



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025 - 2027

SOMMARIO

SOMMARIO	1
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	2
PREMESSA	4
Parte I	5
IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027	5
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	8
Parte II	14
GLI OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO E LE LINEE DI INTERVENTO	14
1. Sviluppo di politiche per l'equità e contro le discriminazioni e le molestie	15
2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro	16
3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: sviluppo della comunicazione	17
4. Benessere organizzativo, salute e sicurezza	18
AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO	24

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*.
- 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”*.
- 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. 30 marzo 2001, n. 165 – *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche” e s.m.i.*
- 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”*, nella parte in cui dispone (art. 48) che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.
- 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. 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”*.

- 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”*.
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*.
- Direttiva 4 marzo 2011 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e Ministero per le Pari Opportunità, ad oggetto *“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”*.
- Direttiva n. 2/2019 della presidenza del Consiglio dei ministri recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”*, in particolare nella parte in cui dispone che *“in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance”*.

PREMESSA

Promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, oltre che a un preciso obbligo normativo, risponde a fondamentali obiettivi di equità, a un corretto riconoscimento del merito e costituisce una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per il miglioramento della qualità delle prestazioni rese ai cittadini.

Come stabilito dal d.lgs. n. 198/2006, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", e ribadito dalla direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La citata Direttiva 2/2019 ha previsto che il Piano triennale di azioni Positive sia aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance, stabilendo così un diretto collegamento con il ciclo della performance aziendale.

La predisposizione del Piano delle azioni positive, che riveste carattere obbligatorio, è effettuata dalle amministrazioni in collaborazione con i rispettivi Comitati Unici di Garanzia (CUG), introdotti dalla legge n. 183/2010. I CUG hanno competenze molto estese, che spaziano dalla promozione delle pari opportunità, al contrasto del mobbing e delle discriminazioni (di genere, ma non solo), alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla tutela della salute e della sicurezza, e in generale, alla promozione del benessere organizzativo. È per questo che i piani in questione, inizialmente previsti per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di diseguità di condizioni fra uomini e donne che lavorano, vedono oggi un notevole ampliamento delle loro aree di intervento, in linea con i più ampi spazi di azione dei CUG.

Il presente Piano di Azioni Positive definisce quindi, per il triennio 2025-2027, in collaborazione con il CUG e i servizi aziendali interessati, il programma degli interventi/azioni che questa Azienda

intende attuare per garantire effettiva parità tra lavoratori e lavoratrici, ambienti di lavoro liberi da discriminazioni e rispettosi della dignità di ognuno.

Il presente documento programmatico si articola in due parti:

1. una parte prima (Parte I) costituita da attività conoscitive, di rappresentazione e di analisi
2. una parte seconda (Parte II) più operativa, contenente l'indicazione degli obiettivi specifici, delle azioni, dei soggetti coinvolti e dei tempi di realizzazione.

Il monitoraggio e la verifica sulla sua attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di Garanzia per le pari opportunità e riportati nella relazione annuale.

Parte I

IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

L'obiettivo del presente piano dell'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Modena è la creazione di un ambiente di lavoro che nasce dalla valorizzazione della diversità come fattore di miglioramento della performance individuale ed organizzativa, dalla reale assenza di discriminazioni e dall'effettiva promozione della lavoratrice e del lavoratore nella sua dimensione personale e professionale, nell'assunto che tutte le azioni volte a perseguire questo obiettivo non potranno che migliorare la qualità del lavoro svolto.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adequata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Il Piano programmatico delle Azioni Positive - triennio 2025-2027 - rappresenta quindi uno strumento che contiene azioni volte a offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Il Piano si pone in linea con i contenuti del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) ed è parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il documento individua le azioni positive, descrive gli obiettivi che intende perseguire e le iniziative programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, assicurare condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne e contrastare qualsiasi forma di discriminazione.

Le **azioni positive** sono, in sostanza, misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, oltre che a favorire l'occupazione femminile. Sono misure “**speciali**” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “**temporanee**”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

Garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità.

Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi a seconda del sesso, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale o nel trattamento economico.

Promuovere in tutte le articolazioni dell'Azienda e nel personale la cultura di genere, il rispetto del principio di non discriminazione e la valorizzazione delle differenze.

Promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata.

Approfondire e promuovere, in un'ottica di genere, la conoscenza della situazione del personale dell'azienda.

Tutelare il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing.

Il presente Piano di Azioni Positive è stato elaborato tenendo in considerazione la Direttiva 2/19 del Dipartimento della Funzione Pubblica *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, che ha di fatto dato indicazioni sulle modalità attuative di prevenzione e rimozione delle discriminazioni, rafforzando il ruolo del CUG attraverso l'interazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ed in particolare con l'invio della relazione di attuazione o meno delle azioni previste nel Piano di cui trattasi, che rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del Dirigente responsabile.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale; fornisce una versione di sintesi della pianificazione ed una sistematizzazione delle strategie, risulta fortemente integrato con altri documenti di programmazione aziendale anche più strutturati quali PAL, Piano investimenti, Piano triennale assunzione personale, Piano delle performance ecc., ai quali è possibile riferirsi per maggiori approfondimenti.

Al fine di migliorare il benessere organizzativo, l'Azienda intende sviluppare attività di analisi e monitoraggio, con particolare riferimento:

- alla situazione del personale con analisi dei dati di genere in relazione alle progressioni di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
- alla diffusione dei dati di genere.

Il presente piano ha validità triennale, 2025-2027, ed è stato redatto in conformità alla normativa nazionale in materia ed alle indicazioni emanate dall'Organismo Indipendente di Valutazione Regionale (OIV-SSR).

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

L'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Modena ha un capitale professionale composto, a dicembre del 2024 da 4.384 unità.

Inserita in un territorio che comprende, al 31.12.21, 187.360 abitanti, l'AOU di Modena è costituita da un unico presidio e si articola nei due stabilimenti ospedalieri Policlinico e Baggiovara: la città si trova circa al centro della provincia di cui è capoluogo, nella Val Padana in un territorio completamente pianeggiante, la provincia di Modena è costituita da 47 comuni.

In provincia di Modena al 01/01/2021 erano residenti 706.468 persone (708.199 il 01/01/2019). Nel medio periodo la dinamica demografica è stata caratterizzata da una certa stabilità della popolazione residente, dal 2012 si è interrotto una tendenza che era in aumento sostenuto sia dai fenomeni immigratori che dalla ripresa delle nascite. La crisi economica e il sisma del 2012 per l'area nord sono all'origine di tale fenomeno.

La transizione demografica, che da anni sta caratterizzando anche il territorio modenese, ha comportato un progressivo invecchiamento e un calo della natalità, solo in parte mitigato dai fenomeni migratori e dalla maggiore propensione a fare figli della popolazione straniera che in parte a sua volta si sta riducendo. Pur essendo un fenomeno diffuso su tutto il territorio, questo progressivo invecchiamento mostra una certa eterogeneità nel territorio: è più forte nei comuni montani, come es. nel distretto di Pavullo nel Frignano, che nel 2019 aveva un indice di vecchiaia del 209%, e più basso in quello di Castelfranco Emilia (138%).

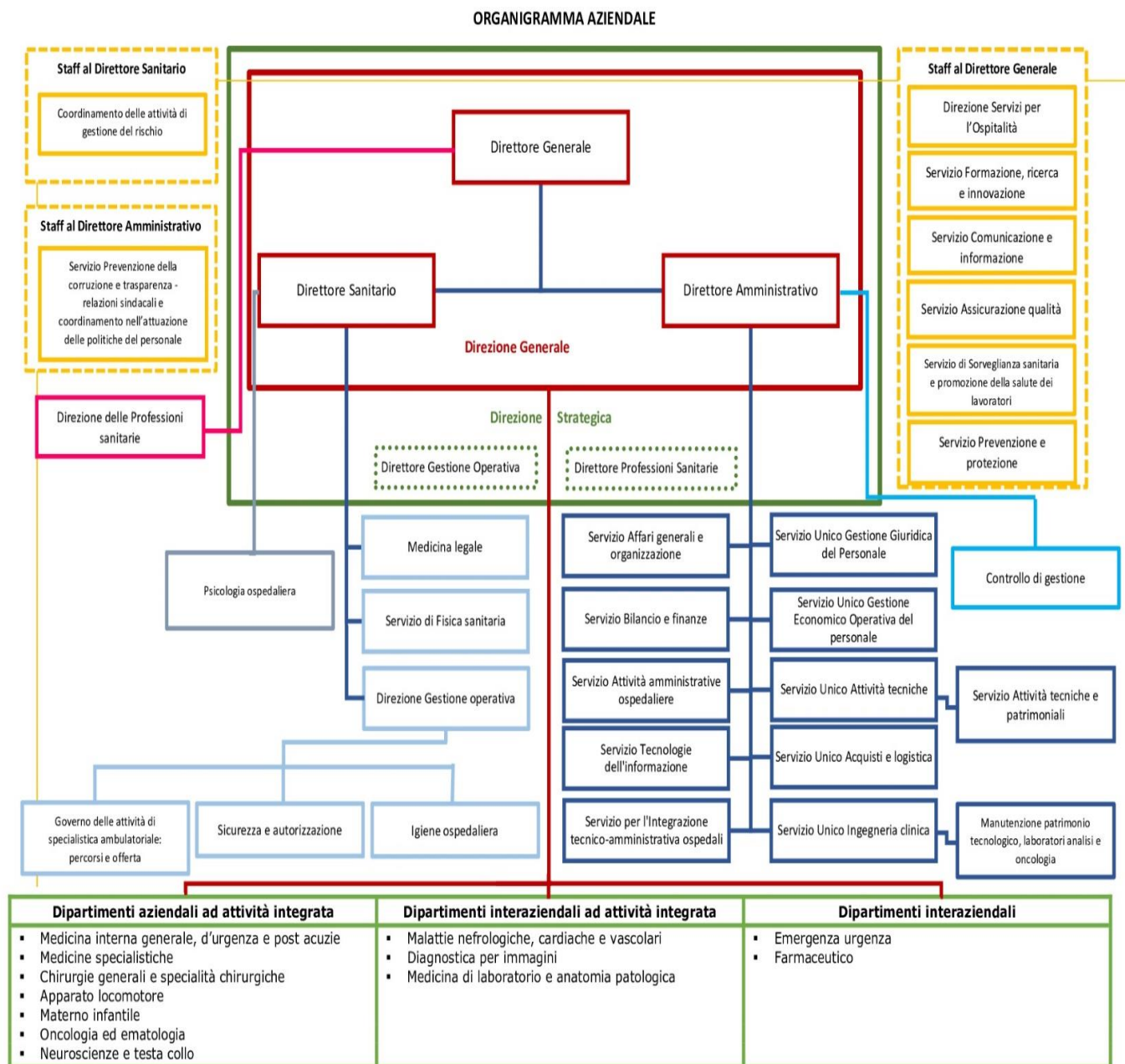
Rispetto alla regione e al Paese, la provincia mostra un minor indice di vecchiaia (169% vs rispettivamente 186% e 178%), una maggior percentuale di minorenni (16,4% vs 15,6% e 15,8%) un maggior tasso grezzo di natalità (7,8 vs 7,3 e 7,3), una maggior presenza di stranieri residenti (13,5% vs 12,6 e 8,8%) e una minor percentuale di famiglie monocomponenti (34,5% vs 38,2 e 33,3). Fenomeno quest'ultimo che diventa preoccupante quando è dovuto alla presenza di anziani o grandi anziani soli come nel distretto di Pavullo dove si registra il valore più alto (42%).

La speranza di vita alla nascita è migliore di quelle regionale per gli uomini (81,8 vs 81,4 e 81,0) e simile per le donne (85,2 vs 85,2 e 85,3).

L'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena garantisce il soddisfacimento dei bisogni di tutela della salute e di presa in carico delle persone presenti nel proprio territorio. A tale scopo, l'Azienda organizza le proprie strutture e attività ricercando in modo costante le soluzioni più innovative dal punto di vista organizzativo e tecnologico e garantendo i principi di sicurezza, efficacia, appropriatezza, ascolto ed empatia dei propri operatori, universalità ed equità d'accesso ai servizi, secondo quanto previsto dai livelli essenziali di assistenza, oltre che un uso efficiente delle risorse disponibili.

L'assetto organizzativo è legato alle finalità e agli obiettivi che l'Azienda intende perseguire. In considerazione dei continui mutamenti del contesto ambientale in cui opera, l'Azienda trasforma il suo assetto organizzativo, adattandolo anche rispetto ai cambiamenti intervenuti, nel tempo, nelle finalità e negli obiettivi da perseguire.

Il modello organizzativo dell'Azienda è raffigurato nella illustrazione seguente:



Il personale dell'Azienda è aumentato, passando da 4384 dipendenti, rilevato a fine 2020, a 4447 a fine 2024; l'aumento ha riguardato sia la componente a tempo indeterminato prodotta dalle politiche di stabilizzazione dei precari e sia l'aumento del numero dei dipendenti a tempo determinato.

L'aumento dell'età pensionabile continua a determinare un aumento delle persone in servizio con oltre i 60 anni di età; in particolare si rileva che quasi la metà del personale ha oltre 50 anni.

Le donne rappresentano il 74,6% del personale, dato che conferma la prevalenza della componente femminile nel settore della sanità.

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

DESCRIZIONE TIPO PERSONALE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	TOTALI
MEDICI - Responsabili Str.Complexa			1	7	7			1	1	3	20
MEDICI - Responsabili Str Semplice			2	6	11			3	9	6	37
MEDICI	4	106	88	73	36	5	162	135	77	16	702
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Complexa			1						1	2	4
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str Semplice			2					1	1	2	6
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI		3	3		2	11	12	22	6		59
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp. Str.Complexa				1	1						2
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE - Resp. Str Semplice									1		1
DIRIGENTI RUOLO PROFESSIONALE			2			1	2				5
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Resp. Str.Complexa					1						1

DIRIGENTI RUOLO TECNICO			1	1				1	1		4
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp. Str.Complexa					1		1		2	1	5
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO - Resp. Str Semplice					2				2		4
DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO			2					1		1	4
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.	1	1	3	3	3	9	17	17	20	4	78
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO	94	115	122	95	10	323	377	457	423	39	2055
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO	18	26	17	13	8	42	53	55	63	15	310
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. VIGILANZA E ISPEZ.				1					5	1	7
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO	6	8	13	17	6	20	38	45	110	22	285
PROFILI RUOLO TECNICO	11	31	50	49	14	30	55	122	161	59	582
TOTALI	134	290	307	266	100	431	714	853	899	177	4171
% sul personale totale	3,21	6,95	7,36	6,38	2,40	10,33	17,12	20,45	21,55	4,24	100,00

TABELLA 1.1 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE UNIV.INTEGRATO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

DESCRIZIONE TIPO PERSONALE	U<30	U 31/40	U 41/50	U 51/60	U>60	D<30	D 31/40	D 41/50	D 51/60	D>60	TOTALI
MEDICI - Responsabili Str.Complexa			2	8	15				2	1	28
MEDICI - Responsabili Str Semplice		1		4	1			1	1		8
MEDICI		7	16	11	13		5	7	12	5	76
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Complexa											0
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI - Resp. Str.Semplici											0
DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI					1			1	5	3	10
DIRIGENTI RUOLO TECNICO - Resp. Str.Semplici				1							1

DIRIGENTI RUOLO TECNICO												0
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. FUNZIONI RIABIL.										1		1
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. INFERMIERISTICO									4	1		5
PROFILI RUOLO SANITARIO - PERS. TECNICO SANITARIO			1	1	2		1	3	6	1		15
PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO									1			1
PROFILI RUOLO TECNICO			2									2
TOTALI	0	8	21	25	32	0	6	12	31	12		147
% sul personale totale	0,00	5,44	14,29	17,01	21,77	0,00	4,08	8,16	21,09	8,16		100

Distribuzione del personale per genere



Parte II

GLI OBIETTIVI GENERALI DEL PIANO E LE LINEE DI INTERVENTO

L'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena nella definizione degli obiettivi si ispira ai seguenti principi:

- pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- benessere organizzativo, contrasto a ogni forma di violenza e promozione della sicurezza negli ambienti di lavoro.

In questa ottica gli obiettivi che l'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena si propone di perseguire e i relativi ambiti di intervento per il triennio 2025-2027 sono:

1. Sviluppo di politiche per l'equità e contro le discriminazioni e le molestie
2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: sviluppo della comunicazione
4. Benessere organizzativo, salute e sicurezza

Per ogni delle suddette aree di intervento sono previsti obiettivi, azioni specifiche, soggetti coinvolti e tempi di attuazione.

Per ogni obiettivo sarà realizzato, nell'annualità di riferimento, un cronoprogramma dettagliato circa le fasi e i tempi di realizzazione.

1. Sviluppo di politiche per l'equità e contro le discriminazioni e le molestie

La complessa articolazione di un'Azienda sanitaria coinvolge un numero consistente di lavoratori che esprimono varie professionalità. Le problematiche relazionali in ambiente di lavoro e verso l'esterno hanno ricadute importanti sull'organizzazione e sulla vita delle persone.

Ha infatti assunto carattere generalizzato l'esistenza di situazioni che possono interferire in modo pesante nell'organizzazione della vita quotidiana delle persone che si trovano ad assumere funzioni di cura e di supporto sempre più ampie nei confronti dei propri famigliari.



Per favorire quindi lo sviluppo di politiche per l'equità, contro le discriminazioni e le molestie, con il presente documento si intendono sviluppare le seguenti azioni.

- Individuare percorsi formativi/training del personale sulla prevenzione delle molestie;
- aderire alla Carta delle Pari Opportunità per l'uguaglianza sul lavoro, come impegno all'adozione di strategie gestionali che sviluppino politiche di inclusione contro le discriminazioni.

2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

La promozione della conciliazione tra i tempi di vita e tempi di lavoro richiede lo sviluppo di azioni in materia tese a implementare modalità di lavoro flessibili e servizi alla famiglia e alle persone.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Le azioni tese a questa area di intervento sono programmare percorsi di formazione a distanza per tutto il personale. L'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena ha aderito all'iniziativa "Syllabus per la formazione digitale", il programma di valutazione e formazione digitale rivolto ai dipendenti pubblici, nell'ambito del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Riformare" la PA, persone qualificate per qualificare il Paese". Syllabus "Competenze digitali per la PA", promosso dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è il documento che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione e rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati.

Le istruzioni dettagliate sull'attività formativa e sull'utilizzo della piattaforma sono consultabili nel "Manuale del dipendente" presente sulla pagina intranet alla sezione formazione, aggiornamento esterno.

In questo modo i dipendenti svilupperanno nuove digital-ability trasversali all'interno dell'organizzazione, al fine di facilitare e migliorare la collaborazione tra gli uffici e sviluppare in modo efficiente il lavoro in modalità anche agile.

- Regolamentare, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali in materia, la gestione delle modalità di lavoro in termini di flessibilità oraria, smart-working, part-time, banca delle ore ecc.
- Implementare i servizi di facilitazione, quali convenzioni per Nidi.
- Individuare percorsi di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati e malattie attraverso forme idonee di reinserimento e di recupero formativo, anche attraverso il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia
- Redazione del bilancio di genere

3. Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: sviluppo della comunicazione

Il CUG ha la necessità di munirsi di strumenti di comunicazione per informare i lavoratori sulla propria attività, per mantenere un rapporto di prossimità con tutti i dipendenti e promuovere una cultura improntata al superamento delle discriminazioni e per il benessere lavorativo. A tal fine l'Azienda si impegna a favorire le condizioni necessarie, anche attraverso lo sviluppo delle seguenti azioni.

- Realizzazione di un'indagine organizzativa che mira ad ottenere una fotografia dell'Azienda circa le tematiche delle pari opportunità, con lo scopo di individuare la presenza di eventuali stereotipi e/o atteggiamenti discriminatori. Si dovrà prevedere la ricerca e l'affidamento ad un pool di esperti dello studio di fattibilità del progetto con l'individuazione di preconcetti, stereotipi e falsi positivi, che vengono generalmente attribuiti alle differenti caratteristiche dei lavoratori (sex, età, disabilità, etnia, cultura e religione) tali da generare comportamenti discriminatori nei luoghi di lavoro.
- Valorizzare la partecipazione del CUG alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, e la collaborazione del Comitato con altri organismi esterni.

- Promuovere la partecipazione interna alle iniziative del CUG e favorire sinergie tra il Comitato e le strutture dell'Azienda sui temi di competenza dell'Organismo.

4. Benessere organizzativo, salute e sicurezza

Il benessere organizzativo può essere definito come la capacità complessiva dell'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione (Lyden e Klengle, 2000). Lo "stare bene al lavoro" è di fondamentale importanza sia per l'individuo sia per l'organizzazione:

- dal punto di vista del singolo lavoratore: la persona trascorre una gran parte del proprio tempo sul lavoro ed esso influenza grandemente la sua qualità di vita;
- dal punto di vista dell'organizzazione: condizioni di scarso benessere organizzativo determinano fenomeni quali, diminuzione della produttività, assenteismo, scarsi livelli di motivazione, ridotta disponibilità al lavoro, carenza di fiducia, mancanza di impegno, aumento di reclami e lamentele dai cittadini-utenti, diminuzione della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate.

In ambito sanitario la tematica è particolarmente sentita, in parte per le caratteristiche insite nelle professioni di aiuto, a contatto con la sofferenza e la malattia, in parte a causa dei ritmi di lavoro e di come il lavoro stesso è organizzato e gestito. In tale contesto, è stato ad esempio dimostrato come un'altra percentuale di errori sia spesso riconducibile a problematiche di tipo organizzativo e più nello specifico, alla qualità del sistema di gestione delle risorse umane (West et al., 2006). Lo stress lavorativo, in particolare, è stato spesso associato all'insorgenza di malattie fisiche, come patologie cardiache (Bunker et al., 2003; Kivimaki et al., 2012), ipertensione e diabete (Babu et al. 2014; Cosgrove et al., 2012) o malattie psichiatriche (Tennant, 2001; Theorell et al., 2015). In questa prospettiva, Harter, Schmidt & Keyes (2003) sottolineano come un'organizzazione "in salute" debba essere innanzitutto caratterizzata dalla presenza di sensazioni positive tra i lavoratori (engagement), in grado di influenzare positivamente la qualità della vita degli individui

(per es. soddisfazione lavorativa, coinvolgimento, appagamento, interesse, etc.) oltre che la performance e la produttività dell'organizzazione.

L'Azienda, attraverso il settore Psicologia del lavoro e Salute organizzativa della S.S Formazione, Sviluppo del capitale umano e benessere organizzativo e gli altri servizi aziendali, contribuisce al miglioramento delle relazioni tra professionista, lavoro e contesti organizzativi, attraverso la presa in carico dei fattori personali, psicosociali e situazionali che intervengono nella costruzione delle condotte individuali e collettive attraverso attività riconducibili alle dimensioni “organizzazione”, “gruppo” e “individuale” e riguardano nello specifico:

Livello organizzativo

Analisi e progettazione di ambienti organizzativi, di metodi di lavoro e di modalità comunicative efficaci:

- azioni e progettazione di ambienti organizzativi, di metodi di lavoro e di modalità comunicative efficaci;
- azioni di promozione dell'equità, di contrasto di diseguaglianze, di diffusione dei principi della health literacy e del diversity management;
- analisi della domanda e progettazione di interventi finalizzati allo sviluppo delle competenze e della job performance;
- progettazione e realizzazione di interventi per l'accoglienza e la valorizzazione delle risorse umane, gestione dei talenti e valutazione del potenziale;
- realizzazione di ricerche qualitative, survey e promozione di metodi e strumenti propri della ricerca qualitativa in ambito sanitario.

Livello di gruppo

- Assesment delle dinamiche intra gruppo e realizzazione di programmi di intervento per il miglioramento del benessere organizzativo intero alle équipes e sulla motivazione del personale;

- consulenza per la mediazione dei conflitti interpersonali e gestione delle relazioni di lavoro,
- percorsi di consulenza di processo, formazione-intervento, analisi organizzativa partecipata, comunità di pratiche e di change management rivolti alle équipe.

Livello individuale (singolo professionista)

- Interventi di counselling di carriera e bilancio di competenze finalizzati a sostenere la ridefinizione del sé professionale;
- collaborazione alla valutazione e gestione dei rischi psicosociali (stress lavoro-correlato, burnout, gestione di episodi di aggressività/violenza a danno degli operatori sanitari, ecc...) attraverso interventi di prevenzione primaria, secondaria e terziaria (in collaborazione con il servizio prevenzione e protezione e Sorveglianza sanitaria);
- promozione del benessere individuale e organizzativo attraverso interventi di consulenza psicologica al singolo (all'interno dei percorsi di Sorveglianza Sanitaria) e alle équipe, anche attraverso programmi di riduzione dello stress e gestione del trauma nei contesti lavorativi (es. biofeedback training, debriefing/defusing, EMDR, ecc...);

Gli interventi di benessere organizzativo, salute e sicurezza da sviluppare nel Piano delle Azioni Positive 2022 – 2024, considerando le logiche di potenziamento e valorizzazione delle risorse umane, sia sotto il profilo psicologico che organizzativo, possono essere ricondotte a tre principali azioni:

- progettazione e realizzazione di iniziative formative per la tutela della salute e la promozione del benessere organizzativo;
- analisi della Capacità lavorativa percepita e promozione della salute organizzativa;
- supporto psicologico ai lavoratori.

Sintesi linee di intervento – cronoprogramma realizzazione

Sviluppo di politiche per l'equità e contro le discriminazioni e le molestie

Obiettivi	Azioni	Servizi coinvolti	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Sensibilizzare il personale sulla differenza di genere e prevenire le molestie	Programmare idonei percorsi di formazione e individuare percorsi formativi/training del personale su prevenzione delle molestie sessuali	CUG, Formazione, Comunicazione		X	X
Implementare strategie gestionali che sviluppino politiche di inclusione contro le discriminazioni	Aderire alla Carta delle Pari Opportunità per l'uguaglianza sul lavoro	CUG, Direzione aziendale		X	X

Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

Obiettivi	Azioni	Servizi coinvolti	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Sviluppo e crescita professionale su competenze digitali ("Syllabus", promosso dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è il documento che descrive l'insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe	Adesione al progetto "Syllabus Competenze digitali per la PA"	CUG, Formazione, Servizio tecnologie dell'informazione, Responsabile per la Transizione al Digitale	X	X	

possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione e rappresenta lo strumento di riferimento sia per l'attività di autoverifica delle competenze digitali che per la definizione di corsi volti a indirizzare i fabbisogni formativi rilevati).					
Implementare i servizi di facilitazione come le convenzioni con i nidi	Intervento sulla convenzione dei nidi da parte della Direzione Aziendale per uniformare la quota/agevolazione dei dipendenti con quella dei cittadini	Direzione Aziendale	x		
Facilitare il reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati e malattie	Individuare percorsi di supporto e forme idonee di reinserimento e di recupero formativo	Direzione Aziendale, Formazione, DPS		x	x
Implementare la conoscenza e la consapevolezza sulle diverse esigenze di genere	Redazione bilancio di genere	CUG		x	

Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: sviluppo della comunicazione

Obiettivi	Azioni	Servizi coinvolti	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Sviluppo di un progetto sulla cultura di genere e pari opportunità tramite un'analisi di fattibilità.	Effettuare un'analisi di fattibilità e ricerca con l'affidamento dello studio ad un pool di esperti.	CUG, Formazione, Comunicazione	x	x	x
Rafforzare il ruolo del CUG di "sensore" di situazioni di malessere legate alla violenza o alla discriminazione	Partecipazione del CUG alle azioni interne	CUG, Sorveglianza sanitaria, Servizio di prevenzione e protezione	x	x	x
Sviluppo di un progetto di mobilità solidale e sostenibile e di prevenzione per la salute delle donne e per il/la nascituro/a.	Valutazione, progettazione e realizzazione di "Parcheggi Rosa"	Servizi di Vigilanza e Mobility Manager, Direzione Aziendale	x	x	

Benessere organizzativo, salute e sicurezza

Obiettivi	Azioni	Servizi coinvolti	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Progettazione e realizzazione di iniziative formative per la tutela della salute e la promozione del benessere organizzativo	Analisi dei bisogni formativi dedicati alla sicurezza e riprogrammazione di iniziative sulla violenza	Psicologia del lavoro e salute organizzativa, Formazione, Sorveglianza Sanitaria, Servizio di Prevenzione e Protezione	x	x	x

Supporto psicologico ai lavoratori	Implementazione dei percorsi di consulenza e supporto psicologico anche per episodi di aggressione agli operatori sanitari in collaborazione con la Sorveglianza Sanitaria	Settore Psicologia del lavoro e salute organizzativa, Sorveglianza Sanitaria	X	X	X
Promozione sugli stili di vita attiva	Diffondere una cultura di vita sana attraverso l'attivazione di alcuni servizi come corsi di postura o convenzioni con palestre, dietisti ed ortottisti	Sorveglianza sanitaria, Direzione Aziendale, Formazione			X

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi su indicati, se del caso modificandoli o integrandoli e la ancor più rilevante esigenza, strettamente connessa alla interrelazione del presente Piano con il ciclo della performance, di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività realizzata dall'Azienda in adempimento del Piano.

Detto monitoraggio è curato dal Comitato Unico di Garanzia con cadenza semestrale, che avrà cura di segnalare alla Direzione aziendale eventuali ritardi o scostamenti.

In particolare, la verifica circa il raggiungimento degli obiettivi per l'annualità di riferimento è effettuata dal CUG e contenuta nella Relazione Annuale, redatta e presentata alla Direzione aziendale e all'Organismo aziendale di Supporto entro il 30 marzo di ciascun anno.

Come previsto dalla più volte citata Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n. 2 del 26 giugno 2019, l'attuazione del Piano delle Azioni e l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale e la realizzazione delle azioni contenute nel piano rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Azienda e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.