



PIANO AZIONI POSITIVE **Anno 2024-2026**

Riferimenti Normativi

- Art.3 della Costituzione che enuncia il principio di eguaglianza, riconoscendo a tutti i cittadini pari dignità sociale, e che *“tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”*;
- D.lgs. n. 165/2001 (cd. Testo Unico sul Pubblico Impiego) recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone, indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (attuazione con D.L.n.215/2003);
- Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (attuazione con D.L. n. 216/2003);
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante *“L'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*;
- D.lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;
- Direttiva del 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione Pubblica riguardante le *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*.
- Legge n.183/2010 (cd. Collegato al lavoro) che prevede all'art.21 fra le *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”* la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.);
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 avente ad oggetto le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”*;
- D.Lgs.n.80/2015 avente ad oggetto *“misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*;

*Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità*



- Legge n.124/2015 avente ad oggetto *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, in particolare l’art.14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*;
- Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo relativa alla *“Creazione di condizioni del mercato di lavoro favorevole all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”*;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n.3 del 1° giugno 2017 *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art.14 della legge n.124/2015 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri n.2 del 26 giugno 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.



PREMESSA

Il PAP è il frutto del lavoro dei Componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (di seguito CUG) dell'AORN Santobono-Pausilipon.

La Direttiva n.2/2019, con la quale vengono indicate le nuove linee di indirizzo definite "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" definisce uno stretto collegamento tra Piano triennale delle Azioni Positive e il Ciclo della Performance, stabilendo che detto Piano venga aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

In osservanza alla citata direttiva, il CUG dell'AORN Santobono-Pausilipon, tenuto conto di ciò che è stato già realizzato fino ad oggi in materia di azioni positive, nonché delle proposte emerse nel confronto interno fra componenti CUG, propone e rimodula il PAP in linea con quanto pianificato nei precedenti.

Il Piano considera e capitalizza anche quanto suggerito dalle esigenze del post pandemia, declina le aree di intervento all'interno delle quali sono identificate le azioni, gli obiettivi, gli attori coinvolti e la tempistica prevista per il loro raggiungimento.

Si è dunque prioritariamente inteso privilegiare l'aspetto che è stato maggiormente colpito dalla emergenza sanitaria, il benessere psico-fisico dei lavoratori e l'equilibrio dei tempi di vita, intercalandolo in un processo dinamico in cui entrano in gioco variabili relazionali e organizzative che possono favorire o ostacolare la buona riuscita delle azioni.

Nel 2023 l'AORN si è anche dotata di un Gender Equality Plan, al fine di dare effettiva applicazione alla parità di genere nella propria gestione e organizzazione mediante una serie di impegni e azioni volte a promuovere la parità di genere attraverso un cambiamento istituzionale e culturale, in sinergia con gli altri strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Amministrazione quali il Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) e **il Piano delle azioni positive**.



FINALITA'

L'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come **"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"**.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali, che derogando al principio di uguaglianza formale a favore di quello dell'uguaglianza sostanziale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena e effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

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. Altresì si possono definire "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.



LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il Piano delle azioni positive, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del PIAO, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti.

Coerentemente con le finalità promosse dalla normativa vigente ed in continuità con il precedente PAP, si confermano gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere:

- a) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività sanitaria e amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.
- b) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.
- c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'Amministrazione e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.
- d) Stimolare la formazione continua dei dipendenti sulle tematiche delle pari opportunità
- e) Favorire l'empowerment femminile nell'ambito dell'istruzione, della formazione e del lavoro
- f) Incentivare l'adeguamento e il potenziamento sia del sistema formativo nei settori strategici che nelle politiche per il lavoro, in un'ottica di genere.

Il CUG sente l'esigenza di farsi portavoce dell'importanza del tema della sostenibilità ambientale, che in una struttura sanitaria non è semplicemente un atto isolato, ma piuttosto un processo continuo di adattamento e miglioramento: infatti attraverso l'adozione di scelte responsabili e comportamenti virtuosi, le strutture sanitarie pubbliche possono diventare avanguardie di un cambiamento significativo, dimostrando che la salute umana e quella dell'ambiente sono interdipendenti e indivisibili.

Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
“Santobono-Pausilipon”
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità



Il CUG intende dunque procedere ad un'azione volta alla responsabilizzazione e sensibilizzazione del personale su tale tematica, promuovendo il sentirsi parte integrante della struttura, attraverso mirate campagne di informazione e formazione, con il fine ultimo di implementare e tutelare il benessere sul luogo di lavoro.

E' stato stimato che grazie comportamenti virtuosi adottati dai dipendenti si potrebbero raggiungere percentuali di risparmio energetico addirittura pari a circa il 6-8%, e il personale che lavora nelle strutture sanitarie, e che vive la quotidianità dell'ospedale, dell'ambulatorio, del laboratorio, deve imparare a effettuare semplici operazioni manuali quale spegnere la luce, abbassare o alzare il termostato, chiudere l'acqua calda sanitaria e non aprire le finestre se con condizionatori in funzione o lasciare luci e apparecchiature accese quando non è necessario.

Il rispetto di uno stile di vita “green” dovrebbe dunque diventare parte integrante di un nuovo “mood aziendale” orientato al benessere di tutta la comunità che popola le strutture ospedaliere.

Essendosi inoltre l'AORN Santobono Pausilipon dotata di un Gender Equality Plan (Piano per la Parità di Genere), redatto da un apposito “Gruppo di Lavoro a supporto permanente alla Direzione Strategica per la predisposizione del Piano di Uguaglianza di Genere e dei relativi aggiornamenti periodici GEP Team” di cui, fra l'altro, fanno parte due membri del CUG, risulta infine opportuno l'inserimento di un ulteriore obiettivo.

Il Piano per la Parità di Genere costituisce infatti uno strumento primario che, **affiancando e integrandosi con il Piano di Azioni Positive**, identifica l'insieme di azioni che si intendono realizzare per promuovere l'eguaglianza di genere grazie ad un cambiamento culturale sempre maggiore all'interno dell'organizzazione e nel campo delle attività sanitarie e della ricerca, partendo dalla situazione attuale.

Quale ulteriore obiettivo il CUG si pone dunque quello di soggetto comprimario per l'attuazione di tutte le Azioni di sviluppo del GEP, nell'ambito di ciascuna Area prevista.



LINEE SPECIFICHE DI ATTIVITA'

Obiettivo n. 1: Favorire la conciliazione tempi vita-lavoro, mediante l'individuazione di soluzioni che concilino l'impegno lavorativo con i tempi di vita familiare.

L'attenzione del CUG alla conciliazione rappresenta un'espressione dell'orientamento verso i lavoratori, al fine di soddisfare la necessità di poter accordare i propri impegni sia familiari sia lavorativi: l'obiettivo non è esclusivamente quello di ottenere di un equilibrio tra ore familiari e lavorative, (che reca con sé la concezione di famiglia e lavoro come conflittuali) ma di incrementare la possibilità del simultaneo impegno lavorativo e del soddisfacimento di esigenze familiari.

In tal senso vanno incoraggiate le iniziative che contribuiscono al superamento dell'apparente contrapposizione tra la dimensione familiare e quella lavorativa, per attivare, al contrario, un circolo virtuoso di benefici reciproci per la famiglia e per l'AO.

Gli strumenti a disposizione del personale per conciliare i tempi di vita personale con quelli di vita lavorativa sono il part-time, la flessibilità maggiorata, i permessi retribuiti e non retribuiti, le brevi aspettative per motivi familiari e di studio, e le aspettative previste dalla normativa.

I recenti avvenimenti connessi con l'emergenza pandemica hanno evidenziato in modo prioritario il tema delle **pari opportunità**, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Si dovrebbe promuovere, attraverso percorsi formativi e informativi che con il coinvolgimento di tutti i livelli, inclusi i dirigenti, *a partire dalle posizioni apicali, che dovrebbero assumere il ruolo di catalizzatori e promotori, stando in prima linea*, il cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi vita e lavoro

Da non sottovalutare, da ultimo, le problematiche di viabilità interna all'Azienda dovuta a lavori indifferibili, per i quali potrebbe essere d'ausilio una politica green.

È possibile affermare che nella nostra Azienda Ospedaliera non sono riscontrabili differenziali retributivi uomo/donna in quanto la disciplina retributiva rispetta la normativa

*Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità*



generale riguardante il trattamento economico derivante dalla contrattazione generale ed integrativa stabilita su un piano di assoluta parità uomo/donna.



AZIONE N. 1

AREA PROMOZIONE POLITICHE DI CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E VITA PERSONALE/FAMILIARE

OBIETTIVI	Agevolare e preservare il benessere dei dipendenti e la performance organizzativa al fine di garantire l'equilibrio tra le due sfere (famiglia e lavoro) contribuendo notevolmente al successo della mission aziendale.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none">- Individuazione di strumenti formativi che permettano un agevole inserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (es: maternità, congedi parenterali, congedi straordinari, aspettativa) eliminando qualsiasi discriminazione nel percorso di carriera e garantendo un riorientamento anche mediante forme di affiancamento lavorativo- Verifica della fattibilità e conseguente sperimentazione di progetti di orario flessibile e temporaneo a favore delle/i dipendenti in situazioni di temporanea difficoltà di conciliazione (con particolare riguardo a motivi di cura e salute delle/i dipendenti o familiari), in sinergia con le esigenze dettate dall'organizzazione delle attività lavorative- Promozione e monitoraggio della corretta applicazione degli strumenti di lavoro agile e smart working, anche in seguito alle conseguenze dell'emergenza sanitaria Sars Cov19, e miglioramento, attraverso la comunicazione delle forme di orario flessibile (in ingresso e in uscita, forme di part-time, lavoro agile, etc) con la possibilità di applicare articolazioni orarie specifiche in caso di particolari esigenze familiari e personali- Maggiore sensibilizzazione sull'istituto delle ferie solidali per i dipendenti in difficoltà (avendo particolare riguardo a motivi di

*Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
 "Santobono-Pausilipon"
 Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità*

	<p>cura e salute delle/i dipendenti o familiari).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Possibilità di riconoscere un'articolazione oraria della prestazione lavorativa compatibile con la cura dei figli, concordando eventualmente una turnazione opposta tra i genitori anche se appartenenti a strutture diverse - Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli: promozione di campagne informative interne sui diritti previsti dalla legge relativamente ai congedi parentali anche per i padri. - Aggiornamento e semplificazione del regolamento aziendale per la mobilità interna del personale di comparto che preveda criteri di precedenza a parità di condizioni per particolari situazioni di famiglia e di salute - Progetto di mobilità sostenibile attraverso la definizione di percorsi casa-lavoro, tramite l'utilizzo di mezzi di ausilio car sharing da parte dell'azienda e l'impiego di mezzi di traffico locale al fine di consentire un'agevolazione per raggiungere la postazione di lavoro. Benefici per i dipendenti e per la città derivanti dalla diminuzione dei costi con riduzione del traffico cittadino e minore impatto ambientale
SOGGETTO ATTUATORE	CUG
	<p>Tutte/i le/i dipendenti</p> <p>CUG, UOC Gestione Risorse Umane, Dipartimenti</p> <p>Nessun onere aggiuntivo</p>
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2024-2026



Obiettivo n. 2: Promuovere il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio.

Il concetto del benessere nei luoghi di lavoro si è delineato a partire dal termine di “*Occupational health psychology (OHP)*”, con cui si indicava una nuova materia interdisciplinare in ambito organizzativo, finalizzata a migliorare la qualità della vita lavorativa nelle aziende.

Sembra banale ma per lavorare bene bisogna stare bene sul proprio luogo di lavoro.

La promozione del benessere organizzativo nelle aziende sanitarie deve partire dall’approfondimento dei punti di forza e delle criticità in esse presenti, al fine di progettare opportuni interventi di miglioramento.

L’obiettivo è la creazione di un ambiente di lavoro improntato al “*benessere organizzativo*”, inteso come la capacità di un’organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, accrescendo la convivenza sociale, mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale.

Infatti, quando le persone risultano coinvolte e valorizzate e possono accrescere le proprie competenze e condividerle, il clima e l’atmosfera prevalente nell’organizzazione rendono più facile il raggiungimento di una condizione di benessere sul luogo di lavoro e questo, a sua volta, farà crescere l’organizzazione e migliorerà i suoi risultati.

La legge 15 febbraio 1996, n. 66, ha innovato la precedente normativa, considerando la violenza contro le donne come un delitto contro la libertà personale; con la legge 23 aprile 2009, n. 38 sono state inasprite le pene per la violenza sessuale e viene introdotto il reato di atti persecutori ovvero lo *stalking*.

Le donne sono, vittime di aggressioni più degli uomini, anche nell’ambito del Servizio Sanitario Nazionale, in particolare nelle postazioni di guardie mediche e nei Pronto soccorso. Il 14 agosto 2020 il Parlamento ha approvato la Legge n.113 che dispone misure di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell’esercizio delle loro funzioni.

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro opera il principio costituzionale della parità tra le donne e gli uomini (art. 3 Costituzione): nonostante ciò, le persone ancora subiscono atti di discriminazione nel mondo del lavoro, in particolare le donne; il persistere del



divario di genere determina la violazione dei diritti fondamentali, con conseguenze rilevanti dal punto di vista economico e sociale.

AZIONE N. 2

AREA BENESSERE LAVORATIVO, ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE, PREVENZIONE DEL DISAGIO LAVORATIVO MOLESTIE E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO E MOBBING.
--

OBIETTIVI	<ol style="list-style-type: none">1. Promuovere il benessere organizzativo e individuale, ponendo particolare attenzione a:<ul style="list-style-type: none">- formazione sui vari profili del benessere sul lavoro;- analisi specifica delle criticità nel processo di ascolto del malessere lavorativo;- elaborazione, approvazione ed utilizzazione di Linee guida per il perseguimento del benessere organizzativo e verifica di attuazione, eventualmente anche attraverso l'organismo di valutazione della performance;- contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;- promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità, della persona e del benessere fisico e psichico;- divulgazione del Codice di Comportamento e Disciplinare del personale per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti, ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.- ascolto dei dipendenti;- indagini sul benessere organizzativo (D.lgs. 150/2009);- valutazione stress lavoro correlato (D.lgs. 81/08 e s.m.i.);- contrasto a molestie sessuali, morali, discriminazioni, mobbing;- informazione per tematiche relative al disagio lavorativo;- tutela e prevenzione aggressioni sul posto di lavoro. 2. Analizzare il fenomeno Mobbing, dettando linee di comportamento che abbiano efficacia preventiva ed attuando comportamenti concreti e idonei a diffondere la cultura antimobbing.
------------------	--

*Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
 “Santobono-Pausilipon”
 Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità*

	<p>3. Predisporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro correlato in collaborazione con il Servizio PP, destinati alle Direzioni (Aziendale, UO) e ai/le dipendenti.</p>
AZIONI POSITIVE	<p>1. Istituzione di uno Sportello di ascolto (impegno da concordare con Direzione Aziendale) gestito da un Professionista con competenze di psicologia del lavoro, dedicato a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - miglioramento del benessere organizzativo e indicazione delle misure di prevenzione da adottare per contrastare i fattori stressogeni presenti sul lavoro; - orientamento, supporto e mediazione a disposizione dei dipendenti per focalizzare la propria situazione e progettare possibili percorsi personalizzati; - somministrazione ai/le dipendenti di questionari per indagare il livello di benessere organizzativo (es. Questionario ANAC/altri); - applicazione del percorso relativo alla valutazione stress lavoro correlato (valutazione dei dati oggettivi e soggettivi di stress, livello di rischio, individuazione delle misure correttive, pianificazione del piano attuativo, rivalutazione per la verifica della efficacia delle misure attuate); - informazione/formazione su tematiche relative al disagio lavorativo. <p>2. Pubblicizzazione e diffusione dello Sportello di ascolto per il disagio lavorativo presso il personale dell’AORN con un comunicato da apporre nelle postazioni marcatempo.</p> <p>3. Pubblicazione sul sito web aziendale dei risultati dei livelli di benessere organizzativo (D.Lgs33/2013);</p> <p>4. Inserimento dei temi di pari opportunità e benessere organizzativo nella valutazione delle performance organizzative e individuali e verifica dei risultati.</p>
SOGGETTO ATTUATORE	CUG
SOGGETTI INTERESSATI	Tutte/i le/i dipendenti
UFFICI COINVOLTI	CUG, Direzione Aziendale, UO Amministrative Aziendali, Medico Competente, UO Sanitarie, Dirigenza Infermieristica, Dirigenza Tecnico sanitaria, Dirigenza Sanitaria, Sigle Sindacali, Componenti Sicurezza dei Lavoratori, Nucleo di valutazione.
IMPEGNI DI SPESA	Con oneri aggiuntivi (Assunzione di impegno aziendale per l’apertura di uno Sportello di Ascolto) e senza oneri aggiuntivi le rimanenti azioni
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno 2024-2026



Obiettivo n. 3: Sostenere e rafforzare il ruolo del CUG.

I Comitati Unici di Garanzia possono, a ragione, essere considerati un valore aggiunto per la Pubblica Amministrazione, soprattutto in un momento storico come quello attuale, nel quale si susseguono interventi riformatori che legittimano aspettative di cambiamento in un'ottica di miglioramento che non vuol essere l'ennesima proclamazione di principi.

Per questo cambio di paradigma nessuna legge può bastare: è necessario un passaggio dal piano delle norme a quello dei comportamenti che deriva da una coerente e tenace permanenza nello sforzo riformatore in grado di superare l'ambito politico e normativo ed entrare nella cultura delle organizzazioni e di chi vi lavora, a partire dalla dirigenza.

Il CUG si impegna ad intervenire sulle modalità di comunicazione interna per quanto riguarda le attività del comitato con l'obiettivo di migliorarle e a consolidare la rete con i Comitati Unici di Garanzia ed i rapporti con le istituzioni di riferimento, nonché a sostenere la formazione dei componenti del Comitato.

Il rafforzamento del CUG dovrà avvenire nell'ambito delle sue funzioni:

- Funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni propositive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica
- Funzione consuntiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale
- Funzione di verifica: relazione annuale situazione personale, attuazione piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi e indennità delle posizioni organizzative.



AZIONE N. 3

AREA IMPLEMENTAZIONE FUNZIONI E RUOLO DEL CUG

- a) Adeguata collocazione del CUG all'interno della struttura organizzativa dell'AORN Santobono Pausilipon**
- b) Organizzazione funzionale all'operato del CUG da parte dell'AORN**
- c) Promozione dell'informazione e della visibilità del CUG mediante supporti informatici interni ed incontri specifici**

OBIETTIVI

1. Stretto raccordo tra CUG e Direzione strategica aziendale.
2. Adozione da parte della Direzione Strategica aziendale di modalità di consultazione preventiva del CUG e acquisizione del suo parere, relativamente all'adozione di atti interni nelle materie di competenza del CUG
(es: flessibilità e orario di lavoro, congedi, formazione e progressione di carriera, ecc.).
3. Trasmissione da parte degli uffici dell'Azienda dei dati e delle informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività del CUG.
4. Creazione del Nucleo d'ascolto, come previsto dalla direttiva n.2/2019
5. Creazione di una voce di bilancio apposita per attuare gli obiettivi prefissati
6. Pubblicizzazione da parte dell'Azienda delle attività del CUG al suo interno e nelle pubblicazioni ufficiali ed iniziative pubbliche riferite all'attività istituzionale.
7. Trasmissione delle informazioni relative all'attività del CUG

*Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità*

	<p>alle/i dipendenti.</p> <p>8. Prosecuzione di attività di coordinamento tra i CUG delle Aziende Sanitarie della Regione e tra i diversi soggetti pubblici e non nella città di Napoli.</p> <p>9. Disponibilità di una piattaforma telematica aziendale per le riunioni collegiali del CUG da effettuare in periodi anche emergenziali</p>
<p>AZIONI POSITIVE</p>	<p>1. Predisposizione e diffusione, a cura della Direzione Strategica aziendale, di un atto interno (circolare, direttiva, ecc.) che disciplini le modalità di consultazione del CUG e che regoli i rapporti funzionali con le strutture dell'Amministrazione, per consentire al CUG di svolgere efficacemente il suo compito.</p>
	<p>2. Inserimento della formula "<i>sentito il parere del CUG</i>" negli atti interni, circolari, direttive, ecc. su temi che rientrano nelle competenze del CUG.</p> <p>3. Implementazione di un link dedicato sul Sito web aziendale, contenenti le informazioni sull'attività del CUG e su materie di pari opportunità, benessere lavorativo e discriminazioni (anche mediante articoli tematici).</p> <p>4. Incentivazione della fruizione da parte del personale della casella di posta elettronica istituzionale, cug@santobonopausilipon.it, per la segnalazione di discriminazioni, situazioni di mobbing o per formulare osservazioni, opinioni e suggerimenti, attraverso i quali istaurare eventuali forum di discussione, su tematiche particolari.</p> <p>5. Affissione presso le postazioni marcatempo di comunicazioni esplicative sul CUG e sulle sue prerogative.</p> <p>6. Installazione di una o più bacheche nelle quali affiggere ogni informativa del CUG, da posizionare in postazioni di facile accesso da parte dei dipendenti.</p> <p>7. Assegnazione di un locale destinato alle attività del CUG.</p> <p>8. Installazione di una cassetta/buca postale, nella quale il personale dipendente potrà lasciare materiale cartaceo, con la segnalazione di situazioni attenenti a tematiche di competenza del CUG.</p> <p>9. Accesso dei componenti del CUG alle normative in materia di</p>

*Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità*

	<p>disciplina del lavoro nella Pubblica Amministrazione e alle riviste a cui l'Azienda è abbonata.</p> <p>10. Prosecuzione e approfondimento delle relazioni tra i CUG delle altre Amministrazioni, in ambito locale e regionale, allo scopo di favorire lo scambio, il confronto sui programmi, gli interventi e gli strumenti, fra le diverse esperienze in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché la realizzazione di iniziative comuni.</p>
SOGGETTO ATTUATORE	CUG, Direzione Aziendale, Uffici competenti
SOGGETTI INTERESSATI	Tutte/i le/i dipendenti
UFFICI COINVOLTI	CUG, Direzione Aziendale, Strutture Amministrative Aziendali, Strutture Sanitarie, Dirigenza Area Infermieristica
IMPEGNI DI SPESA	Senza oneri aggiuntivi
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno 2024-2026

AZIONE N. 4

AREA FORMAZIONE	
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento dell'attività di formazione rivolta ai Componenti del CUG, anche attraverso la partecipazione ai seminari formativi organizzati dalla Consiglieria di Parità della Regione Campania, e la programmazione di percorsi su tematiche specifiche (ruolo e compiti delle/dei componenti dell'organismo), sull'acquisizione di competenze trasversali e di tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche, ecc. • Organizzare e implementare la cultura organizzativa di genere e delle pari opportunità attraverso un linguaggio di genere e mediante canali formativi sviluppati de visu o

*Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
 "Santobono-Pausilipon"
 Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità*

	<p>tramite piattaforma digitale, comprendente anche la revisione e/o costituzione del codice etico, codice di condotta e carta della conciliazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promozione presso i/le dipendenti con funzioni di dirigenza/coordinamento della conoscenza delle procedure attraverso le quali rivolgersi al CUG • Promozione presso i/le dipendenti con funzioni di dirigenza/coordinamento della conoscenza del ruolo, delle aree di competenza del CUG con particolare riferimento a benessere organizzativo, mobbing, mediazione conflitti in ambito organizzativo, leadership, etc • Promozione, nell'ambito di un'Azienda orientata al "Green", del diretto coinvolgimento dei dipendenti nell'adozione di comportamenti responsabili, che saranno anche inseriti nel codice di comportamento
<p>AZIONI POSITIVE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione di giornate per l'attività di formazione e/o aggiornamento per i Componenti del CUG, da attuarsi in Azienda o, in alternativa, in contesti formativi esterni. L'attività formativa e/o di aggiornamento dovrà avere cadenza periodica e comunque avrà luogo qualora intervenissero modifiche alle vigenti normative in materia o su richiesta specifica dei componenti CUG - Percorsi formativi e informativi sui cambiamenti culturali organizzativi e sulla promozione delle pari opportunità, a partire dai ruoli apicali aziendali - Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere per tutto il personale. - Momenti formativi periodici relativi a: <ul style="list-style-type: none"> • sostenibilità ambientale ed economica, dove si sottolinea l'importanza di una gestione responsabile e consapevole delle attrezzature e delle strutture • in materia di risparmio energetico, soprattutto in occasione dei corsi di formazione per i neoassunti • divulgazione di un decalogo per un consumo più

*Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
 “Santobono-Pausilipon”
 Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità*

	<p style="text-align: center;">consapevole e responsabile dell’energia</p> <p style="text-align: center;">- Sensibilizzazione sul senso di appartenenza e responsabilità auspicando che, in tal modo, la “cosa comune” diventi sempre più “cosa propria” nell’ambito di una condivisione di progetti comuni e di obiettivi da raggiungere e orientata verso una condizione di crescente benessere nei luoghi di lavoro</p>
SOGGETTO ATTUATORE	CUG
SOGGETTI INTERESSATI	Le/i componenti del Comitato Unico di Garanzia Tutto il personale
UFFICI COINVOLTI	Professionisti esperti nel settore, UUOCC Gestione Risorse Umane e Formazione e Comunicazione.
IMPEGNI DI SPESA	Senza oneri aggiuntivi e/o con oneri da contabilizzare presso il Centro di costo di riferimento per il CUG
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno 2024-2026



Obiettivo n. 4: Coadiuvare il Gender Equality Team e le strutture coinvolte nella realizzazione nelle Azioni di Sviluppo del GEP.

La parità di genere è uno straordinario **motore di crescita** e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo e progresso dei Paesi: le Nazioni Unite hanno indicato la Gender Equality come uno dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) per il 2030, e l'Unione europea ha ribadito da tempo la necessità di definire obiettivi politici e realizzare azioni per rendere la parità di genere non soltanto un'affermazione di principio, ma una realtà consolidata: strumento fondamentale per il perseguimento di tale obiettivo è il Gender Equality Plan (Piano per la parità di genere).

Il Piano per la Parità di Genere si pone in sinergia con gli sforzi che sono già stati fatti dall'Azienda negli anni passati, di concerto con il Comitato Unico di Garanzia, in materia di disparità e diseguaglianze.

Affiancando e integrandosi con il Piano di Azioni Positive, di cui il Comitato Unico di garanzia per le Pari Opportunità è soggetto attuatore, identifica l'insieme di azioni che si intendono realizzare per promuovere l'eguaglianza di genere.

Risulta pertanto opportuno che il CUG si prefigga lo svolgimento di specifiche azioni miranti a consolidare il ruolo all'interno del Gender Equality Plan, soprattutto in ambito di rafforzamento della tutela delle pari opportunità e del mobbing.



AZIONE N. 5

Coadiuvare il Gender Equality Team e le strutture coinvolte nella realizzazione
delle Azioni di sviluppo del GEP

OBIETTIVI	Migliorare la qualità della vita lavorativa e privata del personale dipendente mediante una fattiva collaborazione in termini di inteoperatività delle azioni fra PAP e GEP
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> - Individuazione e promozione di strumenti formativi che consentano una maggiore diffusione della cultura della Gender Equality, promossa dal GEP - Messa a fattor comune e diffusione delle attività svolte/da svolgere del Tavolo Tecnico dei CUG: eventi, normativa, corsi (p. es. sulla medicina di genere) fra il personale dipendente mediante la sezione dedicata al GEP sul sito aziendale - Partecipazione di componenti del CUG alle attività di modifica dei regolamenti aziendali in un'ottica di genere
SOGGETTO ATTUATORE	CUG
SOGGETTI INTERESSATI	Tutte/i le/i dipendenti
UFFICI COINVOLTI	CUG, UOC Gestione Risorse Umane, Dipartimenti
IMPEGNI DI SPESA	Nessun onere aggiuntivo
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2024-2026

Il presente Piano di Azioni Positive 2024-2026 è sottoposto a verifica annuale del Comitato Unico di Garanzia congiuntamente alla Consigliera di Parità Regionale, al fine di monitorare l'efficacia delle azioni attuate e di apportare per tempo proposte di eventuali azioni correttive, qualora dovessero rendersi necessarie.