Azienda USL Toscana sud est
Servizio Sanitario della Toscana

Regione Toscana

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

n. 0000706 del 21/06/2023

STRUTTURA PROPONENTE:
U.O.C. Programmazione strategica

OGGETTO:
PIANO DI AZIONI POSITIVE 2023-2025 (PAP) - DETERMINAZIONI

L' Estensore
Pierattelli Sonia

Il Dirigente e il Responsabile del Procedimento, con la sottoscrizione della proposta di delibera, di pari oggetto
n. 0000767 del 16/06/2023
Hash pdf (SHA256): ae857328905fee597bb205cd51a9aaa7840c2b7eea03f6f409a0f3f88077f11d
attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed utile per il servizio pubblico.
Il presente provvedimento contiene un trattamento di categorie particolari di dati personali: No

Il Responsabile del Procedimento: Pierattelli Sonia

Il Dirigente: Scartoni Giovanni

Ulteriori firmatari della proposta:

Il Funzionario addetto al controllo di budget,
con il visto della proposta di delibera di pari oggetto n. 0000767 del 16/06/2023
Hash pdf (SHA256): ae857328905fee597bb205cd51a9aaa7840c2b7eea03f6f409a0f3f88077f11d

Il Direttore Amministrativo - Dott.ssa Antonella Valeri Firmato digitalmente in data 21/06/2023

Il Direttore Sanitario - Dott.ssa Simona Dei Firmato digitalmente in data 21/06/2023

Il Direttore dei Servizi Sociali - Dott.ssa Patrizia Castellucci Firmato digitalmente in data 21/06/2023

Il Direttore Generale
(Dr. Antonio D'Urso)
Firmato digitalmente in data 21/06/2023

STRUTTURE ASSEGNATARIE DEL PRESENTE ATTO:

Il DIRETTORE UOC PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

VISTO il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992 n. 502 “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421” e smi;

VISTO la Legge Regionale 24 febbraio 2005, n.40 “Disciplina del Servizio Sanitario Regionale” e smi;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” che, all’art. 57 comma 1, come premesso dall'articolo 21, comma 1, lettera c) della Legge 4 novembre 2010, n. 183 stabilisce che “*Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il “**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**“ che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni”;*

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 che, all’art. 48 stabilisce che *“ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c),7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono **piani di azioni positive** tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;*

VISTE le Direttive sottoindicate:
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità 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";
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2 del 26 giugno 2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” in cui, al par. 3.2 “Piani triennali di azioni positive”, si stabilisce che il Piano triennale di azioni positive debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n.81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” che all’art. 1, comma 1 stabilisce che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30

marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani, tra cui:

- Piano della performance di cui all'articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (lett. c)
- Piano di azioni positive di cui all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (lett. f);

RICHIAMATA la deliberazione n. 275 del 22 marzo 2018 "Costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Azienda USL Toscana Sud Est", con la quale si costituisce il Comitato Unico di Garanzia (CUG) aziendale e si nomina il Presidente;

RICHIAMATA la deliberazione n. 877 del 31 luglio 2019 con cui è stato approvato il Piano di Azioni Positive 2019 -2020;

RICHIAMATA la deliberazione n. 1618 del 21 dicembre 2022 con oggetto "Rinnovo del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Azienda Usl Toscana Sud Est", con la quale si rinnova la composizione dei componenti e si conferma la nomina del Presidente;

RICHIAMATA La deliberazione n.1649 del 27 dicembre 2022 "Adozione Codice etico aziendale" con la quale, in particolare all'art 4.3, l'Azienda si impegna a:

- favorire tutte le azioni possibili per il raggiungimento di una equilibrata presenza di genere negli organismi correggendo eventuali forme di sotto-rappresentazione, nel rispetto della valorizzazione del merito nelle attività di lavoro, studio e ricerca;
- facilitare la conciliazione tra vita privata e impegno professionale sostenendo scelte organizzative idonee alla conciliazione lavoro-famiglia, qualunque essa sia (es. monogenitoriale);
- favorire la piena valorizzazione delle capacità e conoscenze delle persone che si trovano in situazioni di particolare disagio fisico e cognitivo.

RICHIAMATA la deliberazione n. 75 del 27 gennaio 2023 "Approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 (PIAO)" in cui sono state individuate le azioni positive che l'Azienda intende mettere in atto nel triennio;

PRESO ATTO che, nel corso della riunione del Comitato Unico di Garanzia del 28 marzo 2023, i componenti del Comitato hanno ritenuto opportuno approvare un aggiornamento del "Piano di Azioni Positive" per il triennio 2023/2025;

CONSIDERATO che la proposta di aggiornamento del "Piano di Azioni Positive" è stata trasmessa dal Comitato Unico di Garanzia alla Direzione Aziendale con nota prot. n° 81559 del 3 aprile 2023;

CONSIDERATO che Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso in data 6 aprile 2023, ai sensi dell'ex art. 48 del D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità", la proposta del "Piano di Azioni Positive" per l'acquisizione del parere preventivo alla:

- Consigliera di Parità della Regione Toscana, Dr.ssa Maria Grazia Maestrelli
- Consigliera di Parità della Provincia di Arezzo, Dr.ssa Gabriella Cecchi
- Consigliera di Parità della Provincia di Siena, Avv. Lucia Secchi Tarugi
- Consigliera di Parità della Provincia di Grosseto; Avv. Laura Parlanti

PRESO ATTO che sono pervenuti, tramite PEC, i seguenti pareri favorevoli da parte di:

- Consigliera di Parità della Provincia di Siena (Avv. Lucia Secchi Tarugi) prot. n. 0089882 del14 aprile 2023
- Consigliera di Parità della Regione Toscana (Dr.ssa Maria Grazia Maestrelli) prot. n. 0094579 del 20 aprile 2023
- Consigliera di Parità della Provincia di Arezzo (Dr.ssa Gabriella Cecchi) prot. n. 0097188 del 26 aprile 2023;

CONSIDERATO che il "Piano di Azioni Positive 2023-2025" è stato trasmesso, come dovuta informativa, alle organizzazioni Sindacali del comparto e della dirigenza in data 30 maggio 2023 a cura della UOC Relazioni sindacali;

RITENUTO, pertanto, di dover approvare l'allegato "Piano di Azioni Positive 2023-2025", redatto ed approvato dal CUG che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

ATTESTATA la legittimità e la regolarità formale e sostanziale della presente proposta;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

per quanto espresso in premessa che qui si intende integralmente riportato:

DI APPROVARE l'allegato "Piano di Azioni Positive 2023 – 2025 (PAP)" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

DI DARE ATTO che il "Piano di Azioni Positive 2023 – 2025 (PAP)" sarà inserito nel Piano integrato di attività e organizzazione 2024 – 2026 (PIAO);

DI DARE MANDATO al CUG di avviare ed attuare le azioni previste dal "Piano di Azioni Positive 2023-2025 (PAP)" in collaborazione con le strutture aziendali ed i soggetti coinvolti;

DI STABILIRE che l'adozione del presente atto non comporta oneri aggiuntivi per l'Azienda;

DI STABILIRE che, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, potranno essere finanziati ulteriori programmi di azioni positive e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

DI TRASMETTERE il presente atto a tutte le strutture dello Staff della Direzione Aziendale, nonché a tutte le macrostrutture aziendali;

DI TRASMETTERE il presente atto, per opportuna conoscenza, a:

- Consigliera di Parità Regionale
- Consigliera di Parità della Provincia di Arezzo
- Consigliera di Parità della Provincia di Siena
- Consigliera di Parità della Provincia di Grosseto

DI PREVEDERE la pubblicazione del presente atto nel sito internet aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente, ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 art. 12, nella sezione CUG del medesimo sito nonché nell'applicativo Angolo del Dipendente – Bacheca Aziendale;

DI STABILIRE che il responsabile del procedimento, ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e smi, art. 6 è la Dr.ssa Sonia Pierattelli della UOC Programmazione strategica;

Il Direttore UOC Programmazione strategica
(Dr. Giovanni Scartoni)

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 73 del 29 aprile 2022 con cui si nomina il Dr. Antonio D'Urso Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana sud est;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 700 del 20 maggio 2022 di presa d'atto del contratto di prestazione d'opera intellettuale per lo svolgimento della funzione di Direttore Generale di Azienda Sanitaria Regionale e conseguente insediamento del Dott. Antonio D'Urso nelle funzioni di Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana sud est a decorrere dal 20 maggio 2022;

LETTA E VALUTATA la sopra esposta proposta di deliberazione presentata dal Direttore UOC Programmazione strategica avente ad oggetto "Piano di Azioni Positive 2023-2025 (PAP) – determinazioni"*;*

PRESO ATTO dell'attestazione della legittimità nonché della regolarità formale e sostanziale, espressa dal Dirigente che propone il presente atto;

VISTO il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario, del Direttore dei Servizi Sociali;

DELIBERA

per quanto sopra premesso, da intendersi qui integralmente trascritto e riportato:

DI APPROVARE l'allegato "Piano di Azioni Positive 2023 – 2025 (PAP)" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

DI DARE ATTO che il "Piano di Azioni Positive 2023 – 2025 (PAP)" sarà inserito nel Piano integrato di attività e organizzazione 2024 – 2026 (PIAO);

DI DARE MANDATO al CUG di avviare ed attuare le azioni previste dal "Piano di Azioni Positive 2023-2025 (PAP)" in collaborazione con le strutture aziendali ed i soggetti coinvolti;

DI STABILIRE che l'adozione del presente atto non comporta oneri aggiuntivi per l'Azienda;

DI STABILIRE che, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, potranno essere finanziati ulteriori programmi di azioni positive e l'attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;

DI TRASMETTERE il presente atto a tutte le strutture dello Staff della Direzione Aziendale, nonché a tutte le macrostrutture aziendali;

DI TRASMETTERE il presente atto, per opportuna conoscenza, a:

- Consigliera di Parità Regionale
- Consigliera di Parità della Provincia di Arezzo
- Consigliera di Parità della Provincia di Siena

- Consigliera di Parità della Provincia di Grosseto

DI PREVEDERE la pubblicazione del presente atto nel sito internet aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente, ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 art. 12, nella sezione CUG del medesimo sito nonché nell'applicativo Angolo del Dipendente – Bacheca Aziendale;

DI STABILIRE che il responsabile del procedimento, ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e smi, art. 6 è la Dr.ssa Sonia Pierattelli della UOC Programmazione strategica;

DI INCARICARE la UOC Affari Generali:

- di provvedere alla pubblicazione all'Albo *on line*, ai sensi della Legge 18 giugno 2009 n. 69, art. 32 comma 1, consultabile sul sito WEB istituzionale;
- di trasmettere il presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione, al Collegio Sindacale, ai sensi della Legge Regionale 24 febbraio 2005, n. 40 e smi, art. 42, comma 2;

Il Direttore Generale
(Dr. Antonio D'Urso)

Proposta Piano Azione Positive (PAP) 2023/2025

PREMESSA

Il presente documento è redatto in ossequio alla normativa vigente ed in particolare:

-Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare l'art. 57, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito, in breve, Comitato Unico di Garanzia), organismo che sostituisce, assumendone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;

- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"; ai sensi dell'art. 48 tutte le pubbliche amministrazioni devono adottare «piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne».
- Direttiva emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione ed il Ministro per i diritti e le pari opportunità il 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

- Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che prevede che il Piano delle azioni positive sia collegato al ciclo della performance e venga allegato al Piano della performance dell'amministrazione

COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG esercita compiti *propositivi, consultivi e di verifica*, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del d.lgs. n.165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge n. 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, oltre a quelle indicate nella norma citata.

Il CUG, si afferma come soggetto, attraverso il quale il legislatore tenendo conto delle criticità esistenti intende raggiungere più obiettivi:

a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta, relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio. Sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

c) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, sia con il contrasto alle discriminazioni sia favorendo il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs. n. 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro s.m.i. e dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

AZIONI 2023-2025

Il CUG della Azienda USL Toscana Sud Est è stato rinnovato con Delibera n. n.1618 del 21/12/22.

Per la stesura del presente Piano di Azioni Positive (PAP) ha potuto contare sull'attività svolta e sulla esperienza acquisita attraverso le azioni promosse con il precedente PAP 2018/2020, la cui realizzazione è stata fortemente influenzata dall'emergenza pandemica.

Nonostante le difficoltà incontrate nel periodo pandemico, le azioni contenute nel piano sono

state in larga parte realizzate, come è possibile rilevare anche dalle relazioni annuali 2020/2021 depositate agli atti, e di esse si è tenuto conto per la stesura del nuovo piano per proseguire nel percorso già intrapreso e consolidarlo.

In linea con quanto contenuto nel PIAO 2023 - 2025 (Delibera DG n.0000075 del 27/01/2023), è stato pertanto predisposto il presente Piano delle Azioni Positive, per il triennio 2023-2025, discusso e approvato nella seduta del Comitato del 28/03/2023 , che si pone all'attenzione della Direzione Aziendale, per gli atti conseguenti.

Il presente documento sarà inoltre sottoposte all'esame della Consigliera Regionale di Parità e delle Consigliere di Parità delle Province di AR, SI e GR per le loro osservazioni.

1) Comunicare il CUG :diffondere la cultura

Per una efficace diffusione delle informazioni e per una comunicazione aggiornata delle attività del CUG verso i dipendenti e le dipendenti sulle tematiche proprie del Comitato, oltre a cicli di incontri con il personale aziendale è necessario :

- mantenere aggiornata la pagina dedicata al CUG sulla pagina INTRANET con informazioni e materiale di interesse;
- realizzare eventi informativi/divulgativi con cadenza annuale in date simboliche (es.: 8 marzo/ 25 novembre/ 12 marzo) sui temi di competenza del CUG.

2)Formazione

Per la diffusione della cultura di genere, la valorizzazione delle risorse umane, la gestione dei conflitti e il benessere organizzativo, il CUG promuove :

- l' inserimento nel PFA (piano formativo aziendale) di momenti informativi e formativi obbligatori che coinvolgano i vari livelli professionali e dirigenziali sui temi sopra esposti;
- eventi formativi da inserire nel PFA (piano formativo aziendale), con eventuale acquisizione dei crediti ECM per le figure professionali sanitarie, per il personale per ogni annualità del piano

Corsi programmati 2023:

-Buon Lavoro! - Nuove modalità per approfondire le dinamiche etiche, emozionali ed energetiche che si possono attivare in un rapporto di cura

-Navigare i conflitti e favorire il dialogo con la Comunicazione Non Violenta

-MBSR Mindfulness-based stress reduction

Per consolidare le competenze dei componenti del CUG:

- 1 corso di formazione nell'anno 2024;
- partecipazione ad eventi formativi specifici in particolare sulle tematiche di benessere

organizzativo, mobbing e pari opportunità , organizzati da Enti e Associazioni accreditati a livello regionale e nazionale

3) Fare "Rete"

L' attività di consolidamento, raccolta dati statistici e confronto tra le strutture interne (Codice rosa, Medicina di genere, Osservatorio violenza sugli operatori sanitari, Promozione della salute ecc.) e quelle esterne, quali gli organismi di parità operanti a livello locale, regionale, nazionale, con il CUG, sono alla base del lavoro necessario per la definizione di un linguaggio comune e di azioni congiunte per la proposizione e il sostegno degli obiettivi di parità, contrasto alle discriminazioni e promozione del benessere di chi lavora.

Il CUG propone per questa azione ;

- la collaborazione con la struttura "UOSD Benessere Organizzativo e Clima Interno";
- la partecipazione attiva alle reti territoriali e in particolare alla rete "Rete Regionale dei CUG", istituita presso l'Ufficio della Consigliera regionale di parità.

Per un costante monitoraggio e analisi delle politiche aziendali è inoltre necessario:

-la comunicazione preventiva di ogni atto interno di competenza del comitato (delibere, regolamenti, procedure);

-la fornitura di tutti i dati, le informazioni e le risorse necessarie a garantire l'operatività del CUG che consentano di adempiere ai propri compiti istituzionali (es.: dati relativi alle richieste e gli accessi del personale ai vari istituti contrattuali, (part time, telelavoro, ecc.); fornitura di dati disaggregati per genere, età, qualifica professionale ecc. per la relazione annuale e per altre esigenze informative;

-assegnare al comitato una sede e del personale dedicato con funzioni di segreteria

Tutto ciò anche al fine di dare piena attuazione a quanto previsto nella Direttiva Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019.

4) Contrasto ad azioni di strain e mobbing. Lotta alle molestie e alle discriminazioni. Miglioramento del benessere organizzativo.

Il CUG ritiene questo un obiettivo prioritario del suo mandato e le relazioni e il percorso stabilito tra la Direzione Aziendale, il S.P.P., i Medici Competenti, le strutture aziendali quali il Dipartimento Risorse Umane, l'Agenzia della Formazione, i R.L.S., per affrontare in maniera coordinata tutta la materia del benessere organizzativo e dell'impatto che su di esso può esercitare lo stress lavoro-correlato, è indispensabile per progettare in maniera unitaria la rilevazione dei disagi e quella dei bisogni per i dipendenti e le dipendenti della azienda.

Nell'ottobre 2021 l'Italia, secondo paese in Europa, ha concluso il processo di ratifica della Convenzione OIL n. 190 del 2019, contro le violenza e le molestie nel mondo del lavoro, con l'approvazione della legge n.4 del 15/01/2021.

Per implementare una cultura aziendale che rifiuti la violenza e le discriminazioni sul lavoro in tutte le loro forme , come affermato dalla convenzione internazionale, è necessario mettere in atto azioni di prevenzione, protezione e assistenza e fare ogni sforzo per la informazione e formazione rivolta ai gestori delle risorse umane e/o ai/lle lavoratori/trici e ad ogni soggetto che entri in contatto con l'azienda.

Si ritiene comunque necessario:

-stabilire e presidiare il percorso per la gestione delle "segnalazioni" delle molestie e delle aggressioni, sia per la prevenzione del fenomeno garantendo la tutela del/la segnalante ma soprattutto per l'individuazione di soluzioni condivise che intervengano efficacemente sulla conciliazione dei conflitti, sulla gestione delle risorse umane e sullo stress lavoro correlato, anche alla luce della recente emanazione del D.lgs 10 marzo 2023 , n. 24;

-la valorizzazione degli "sportelli di ascolto" dedicati, diffusi sul territorio con definizione del loro mandato e del loro rapporto con le altre strutture aziendali, per la presa in carico dei soggetti/casi che manifestano situazioni di disagio;

-il potenziamento della UO Benessere Organizzativo dotata di risorse e professionalità adeguate per l'implementazione di nuovi ambiti di intervento sul benessere organizzativo;

- l' applicazione e la diffusione del CODICE ETICO;

-avvio del percorso aziendale per il conferimento dell'incarico di Consigliere/ra di Fiducia, figura terza prevista dalla normativa europea, chiamata a prevenire, gestire risolvere i casi di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing, nonché di mancato rispetto dei valori e delle regole enunciate nel Codice Etico.

5) Bilancio di genere

Leggere i bilanci degli enti pubblici in chiave di genere è un importante strumento di *mainstreaming* (integrazione) che consente di analizzare e contribuire a ridurre le disuguaglianze attraverso un esercizio di trasparenza, equità di gestione delle risorse impiegate. In tal modo, gli amministratori possono essere maggiormente consapevoli delle conseguenze su donne e uomini del loro agire e poter condurre una azione politica non solo più equa, ma anche più efficace ed efficiente.

Il Bilancio di Genere per la nostra Azienda deve diventare uno strumento permanente di

monitoraggio e programmazione delle scelte aziendali.

Si prevede pertanto di:

-applicare la metodologia e rilevare gli indicatori dello studio MES-ANAAO, al quale l'azienda attraverso il CUG ha dato già un importante contributo ;

- l'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022 ,che potrà portare anche alla "Certificazione della parità di genere".

-istituire all'interno della azienda un "osservatorio di genere" che con figure multi professionali aziendali e con il contributo del CUG monitori, periodicamente, il quadro dell'impatto del genere sulla organizzazione in termini di performance e azioni e fornisca le basi per interventi mirati.

6) Linguaggio di genere

Nella costellazione di documenti prodotti a sostegno di un Linguaggio di genere inclusivo e rispettoso di ogni differenza, il MIUR nel 2018 ha redatto le "Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" intendono fornire indicazioni e strategie linguistiche concrete per una revisione dei documenti prodotti nelle amministrazioni pubbliche.

Su queste basi il CUG si propone :

-l'implementazione da parte dell' Azienda delle "Linee guida" per l' uso del genere nel linguaggio amministrativo e nei documenti aziendali .

(collaborazione delle Università della città di Siena).

7) Smart working/ Lavoro Agile/ telelavoro

Il CUG, fin dal precedente PAP, ha posto particolare attenzione alla politica aziendale verso questa forma di lavoro, ritenendola in grado di contribuire fortemente a favorire la conciliazione tra vita lavorativa, vita personale e familiare, tenendo soprattutto conto delle vaste dimensioni territoriali della azienda.

La Pandemia ha fatto irrompere il lavoro a distanza anche nel mondo del lavoro sanitario, chiamando le aziende ad una rapida riorganizzazione per garantire la prosecuzione dell'attività lavorativa e il necessario distanziamento.

Il PNRR affronta questo tema in vari capitoli sulla sostenibilità e sull'innovazione e individua la telemedicina come nuova forma di presa in carico del paziente.

Il CUG intende verificare l'accesso e le condizioni di lavoro agile e del telelavoro tramite un costante monitoraggio della politica aziendale su questo tema, al fine di rilevare eventuali

criticità e farsi promotore di azioni specifiche a tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.
Ritiene pertanto necessario:
-prevedere una rilevazione annuale dei bisogni e della soddisfazione del personale, rispetto a queste forme di lavoro, attraverso l'utilizzo di strumenti già validati in altre Pubbliche Amministrazioni del territorio e/o con la loro collaborazione (es: Questionario Dipartimento di Economia politica e Statistica, UNISI)
- istituzione di un di tavolo di confronto OO.SS/RSU – CUG - Amministrazione che si riunisca periodicamente (ogni 6 mesi) attraverso il quale poter costruire parametri e strumenti di valutazione della performance equi e condivisi per la gestione del personale

8) Maternità e lavoro

Conciliare lavoro e famiglia è una sfida quotidiana che le imprese possono sostenere con politiche di welfare aziendale,le pubbliche amministrazioni sulla base di studi degli ultimi anni hanno dimostrato l' utilità, di adottare politiche favorevoli alle famiglie (*family friendly)*
Per questo ambito Il CUG ritiene utile promuovere un'indagine interna che definisca:
-il livello di percezione dei/lle dipendenti di come l'azienda si pone di affrontare il tema maternità e lavoro
-l'esame degli atti e regolamenti a carattere interno, dell' azienda aziendale nei confronti del *Family Friendly .*
Il CUG inoltre promuoverà, sosterrà e monitorerà tutte le azioni che l'Azienda intende mettere in atto per il miglioramento delle condizioni di lavoro di donne e uomini per agevolare la conciliazione dell'attività lavorativa con quella familiare, anche attraverso l'adozione di Buone Prassi che partendo dall'analisi dei dati delle indagini aziendali individui le azioni di miglioramento
A sostegno della maternità si prevede :
-l'implementazione delle azioni di miglioramento prodotte dal gruppo dei lavoro sul protocollo "La tutela della salute e della Sicurezza delle lavoratrici in stato di gravidanza e delle lavoratrici madri".
-promozione e adozione del lavoro agile quale strumento di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata;
-sostegno alla realizzazione dell'asilo nido aziendale presso l'ospedale di GR secondo il progetto presentato dagli Ordini dei Medici, Infermieri e Tecnici sanitari;
-promozione di iniziative analoghe in altri presidi ospedalieri/aziendali delle province di Siena e

Arezzo

9) Invecchiare bene al lavoro "Age Diversity Management" / Prevenzione in un'ottica di genere/ WHP

La Pandemia ha di fatto impedito l'implementazione delle "Linee guida sull'Age Diversity Management" prodotte a suo tempo da un gruppo di lavoro aziendale e previste nel precedente PAP.

Tali buone pratiche (part-time, mentoring, valuatazioni, ipersuscettibilità, ecc) vogliono rappresentare una implementazione delle misure di prevenzione e promozione della salute basate sull'età anagrafica dei/lle lavoratori/trici *(age management)* e più in generale ai diversi bisogni che gli/le stessi/e presentano correlati alle ridotte capacità lavorative *(diversity management).*

Il CUG propone :

- di monitorare la loro applicazione affinché questa buona prassi per affrontare con un approccio strategico globale e proattivo al problema della demografia aziendale, in cui le caratteristiche personali e professionali siano mirati ed affrontate con interventi che valorizzino le caratteristiche delle persone in età avanzata o con fragilità di salute e/o ridotte capacità lavorativa.-
- nel 2022 l'azienda ha aderito al progetto regionale "WHP- Work Healt Promotion- Luoghi di lavoro che promuovono la salute", il CUG intende contribuire con idee ed azioni, attraverso il gruppo di lavoro appositamente istituito, alle azioni tese a promuovere la partecipazione attiva delle persone nell'adozione di stili di vita sani per la riduzione dei fattori di rischio socio-economici e ambientali che agiscono come determinanti nel miglioramento della salute e del benessere del personale dipendente.

Per il finanziamento del presente piano si attinge ai fondi aziendali

Il monitoraggio del Piano viene effettuato annualmente e i risultati saranno riportati all'interno della relazione annuale di cui alla Direttiva Funzione Pubblica n.2/2019.

Siena 28/03/2023

Per il Comitato Unico di Garanzia
La presidente
dr.ssa Rossana Mancini.

MANCINI ROSSANA
Regione Toscana
31.03.2023
08:22:51
GMT+00:00