



DELIBERAZIONE N. 83 DEL 01/03/2022

OGGETTO

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2022-2024 PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' ED IL BENESSERE LAVORATIVO

SU PROPOSTA DELLA U.O.C. AFFARI GENERALI E LEGALI

IL DIRIGENTE RESPONSABILE Giacomo Rossi

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO Angelo Carnelli

Documento firmato digitalmente ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale e normativa connessa

IL DIRETTORE GENERALE

Visto l'art. 57 *"Pari opportunità"* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

vista la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante *"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"*;

vista, in particolare, la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019 recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"*;

vista, da ultimo, la deliberazione n.434 del 28.10.2021 con cui l'Azienda, all'esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente aperta a tutto il personale dipendente, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'ASST Ovest Milanese;

dato atto che, come previsto dalla vigente normativa in materia e, in particolare dalla direttiva 26 giugno 2019 il Comitato, nell'ambito della funzione propositiva che gli è riconosciuta e delle note macro- aree di sua competenza, ha elaborato una serie di azioni formative ed informative confluite ed organizzate sistematicamente nella proposta di *"Piano triennale di azioni positive 2022-2024"*, approvato nella seduta plenaria del 17 gennaio 2022;

considerato che tale proposta di Piano intende contribuire concretamente allo sviluppo di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e della dignità delle persone all'interno dell'Azienda, alla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e al miglioramento della performance aziendale;

ritenuto, quindi, di prendere atto, condividendone i contenuti, del *"Piano triennale di azioni positive 2022-2024"*, proposto dal CUG ed allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, e di dare mandato allo stesso di curarne l'attuazione;

su proposta del Dirigente Responsabile dell'UOC Affari Generali e Legali, il quale, unitamente la responsabile del procedimento, attestano la legittimità e regolarità tecnico/amministrativa del presente provvedimento;

preso atto del parere favorevole espresso, per quanto di rispettiva competenza, dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Socio Sanitario;

D E L I B E R A

- 1) di prendere atto, condividendone i contenuti, del *"Piano triennale di azioni positive 2022-2024"*, proposto dal CUG ed allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, e di dare mandato allo stesso di curarne l'attuazione;
- 2) di provvedere alla pubblicazione del suddetto Piano sull'Internet aziendale nell'area dedicata al Comitato Unico di Garanzia (CUG);

- 3) di dare atto che l'esecuzione del presente provvedimento è affidata al Responsabile del procedimento il quale ne comunicherà l'avvenuta approvazione ai Servizi/Settori/UU.OO./Uffici interessati per l'adempimento delle rispettive competenze così come individuate nel P.O.A.S;
- 4) di dare atto che, ai sensi dell'art. 17 - comma 6 - della L.R. 30 dicembre 2009 n. 33 e s.m.i., il presente provvedimento, non soggetto a controllo, è immediatamente esecutivo e verrà pubblicato all'Albo on-line sul sito informatico aziendale.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott. Fulvio Edoardo Odinolfi)



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

(2022-2024)

Nota di introduzione al Piano di Azioni Positive

Il *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"* (CUG) dell'ASST Ovest Milanese istituito con deliberazione n. 434 del 28 ottobre 2021, come previsto dalla vigente normativa in materia e, in particolare, dalla direttiva 26 giugno 2019 recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni"*, ha predisposto il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024.

Tale piano è stato pensato ed elaborato partendo dal presupposto che la promozione della parità e delle pari opportunità in Azienda, necessita innanzitutto di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione di azioni concrete che tendano a sviluppare una cultura organizzativa di qualità volta a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno dell'Azienda.

Sulla base di tale presupposto il CUG, nell'ambito della funzione propositiva che gli è riconosciuta e delle note macro-aree di sua competenza (pari opportunità e cultura di genere; benessere organizzativo; conciliazione vita-lavoro), ha elaborato una serie di *azioni formative ed informative* che sono state approvate nella seduta plenaria del 17 gennaio 2022.

Nel Piano ivi allegato e strutturato in forma di griglia, vengono indicate le azioni positive programmate, l'anno di avvio dei lavori per la realizzazione, gli obiettivi che si intendono perseguire, i referenti a cui ne è affidata l'attuazione (individuati prevalentemente tra i componenti del CUG) e le strutture aziendali chiamate a collaborare per l'attuazione dello stesso.

Ritenendo prioritario dare la massima diffusione alla cultura organizzativa orientata al rispetto della parità, alla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e al miglioramento della performance aziendale, alcune delle attività del Piano, pur nei limiti imposti dal perdurare dell'emergenza pandemica, sono state previste come **eventi formativi** da ripetersi nel triennio :

1. *"Medicina di Genere"* in modalità FAD asincrona (cultura di genere);
2. *"Comunicazione efficace e l'arte di ascoltare"* corso previsto in presenza che intende fornire ai lavoratori gli strumenti utili alla gestione di una comunicazione efficace e finalizzata al miglioramento del clima organizzativo (benessere organizzativo) e alla de-escalation dei conflitti;
3. *"La violenza sulle donne, le discriminazioni e il mobbing"* corso finalizzato a informare il personale sulla dimensione dei citati fenomeni, sulle forme di prevenzione, di intervento e sugli strumenti di tutela messi a disposizione dalle strutture socio-sanitarie, dal legislatore e dai CCNL di categoria (benessere organizzativo, pari opportunità e cultura di genere);
4. Implementazione del programma relativo al corso predisposto dall'Azienda per i neo-assunti con un modulo dedicato al CUG e alle sue funzioni (informazione/formazione nuovi dipendenti);



5. Proposta di estendere il corso per i neo-assunti anche al personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, lunghe malattie) al fine di favorirne il reinserimento;

Il CUG ha inoltre previsto nel Piano delle azioni positive concrete e finalizzate:

- al contrasto della violenza di genere e ad ogni tipo di discriminazione diretta o indiretta attraverso la presenza di un/a Consigliere/a di Fiducia. Tale figura verrà individuata con apposita procedura sulla base della definizione del profilo culturale e professionale elaborato dal CUG e, concorrerà a dare concretezza all'azione di tutela svolta dal Comitato nei confronti di tutti i dipendenti che segnalino comportamenti molesti o violenti, garantendo loro un canale d'ascolto sicuro e protetto, nel pieno rispetto della privacy (benessere organizzativo- pari opportunità);
- alla tutela della maternità e paternità mediante predisposizione di un "vademecum" che ha l'obiettivo di rendere agevole la conoscenza e la comprensione della vigente normativa in materia, con particolare riguardo a quella relativa alla fruizione dei congedi parentali, favorendo in tal modo concrete opportunità di conciliazione tra vita familiare e professionale (pari opportunità e conciliazione vita- lavoro);
- alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori disabili o con famigliari affetti da disabilità mediante la predisposizione di un "vademecum" che, anche in questo caso, ha l'obiettivo di rendere agevole la conoscenza e la comprensione della copiosa normativa vigente in materia, favorendo in tal modo la piena integrazione dei lavoratori disabili nell'organizzazione aziendale (benessere organizzativo- pari opportunità);
- alla realizzazione di uno studio sulla fattibilità di un'indagine sul clima organizzativo aziendale tramite la somministrazione di questionari anonimi per individuare eventuali situazioni di malessere interne all'organizzazione. (benessere organizzativo). Lo studio che si intende realizzare, deve prendere in considerazione sia aspetti di natura tecnico/organizzativa che di natura economica (*analisi costi-benefici*), in ordine alla fattibilità dell'indagine.

Il Piano così presentato, prevede iniziative che si ripeteranno ogni anno (es. eventi formativi sulla medicina di genere e sulla comunicazione) per garantirne la più ampia diffusione, altre invece che prenderanno l'avvio nell'anno indicato nel prospetto saranno comunque oggetto di aggiornamenti ed implementazioni negli anni a venire (es: i vademecum sulla maternità e sulla disabilità).

Il Comitato si riserva poi di avanzare ulteriori proposte e/o di effettuare integrazioni al presente documento al verificarsi di situazioni contingenti e/o rilevanti che rendano necessario un aggiornamento delle azioni positive presentate per il triennio.

PIANO TRIENNALE CUG 2022-2024

TEMA	INIZIATIVA	OBIETTIVI	SERVIZI COINVOLTI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	COSTI	REFERENTE CUG
	Inserimento nel corso FAD destinato ai neoassunti di un modulo informativo sul CUG (funzioni, obiettivi, riferimenti) e proposta di estensione del corso anche ai lavoratori che rientrano dopo lunghi periodi di assenza (maternità, congedi parentali, malattie prolungate). (6 mesi minimi di assenza)	Diffondere le informazioni sul Comitato a tutti i lavoratori e favorire il reinserimento dei lavoratori dopo lunghe assenze.	Uff. Formazione	Predisposizione modulo CUG e inserimento nel programma del corso nel 2022 mantenimento ed eventuali aggiornamenti nel 2023 e 2024	nessuno	Claudia Grassi Laura Segaloni
PARI OPPORTUNITÀ BENESSERE ORGANIZZATIVO	Consigliere/a di Fiducia	definizione del profilo culturale e professionale del/della Consigliere/	Direzione Strategica	Definizione profilo e trasmissione Direzione Strategica nel 2022	nessuno	Simona Locarno Laura Ghiringhelli Claudia Grassi

PARI OPPORTUNITÀ E MEDICINA DI GENERE	Istituzione del gruppo di miglioramento aziendale sul tema della farmacologia di genere	L'obiettivo del gruppo è sviluppare i temi della farmacologia, epidemiologia, economia, farmacovigilanza	UOC Servizio Farmaceutico	istituzione del gruppo nel 2022 sviluppo del progetto nel 2023 e 2024	nessuno	Paola Faggioli Sergio Finazzi			
CONCILIAZIONE VITA LAVORO PARI OPPORTUNITÀ	Redazione di un <i>Vademecum maternità</i>	Rendere più agevole la comprensione del complesso quadro normativo in materia di maternità e di congedi parentali	Risorse Umane SPP Medico Competente	Predisposizione documento nel 2022 monitoraggio ed aggiornamenti per il 2023 e 2024	nessuno	Claudia Grassi Sonia Petazzi Simona Locarno			
PARI OPPORTUNITÀ E MEDICINA DI GENERE	Convegno sulla medicina di genere (legge n. 3/18)	Offrire ai lavoratori la formazione sul tema della medicina di genere.		Convegno proposto per gli anni 2022-2023-2024	nessuno	Paola Faggioli Carlo M. Guastoni Laura Segaloni			
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Attività di formazione sulla comunicazione, come strumento di miglioramento del clima organizzativo e di escalation dei conflitti	Fornire gli strumenti e i suggerimenti per mettere in atto le dinamiche di comunicazione che rendano più efficace l'impegno lavorativo di ciascuno e contribuiscano ad un clima lavorativo più sereno.	Servizio di Psicologia clinica Team aziendale dei mediatori (mediazione trasformativa)	Formazione proposta per gli anni 2022-2023-2024	€ 500,00 (costo stimato per l'eventuale affitto della sala esterna all'ASST)	Sara Mutti Laura Segaloni			
CONCILIAZIONE VITA LAVORO PARI OPPORTUNITÀ	Redazione di un <i>Vademecum disabilità</i>	Rendere più agevole la comprensione del quadro normativo e delle tutele previste dal legislatore e dai CCNL in materia di disabilità	Risorse Umane SPP Medico Competente	Predisposizione documento per il 2023 monitoraggio ed aggiornamenti per il 2024	nessuno	Sonia Servino Stefania Nebuloni Gianluca Casula			

BENESSERE ORGANIZZATIVO	Studio di fattibilità sulla realizzazione di un'indagine sul clima organizzativo tramite la somministrazione di questionario anonimo	Lo studio che si intende realizzare deve valutare gli aspetti sia di natura tecnica/organizzativa che economica (analisi costi/benefici) in ordine alla fattibilità e sostenibilità ambientale dell'indagine che si intende effettuare.	Direzione Strategica Direzioni Mediche Risorse Umane SPP Medico Competente	Avvio previsto per il 2023 Conclusioni dello studio 2024	nessuno	Claudia Grassi Simona Locarno Gianluca Casula Laura Segaloni
PARI OPPORTUNITÀ E VIOLENZA DI GENERE	Evento formativo/informativo sul tema delle discriminazioni e violenza di genere	Affrontare il tema delle discriminazioni e della violenza di genere, delle discriminazioni e del mobbing da diversi punti di vista (psicologico, sanitario, giuridico e contrattuale)	Servizio di Psicologia clinica Risorse Umane SPP Medico Competente	Predisposizione materiali, programma ed informativa dell'evento nel 2024 per l'inserimento nel Piano formativo 2025 e anni successivi	nessuno	Laura Ghiringhelli Simona Locarno Claudia Grassi Sergio Finazzi