenza su base volontaria

6	Active Aeging Management	Attivare percorsi di Convergenza Scuola Lavoro per favorire l'interscambio generazionale cognitivo-nozionistico, lo stimolo dei lavoratori "maturi" e produrre innovazione organizzativa	Dipendenti	2022 23 in base alle attività programmate PCTO	Tutor PCTO identificati	CUG Servizi: Formazione PVVP, ICT, Rete amministrativa aziendale
Differenze e violenze di genere						
	Azione	Descrizione e Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse	Servizi coinvolti nella realizzazione
7	Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere. (trasversale g. discriminazioni)	Rilevazione relativa al 2021 del fenomeno delle molestie e discriminazione, da comparare con gli anni 2019 e 2020, attraverso l'analisi dei seguenti dati: 1) numero assoluto dipendenti divisi per genere e per fascia di età 2) numero dipendenti diviso per genere a seconda della funzione svolta: - dirigenza medica (Direzione, Dipartimenti, SC, UOS, altri dirigenti) - professioni sanitarie (dirigenti e comparto) - PTA (dirigenti e comparto) 3) approfondimento su NUOVI ASSUNTI nel 2021, da compararsi con 2019 e 2020, mantenendo le stesse suddivisioni di cui ai punti 1) e 2)	Tutti i dipendenti per Dipartimenti e Macrostrutture	2022	Dati aziendali e attività dei servizi coinvolti	CUG Servizi: personale Controllo di gestione SVVP
8	Rilevazione dei rischi e degli eventi riconducibili a forme di violenza	Ad integrazione di quanto rilevato dall'analisi statistica di cui sopra: 1) analisi delle segnalazioni 2021 di episodi di violenza verso operatore pervenute con scheda regionale (da compararsi con 2019 e 2020) 2) analisi degli ISL 2021 correlati a episodi di violenza (da compararsi con 2019 e 2020) 3) analisi del numero di procedimenti disciplinari attivati e conclusi nel 2021 correlabili a fenomeni di discriminazione (da compararsi agli anni 2019 e 2020)	Tutti i dipendenti per Dipartimenti e Macrostrutture	2022	Dati aziendali e attività dei servizi coinvolti	CUG Servizi: Rischio Clinico SPPA Sorveglianza Sanitaria Disciplinare

9	Azioni di prevenzione e gestione degli episodi di violenza verso gli operatori. (trasversale g. discriminazioni e g. formazione)	Contributi social/newsletter aziendale in tema di differenze e violenza di genere/violenza verso operatori/pari opportunità	Direttori di Struttura Complessa/Semplice e Coordinatori delle Professioni tecnico/sanitarie	2022-23	Docenti interni Direzione Aziendale stampa e media	CUG Servizi: Formazione PVVP, SPPA, Rischio Clinico SL, Psicologia clinica
10	Azioni di contrasto discriminazioni e violenza. (trasversale g. discriminazioni)	Realizzazione di interventi formativi verso gli adolescenti in collaborazione con rete dei CUG (RER o CPO-CUP). Le esperienze e competenze del CUG di Modena	Istituti scolastici della provincia di Modena	2022-23	CUG	CUG Servizi: Formazione
11	Redazione Bilancio di Genere. (trasversale g. discriminazioni)	In attesa di formalizzazione del componente ICT nel CUG o collaborazioni esterne (CUG altre aziende o Unimore)	Tutti i dipendenti	2022-24	CUG ICT P&C	Servizi: ICT Servizio Personale
12	1522 campagna aziendale/regionale (trasversale ai gruppi)	Realizzare una campagna uniforme a tutte le aziende sanitarie relativa all'utilizzo del numero di emergenza 1522	Tutte le dipendenti	2022	CUG AUSLMO + CUR RER+ Servizio campagne x salute RER	CUG Servizio Personale Comunicazione
13	Perfezionamento formule RER x estrazione dati x relazione (trasversale ai gruppi)	Predisposizione modifica formule di estrazione attualmente definite dalla RER.	Tutti i dipendenti	2022	CUG dati Servizio Personale Aziendale e Regionale	CUG. Servizio Personale
14	Prevenzione e contrasto alla violenza economica	Attivazione progetto Educazione Finanziaria	Tutte le dipendenti su base volontaria	2022	Ente formatore + Cug RER	CUG, formazione
15	Attivazione degli Istituti contrattuali di contrasto alla violenza	L'applicazione dell'istituto congedo x donne vittime violenza	Tutti i dipendenti	2022-24	Dati Servizio Personale	CUG Servizi SPE

Discriminazioni						
	Azione	Descrizione e Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti nella realizzazione
16	Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro. (trasversale g. formazione)	Contributi social/newsletter aziendale	Direttori di Struttura Complessa/Semplice e Middle Management	2022-24	CUG Docenti interni – consigliera di parità	Servizi: Formazione PVVP, SPPA, Rischio Clinico Psicologia Clinica
17	Progetto “Gentilezza” (trasversale ai gruppi)	Promuovere i comportamenti basati sulla “gentilezza” intesa come valore e facilitazione nelle attività lavorative. Corsi Fad ed eventuali altre iniziative	Tutti i dipendenti	2022-24	CUG eventuale supporto esterno	CUG Servizi: Comunicazione
18	Promozione linguaggio di genere	Al seguito della formazione attuata nel 2021 predisposizione e adozione Linee Guida per l'utilizzo del linguaggio di genere	Tutti i dipendenti	2022		CUG (Casalini) Servizi: AAGG - DA
Mobbing						
	Azione	Descrizione e Obiettivi	Destinatari	Tempistiche	Risorse necessarie	Servizi coinvolti nella realizzazione
19	Iniziative per la conoscenza e prevenzione al mobbing in tutti i luoghi di lavoro	In attuazione di quanto realizzato lo scorso anno, implementazione strumento informativo presso i servizi e i dipendenti dell'azienda	Middle Management - Dirigenti - Personale in generale	2022 - 24	CUG e Interne	CUG Servizi: RSPP Medico Competente Psicologia Clinica Servizio legale

Azioni a supporto del piano:

Coordinamento con i servizi: SPP (sorveglianza sanitaria e medico competente) – UCPD – PVVP – Formazione – Rischio Clinico – RPCT – Psicologia clinica- L DV. Consultorio familiare.

Azioni conclusive

Monitoraggio sull'andamento del PAP secondo le indicazioni previste dalla direttiva 2 del 2019 e contestuali adempimenti comunicativi

Coordinamento con altri strumenti di programmazione:

Piano della Formazione, Piano della Performance e Budgeting, PTFP, POLA, PIAO (di cui si terranno in considerazione gli eventuali sviluppi in previsione di possibili abrogazioni correlate all'attivazione del PIAO).

Coordinamento con reti inerenti le PPOO:

Rete nazionale CUG; CPO-CUP Provinciale; Rete Regionale CUG Sanità.

Rendicontazione

Annuale entro 31.3. di ogni anno salvo diverse indicazioni

Normativa di Riferimento

- Direttiva n. 2 del 2019 della presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”;
- Direttiva 4 marzo 2011 – Ministero per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e Ministero per le Pari Opportunità “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”;
- D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 – “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di

efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- Direttiva 23 maggio 2007 – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche” e s.m.i.;
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 – “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”;