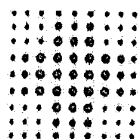


as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 1 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE DELL'AUSL DI PIACENZA

2025-2027

PROPOSTA DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

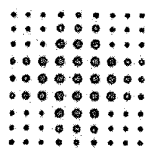
APPROVATA IN DATA 16/07/2025

Sommario:

- 1) NORMATIVA
- 2) PREMESSA
- 3) GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
- 4) AZIONI POSITIVE



as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 2 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

1) NORMATIVA

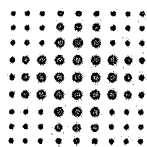
Il Piano triennale delle Azioni Positive è disciplinato dalla Direttiva n. 2/2019, emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione Pubblica e dal Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, con delega in materia di Pari Opportunità, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

La stessa ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva 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", con l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che *"la promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace."*

In attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo, il quadro normativo che disciplina il Piano di Azioni Positive è piuttosto ampio:

- la legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro" prevede che tutte le Pubbliche Amministrazioni si dotino del Piano delle Azioni Positive;
- l'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" riprende tale disposizione, al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro;
- il 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" riprende e coordina in un unico testo la normativa di riferimento e i principi di cui alla legge 10 aprile 1991 n.125 e di cui al d.lgs. n. 196/2000, in particolare:
 - l'art. 42 specifica le azioni positive come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;
 - l'art. 48 prevede che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un Piano triennale di Azioni Positive volto 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"* prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche;
- la Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, evidenzia l'importanza del fatto che le amministrazioni pubbliche svolgano un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e



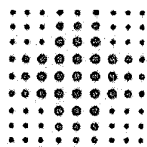
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale. La Direttiva pone obiettivi di attuazione completa delle disposizioni normative vigenti, di facilitazione dell'aumento della presenza di donne in posizioni apicali e di sviluppo di *best practice*, di orientamento delle politiche di gestione delle risorse umane grazie a specifiche linee di azione;

- l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "Collegato Lavoro"), che intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A., apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165; il novellato art. 7 esplicita che *"le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro"*. Le pubbliche amministrazioni garantiscono, altresì, *"un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*, allargando l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, quali ad esempio gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. Lo stesso art. 7, comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"*;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04 marzo 2011, che esplicita la "Linee Guida sulle modalità di funzionamento del CUG", che ha sostituito, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", che dedica il paragrafo 3.2 alla redazione dei Piani triennali di Azioni Positive, la cui mancata adozione comporta quale sanzione *"il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"*;
- "Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" (ottobre 2022), sottoscritte dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità, che mirano ad un'organizzazione del lavoro pubblico sempre più inclusiva e rispettosa della parità di genere e al superamento delle disparità e degli stereotipi culturali, attraverso l'eliminazione di "politiche di genere" pensate in modo frammentario ed occasionale.



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

2) PREMESSA

Il Piano Triennale delle Azioni Positive dell'Azienda USL di Piacenza 2025-2027, adempimento previsto dall'art. 48 D.Lgs n. 198/2006, è un documento che si inserisce nell'ambito delle iniziative dall'Azienda USL di Piacenza, con lo scopo di introdurre azioni positive all'interno del contesto di lavoro, nel quale sono chiaramente esplicitati gli obiettivi, le azioni e i tempi per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disuguaglianza di genere, rimuovere qualunque forma di discriminazione, promuovere all'interno dell'Azienda obiettivi di parità, uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne e pari opportunità e finalità di conciliazione tra vita privata e lavoro, al fine di realizzare condizioni di benessere lavorativo.

Il 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"*;

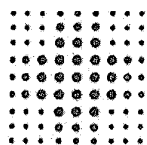
Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice, così come riscritto dall'art. 1 del D. Lgs. n. 5 del 2010, che espressamente chiarisce *"il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"* (comma 3); in particolare le azioni positive hanno lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive sono quindi misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. 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 fintanto che si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.



as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 5 di 17



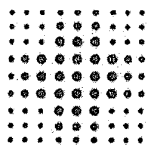
SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

Come indicato nella Direttiva 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta o indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto le azioni positive non agiscono solo in tema di disparità di genere, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 6 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

3) GLI OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il presente Piano triennale di Azioni Positive definisce il programma degli interventi che l'Azienda intende attuare per garantire una effettiva parità fra lavoratori e lavoratrici, un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie e rispettoso della dignità di ognuno; ai sensi del D.P.R. 81/2022, in applicazione dei principi generali di integrazione e semplificazione perseguiti, il Piano delle Azioni Positive viene allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione rientra a pieno titolo nell'ambito del sistema di programmazione strategica sviluppato dall'Azienda nel suo complesso.

Il Piano Triennale delle azioni Positive 2025-2027 aggiorna la precedente pianificazione triennale per il triennio 2023-2025 ed è stato redatto dal Comitato Unico di Garanzia, tenendo conto di quanto emerso:

- dall'analisi dei dati sulla popolazione aziendale;
- dagli obiettivi strategici aziendali in materia di pari opportunità e valorizzazione delle diversità;
- dalle relazioni annuali dei CUG circa la situazione del personale e l'attuazione della pianificazione precedente.

L'Azienda USL di Piacenza, nella definizione degli obiettivi, si ispira ai seguenti principi:

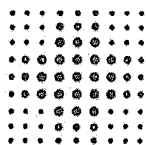
- azioni positive quali strumenti necessari per attuare l'uguaglianza sostanziale delle opportunità;
- benessere organizzativo/lavorativo e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- prevenzione e contrasto di ogni forma di violenza;
- parità e pari opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Azienda USL di Piacenza si propone di perseguire nell'ambito del triennio devono tendere a:

1. prevenire ed eliminare le discriminazioni, affermare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Azienda, promuovere e diffondere iniziative finalizzate al benessere organizzativo/lavorativo, a tutti i livelli organizzativi dell'AUSL;
2. favorire le politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini, delle diverse fasce d'età, del grado di abilità/disabilità all'interno dell'Azienda, contemperando le necessità di quest'ultima con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. valorizzare le caratteristiche di genere, favorendo la partecipazione ed il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni;
4. promuovere la cultura e la medicina di genere;
5. migliorare l'efficacia della funzione del CUG attraverso la promozione dello stesso all'interno e all'esterno dell'Azienda.

Per ogni obiettivo saranno indicate le azioni positive, attori principali e/o coinvolti e tempi di attuazione.

as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 7 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

4) AZIONI POSITIVE

OBIETTIVO 1: Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing, delle molestie sessuali e morali, delle discriminazioni e tutela della salute psicosociale di chi lavora

Azione positiva n. 1 – Formazione a distanza (FAD): Diffusione del Codice di Comportamento

Il corso erogato in modalità FAD, originariamente progettato e realizzato nell'anno 2022, viene riproposto in chiave aggiornata e integrata in quanto, con delibera del Direttore Generale dell'AUSL di Piacenza n. 33 del 31/01/2024, è stato adottato il nuovo Codice di Comportamento aziendale, coerentemente con le più recenti disposizioni nazionali. Il Codice di Comportamento nazionale (DPR 16 aprile 2013, n. 62), infatti, è stato oggetto di modifiche (DPR 13 giugno 2023, n. 81) relativamente all'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei *social media*, alle responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori e per il benessere organizzativo, ai criteri di misurazione della *performance*, alla formazione sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

Il corso, rivolto a tutti i professionisti dell'AUSL di Piacenza, e che ogni 3 anni dovrebbe essere ripetuto, è disponibile sulla piattaforma SELF <https://moodle.self-pa.net/moodlesa/login/index.php?loginredirect=1>

Soggetti coinvolti: Supporto alla gestione di trasparenza, anticorruzione e *privacy*, Formazione, Gestione Risorse Umane Aziendali, CUG.

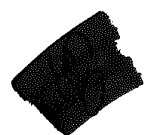
Tempi di realizzazione: triennio 2025-2027.

Azione positiva n. 2 - *Burnout e stress* lavoro correlato - Azioni di supporto e sviluppo del benessere e del clima organizzativo

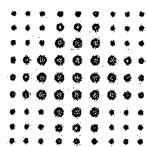
Il Servizio di Prevenzione e Protezione - in collaborazione con il Programma Aziendale di Psicologia Clinica - si occupa dell'attuazione di un percorso Stress Lavoro-Correlato (SLC), che prevede azioni di valutazione del rischio e interventi di supporto e sviluppo del benessere e del clima organizzativo dedicati alle diverse aree presenti nel contesto aziendale, coerentemente con quanto indicato dalla metodologia INAIL inserita nella monografia del marzo 2022 «Metodologia per la valutazione e gestione del rischio Stress Lavoro-Correlato nel settore sanitario».

Dal punto di vista metodologico, il percorso di valutazione SLC prevede 2 incontri di gruppo dedicati a:

- 1) la somministrazione da parte del Medico e della psicologa del SPP di n. 3 questionari (noti in letteratura) specifici per l'analisi del Rischio SLC: il General Health Questionnaire-12 items, il Maslach Burnout Inventory ed il Work Stress Risk Questionnaire. Ciascun partecipante al gruppo compila singolarmente i questionari. Alla compilazione fa seguito la partecipazione al Focus Group finalizzato alla raccolta di ulteriori informazioni qualitative per meglio comprendere la percezione degli operatori rispetto al tema SLC. Il Medico e la psicologa del SPP si occuperanno successivamente dell'analisi dei dati raccolti.
- 2) la successiva restituzione dei risultati emersi, accompagnata dalla proposta di un intervento formativo-esperienziale focalizzato sull'addestramento alla consapevolezza, all'autoregolazione e alla condivisione di strategie operative e risorse utili alla gestione delle situazioni critiche secondo opportuni protocolli dedicati allo sviluppo di un



as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 8 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

atteggiamento più resiliente e di una comunicazione efficace. La restituzione viene data anche alle figure dirigenziali (direttori, coordinatori, RAD...) delle UU.OO e alla Direzione Generale con la finalità di condividere ed individuare efficaci misure correttive da attuare dal punto di vista organizzativo.

Per quanto concerne le tempistiche, al fine di poter calendarizzare gli incontri di gruppo, i nominativi degli operatori vengono di volta in volta assegnati grazie alla collaborazione con i Responsabili e Coordinatori delle U.O.C. coinvolte. Viene, quindi, stilato un calendario per la somministrazione dei questionari che copre circa un trimestre (in funzione dell'ampiezza del Dipartimento) e, al termine dell'analisi dei dati, viene riproposta una nuova serie di date per la restituzione e l'intervento.

Al 2025 è stato completato l'aggiornamento della valutazione rischio stress lavoro correlato e successiva restituzione dei dati per: Dipartimento Chirurgie Piacenza e CSG, Dipartimento Emergenza-Urgenza (Piacenza e Distretti), Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Patologiche (DSM-DP), U.O. Bilancio, U.O. Anestesia e Rianimazione ed è stato avviato il percorso per il Dipartimento della Riabilitazione.

Soggetti coinvolti: Dipartimento Qualità e Sicurezza, Dipartimento Sanità Pubblica, CUG, Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Direzione delle Professioni Sanitarie.

Tempi di realizzazione: 2025 (da valutare prosecuzione negli anni successivi).

Azione positiva n. 3 - Intervento *evidence-based* di *mindfulness-based* (MBSR) per promuovere il benessere psicologico e prevenire il *burnout*

L'evento è organizzato dal Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Patologiche dell'AUSL di Piacenza ed è rivolto a tutto il personale aziendale.

L'obiettivo è quello di fornire strumenti volte a mettere in atto una consapevole auto osservazione e contemplazione dei propri stati mentali e sensazioni psico-fisiche.

Soggetti coinvolti: Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze Patologiche, Formazione.

Tempi di realizzazione: 2025 (da valutare prosecuzione negli anni successivi).

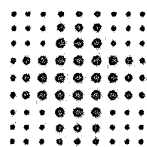
Azione positiva n. 4 - La gestione delle riunioni con i Sei cappelli per pensare

L'evento, introdotto in Azienda già a partire dall'anno 2023, è rivolto a tutti i dipendenti dell'Azienda, ha l'obiettivo di fornire nozioni che consentano la gestione degli incontri e delle riunioni evitando perdite di tempo, ma soprattutto, contrasti sterili e deviazione dagli obiettivi dell'ordine del giorno, favorire un buon lavoro corale che assicuri al proprio *team* partecipazione attiva, motivazione, creatività e concentrazione su ciò che più conta. L'evento mira a migliorare le proprie capacità percettive, di analisi e di sintesi, nonché potenziare le proprie facoltà creative, le sole che ci consentono di risolvere i problemi in modo inedito.

Soggetti coinvolti: Formazione.

Tempi di realizzazione: 2025 (da valutare prosecuzione negli anni successivi).

as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 9 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

Azione positiva n. 5 - Riflessione e cura di sé: un laboratorio di medicina narrativa

L'obiettivo generale è stimolare il benessere e la cura di sé, acquisendo conoscenze rispetto alle metodologie (teorie e strumenti) di medicina narrativa. Il percorso è avviato in Azienda dal 2023 ed è rivolto a tutte le professioni aziendali.

Soggetti coinvolti: Corso di studio in infermieristica - sede di Piacenza, Formazione.

Tempi di realizzazione: 2025 (da valutare prosecuzione negli anni successivi).

Azione positiva n. 6 – Corso teorico pratico per operatori sul rischio ergonomico

Il corso aziendale è rivolto a tutti professionisti dell'AUSL di Piacenza per i quali siano rilevate posture disagiate e/o attività sedentarie. L'obiettivo consiste nell'affrontare, non solo la normativa vigente in merito al rischio correlato alla movimentazione dei carichi, ma anche tecniche e procedure corrette da attuare durante le mansioni proprie del ruolo.

Soggetti coinvolti: Dipartimento Qualità e Sicurezza.

Tempi di realizzazione: 2025 (da valutare prosecuzione negli anni successivi).

Azione positiva n. 7 – Progettazione di un'azione positiva con la tecnica del "Nudge"

L'Unità Operativa Formazione dell'AUSL di Piacenza ha avviato la progettazione di un intervento strategico mirato all'analisi di uno specifico contesto lavorativo da considerarsi sperimentale. La progettazione è finalizzata a definire le specifiche fasi operative attraverso le quali verrà realizzato un evento accreditato durante il quale, con l'implementazione della tecnica del "Nudge", il formatore potrà stimolare il gruppo affinché emergano eventuali criticità interne legate alle dinamiche relazionali.

Soggetti coinvolti: Dipartimento Qualità e Sicurezza.

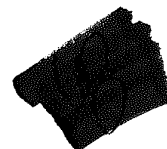
Tempi di realizzazione: 2025.

Azione positiva n. 8 - Raccordo con l'attività del/della Consigliere/a di fiducia

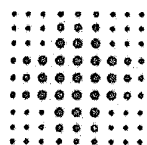
Il/la Consigliere/a di fiducia è una figura prevista dalla normativa europea e dai CCNL che ha tra i suoi principali compiti quello di prevenire situazioni di rischio, offrendo consulenza e orientamento a tutti i dipendenti, fornendo inoltre supporto in caso di molestie, mobbing, discriminazioni, comportamenti sgraditi; di tentare conciliazioni e mediazioni in caso di conflittualità relazionali; di fornire informazioni, ma anche quello di suggerire azioni tese a migliorare l'ambiente lavorativo.

L'istituzione di tale figura da parte dell'Azienda, dunque, risponde all'esigenza di implementare la crescita culturale relativamente alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo e di rendere riconoscibili atteggiamenti di intolleranza e discriminazione, fornendo a tutti i dipendenti un punto di riferimento e promuovendo la denuncia di tali atteggiamenti anche attraverso il *whistleblowing*.

In questo quadro, una volta designata il/la Consigliere/a di fiducia, sarà fondamentale definire le modalità di raccordo tra l'attività della stessa e il CUG: per assicurare la massima efficacia della propria attività, il/la Consigliere/a svolge i suoi compiti in stretta collaborazione con il CUG. In particolare, il CUG assume un ruolo di monitoraggio, verifica e



as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 10 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

informazione verso la Direzione aziendale, anche attraverso la relazione costante con il/la Consigliere/a e l'analisi di relazioni periodiche che sintetizzino le eventuali situazioni intercettate.

Gli strumenti e le modalità di collaborazione tra CUG e Consigliere/a di fiducia verranno concordati e dettagliati successivamente alla istituzione della figura da parte aziendale.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, U.O.C. Comunicazione, CUG.

Tempi di realizzazione: 2025-2027.

Azione positiva n. 9 – Diffusione delle tematiche del mobbing, molestie sessuali e morali e discriminazioni, e degli strumenti di prevenzione e segnalazione all'interno di ogni Dipartimento aziendale

Insieme alle importanti iniziative formative, sarà fondamentale prevedere dei momenti di diffusione delle tematiche del mobbing, molestie sessuali e morali e discriminazioni in ogni Dipartimento aziendale, in modo da dotare tutti i dipendenti degli strumenti per riconoscere queste situazioni e per segnalarle.

Oltre che avere uno scopo di educazione a una corretta condotta sul luogo di lavoro, questa azione risulta prodromica alla diffusione di tutte le opzioni che i dipendenti hanno per segnalare situazioni di disagio che vivono in prima persona o di cui sono stati testimoni, dalla istituenda figura della Consigliere di fiducia, allo sportello di ascolto, fino alla pratica del *whistleblowing*.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Sanitaria, Direzione Socio-sanitaria, Direzione Assistenziale, Supporto alla gestione di trasparenza, anticorruzione e *privacy*, Formazione, CUG.

Tempi di realizzazione: 2025-2027.

Azione positiva n. 10 – Collaborazione fra CUG e Board Equità

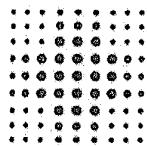
Con l'obiettivo comune di promuovere salute e migliorare la qualità degli ambienti di vita e di lavoro anche all'interno dell'Azienda, a partire da marzo 2025, la Presidente del CUG è invitata in modo permanente a partecipare alle riunioni del Board aziendale per l'Equità e il contrasto alle disuguaglianze. Il Board, presieduto dal direttore delle Attività Sociosanitarie, ha il compito di definire linee di indirizzo volte a favorire l'equità e il rispetto delle differenze, individuando le aree prioritarie di intervento, favorendo l'applicazione di strumenti di analisi e valutazione dell'equità nelle diverse articolazioni aziendali, costruire e implementare strumenti di monitoraggio che evidenzino eventuali aree di disequità da sanare. Per rafforzare il coordinamento di tutti gli organi aziendali è stato parimenti deciso, con approvazione dei componenti del CUG, di invitare permanentemente il Referente del Board Equità alle riunioni trimestrali del Comitato.

Soggetti coinvolti: CUG e Board Equità

Tempi di realizzazione: 2025-2027.



as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 11 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

Azione positiva n. 11 – Équipe di Psicologia dell'Emergenza

È attiva l'équipe Psicosociale Emergenza, un gruppo di psicologi a disposizione di operatori sanitari affetti da disturbo post-traumatico da stress.

L'équipe è composta da 4 psicologi psicoterapeuti dipendenti dell'Azienda USL (gestiti dal Coordinatore dell'équipe di Psicologia dell'Emergenza), specificamente formati nella psicologia dell'emergenza: il servizio si traduce in interventi clinici di tipo individuale o di gruppo, attivati a seguito di segnalazione da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale o tramite contatto telefonico con la Segreteria del Dipartimento di Salute Mentale e delle Dipendenze Patologiche.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, Dipartimento della Sicurezza, DSM-DP.

Tempi di realizzazione: 2025-2027.

Azione positiva n. 12 – Contrasto alla violenza

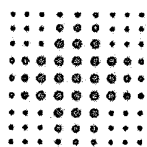
In ottemperanza al D.Lgs. n.81/08 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) procede periodicamente alla registrazione degli episodi di violenza segnalati e all'aggiornamento del Documento di Valutazione del Rischio (DVR), con individuazione e messa in atto di opportune misure preventive e protettive di carattere tecnico, organizzativo e procedurale atte a contenere il rischio aggressioni e partecipazione alle attività del gruppo regionale per il contrasto della violenza nei confronti degli operatori sanitari. Vengono altresì approntati interventi di formazione, informazione e addestramento rivolti al personale AUSL Piacenza. In particolare a partire da giugno 2023 il SSP ha organizzato il corso "Sicurezza degli operatori in sanità. Educare alla prevenzione e alla gestione del conflitto e della violenza negli operatori della USL di Piacenza.

Nell'anno 2024 sono state erogate n. 11 edizioni rivolte al Dipartimento Cure Primarie, a cui hanno fatto seguito 4 edizioni rivolte all'U.O. SARU. Nel 2025 sono state erogate n. 5 edizioni del corso al Dipartimento Materno Infantile e sono in programmazione successive edizioni rivolte al Dipartimento Emergenza e Area Critica (DEAC) per cui si è svolta la prima edizione nel mese di maggio 2025.

Con Delibera del Direttore Generale n. 251 del 18/06/2021 è stato costituito il Gruppo Aziendale per il contrasto della violenza nei confronti degli operatori sanitari: i componenti del Gruppo consentono di rappresentare le maggiori partizioni dell'Azienda. Il Gruppo violenza si è riunito in via ordinaria in data 16/12/2021, il 27/01/2022, il 12/04/2022, il 23/06/2022, il 16/02/2023, 18/05/2023, 14/11/2023, 11/04/2024, 29/07/2024, 11/12/2024, 23/01/2025, 20/06/2025 allo scopo di verificare lo stato dell'arte e pianificare le future azioni da attuare in materia, compresi i percorsi formativi e informativi. Il gruppo aziendale si è riunito, altresì, in via straordinaria il 17 maggio 2022 in occasione del verificarsi di un episodio particolarmente grave occorso nei confronti del personale sanitario presso il Pronto Soccorso dell'Ospedale di Piacenza.

Nel corso del 2025 sono state, inoltre, erogate 4 edizioni dell'intervento "Promozione del benessere psicologico in contesto emergenziale", che prevede attività di Focus Group e presa in carico con supporto psicologico per la gestione di casi critici. 2 edizioni sono state rivolte all'équipe del Pronto Soccorso di Piacenza e 2 al personale afferente al Front

as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 12 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

Office. Si è, infine, proceduto all'attivazione di interventi di supporto psicologico e di riorganizzazione del lavoro in ottica di rete (DSMDP-SPP-AUSL Romagna) - rivolti al gruppo e per casi singoli - in contesto di emergenza conseguentemente agli accadimenti che hanno coinvolto il Dipartimento di Radiologia di Piacenza.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Pianificazione, organizzazione e formazione, U.O.S.D. Comunicazione, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, Dipartimento della Sicurezza, U.O. Innovazione e ricerca, processi clinici e strutture accreditate, DSM-DP, U.O.C. Affari Generali e rapporti istituzionali.

Tempi di realizzazione: 2025 (da valutare prosecuzione negli anni successivi).

Azione positiva n. 13 – Presa in carico dei casi singoli che manifestano disagio lavorativo

Nelle "Linee di indirizzo per la prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori dei servizi sanitari e socio-sanitari" emanate dalla Regione Emilia Romagna nel 2020 viene chiesto alle Aziende Sanitarie di "assicurare un appropriato supporto per superare il trauma, anche attivando un sostegno psicologico agli operatori che, a seguito di violenza, potrebbero manifestare disagi, come disturbo post traumatico da stress, timore di rientro al lavoro, un cambiamento nei rapporti con colleghi e familiari etc."

A far tempo da agosto 2022, presso il Servizio di Prevenzione e Protezione opera una psicologa che si occupa della gestione dei rischi psicosociali. In particolare, fra le attività svolte è prevista la possibilità di presa in carico di lavoratori che manifestino disagio lavorativo: a fronte della percezione di stress lavoro- correlato ovvero del verificarsi di aggressioni sul luogo di lavoro, laddove emerge un disagio personale è data l'opportunità di usufruire di presa in carico psicologica. Tale percorso attiene ad un numero di incontri limitati (indicativamente massimo 5-6) ed è inteso ad orientare l'operatore verso l'adozione di strategie efficaci per fronteggiare la situazione stressogena.

Nel periodo compreso tra gennaio 2024 e giugno 2025 sono state effettuate n. 25 prese in carico per un totale di n. 101 colloqui.

Soggetti coinvolti: CUG, Dipartimento Qualità e Sicurezza.

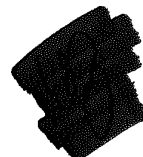
Tempi di realizzazione: 2025 (da valutare prosecuzione negli anni successivi).

OBIETTIVO 2: Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti con particolare riguardo al sostegno della genitorialità e a favore di coloro che si trovano in condizioni di svantaggio personale, sociale e familiare, in attuazione della legge n. 124/2015, così come modificata dal D.L. 56/2021, della legge n. 81/2017 e in osservanza delle disposizioni contrattuali vigenti (CCNL)

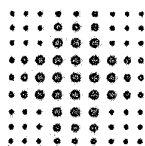
Azione positiva n. 1 – Adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

È in corso di predisposizione, anche per il triennio 2025-2027 il POLA, che sarà adottato nell'anno in corso quale allegato al PIAO, in concomitanza con il Piano delle Azioni Positive 2025-2027.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, U.O.C. Sistemi Informativi, Telecomunicazioni e Reingegnerizzazioni di Processo, U.O.S.D. Formazione.



as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 13 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

Tempi di realizzazione: 2025-2027.

Azione positiva n. 2 - Forme di conciliazione (lavoro agile, smartworking, etc.)

L'Azienda con l'adozione di tre regolamenti aziendale per il personale del Comparto, della Dirigenza Professionale Tecnica e Amministrativa e della Dirigenza Sanitaria ha incentivato lo strumento dello smartworking, strumento in costante evoluzione, stante la necessità di opportuni aggiornamenti sia sotto il profilo del numero di dipendenti coinvolti, sia sul versante delle tipologie di attività e delle modalità di organizzazione del lavoro.

L'attivazione dello smartworking ha richiesto la sottoscrizione di accordi individuali tra l'Azienda e i dipendenti, e/o eventuali proroghe.

A tale scopo e per promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione, nonché del miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini, l'Azienda persegue nell'adesione alla piattaforma per la formazione dei dipendenti della Pubblica Amministrazione "Syllabus per la formazione digitale".

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, U.O.C. Sistemi Informativi, Telecomunicazioni e Reingegnerizzazioni di Processo, U.O.S.D. Formazione.

Tempi di realizzazione: 2025-2027.

Azione positiva n. 3 - Regolamento di mobilità all'interno dell'azienda USL di Piacenza per il personale del comparto

Con Deliberazione n. 474/2024 è stato approvato il "Regolamento di mobilità all'interno dell'azienda USL di Piacenza per il personale del comparto", a cui verrà data prima applicazione nel corso del 2025, che consente ai dipendenti che ne fanno domanda di essere assegnati a U.O. più affini al proprio percorso di studi, più vicine al domicilio, ovvero prive di turnistica se ne ricorrono i requisiti.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali.

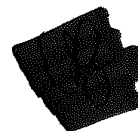
Tempi di realizzazione: 2025-2027.

OBIETTIVO 3: Analizzare le caratteristiche di genere favorendo la partecipazione e il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni.

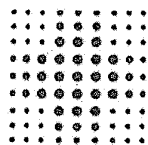
Azione positiva n. 1 - Compilazione del rapporto annuale sulla situazione del personale femminile nell'Azienda USL di Piacenza

Ogni anno l'Azienda redige un report, che confluisce nella relazione del CUG, nel quale risultano suddivisi i dipendenti per genere.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali.



as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 14 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

Tempi di realizzazione: 2025-2027 con cadenza annuale.

Azione positiva n. 2 - Realizzazione di una visione di genere nell'organizzazione del lavoro attraverso l'analisi della situazione occupazionale, della condizione salariale, dell'utilizzo dei congedi di maternità/paternità, dei permessi ex L. n.104/1992 e L. n.53/ 2000 e ss.mm.ii.

Ogni anno l'Azienda redige un report, che confluisce nella relazione del CUG, volto a censire la fruizione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nonché il titolo di studio e il livello di inquadramento, differenziando i dipendenti di genere maschile e femminile.

Soggetti coinvolti: CUG, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali.

Tempi di realizzazione: 2025-2027 con cadenza annuale.

Azione positiva n. 3 – Adozione del Bilancio di Genere

La rimozione di qualsiasi forma di discriminazione, l'uguaglianza tra uomini e donne e l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche (*mainstreaming* di genere) costituiscono per la Regione Emilia-Romagna un importante obiettivo da assumere nella propria programmazione, in un'ottica unitaria, secondo la prospettiva indicata dall'Unione Europea.

La lettura di genere del bilancio aumenta nelle Amministrazioni la coscienza degli impatti del loro operato ed è uno strumento di trasparenza e di equità: in questa ottica, l'adozione di un Bilancio di genere aziendale costituisce uno strumento fondamentale di rendicontazione delle politiche pubbliche in ottica di genere, siano esse direttamente o meno rivolte ad assottigliare il divario di genere e a contrastare le discriminazioni. È inoltre strumento teso a diffondere in tutte le articolazioni dell'amministrazione una maggiore attenzione e sensibilizzazione rispetto al tema della parità e al contrasto delle discriminazioni di genere.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Sanitaria, Direzione Assistenziale, Direzione Socio-Sanitaria, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, U.O.C. Comunicazione, CUG.

Tempi di realizzazione: 2025-2027.

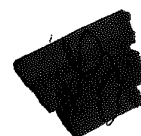
OBIETTIVO 4: Promozione della cultura di genere e della medicina di genere – formazione

Azione positiva n. 1- La salute mentale in ottica di genere

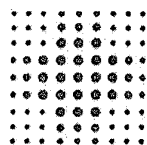
L'evento formativo, che si colloca in un'ampia rosa di eventi che vede coinvolti anche i medici di medicina generale, rappresenta la concretizzazione della volontà di diffusione, e/o potenziamento, della cultura di genere e della medicina di genere in tema di prevenzione e tutela della salute differenziata per genere.

Soggetti coinvolti: Associazione Locale Donne Medico, Formazione.

Tempi di realizzazione: 2025 (da valutare prosecuzione negli anni successivi).



as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 15 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

Azione positiva n. 2 – Accoglienza e assistenza delle donne vittime di violenza di genere

Il corso, realizzato dall'AUSL di Piacenza per conto, e su finanziamento, della Regione Emilia Romagna già a partire dall'anno 2018, viene riproposto in chiave aggiornata coerentemente con le più recenti disposizioni legislative. Alla luce dei vari aggiornamenti normativi degli ultimi anni, sia a livello europeo, sia nazionale e regionale, nonché delle evoluzioni del quadro di contesto, si è, dunque, ritenuto necessario operare per una revisione di alcuni degli argomenti e dei temi trattati.

Il percorso formativo, ormai parte integrante del catalogo regionale disponibile in piattaforma SELF <https://moodle.self-pa.net/moodlea/login/index.php?loginredirect=1> consente di acquisire e/o migliorare le proprie competenze sul riconoscimento, l'accoglienza e la presa in carico delle donne che subiscono violenza e dei loro figli in quanto vittime di violenza diretta o assistita, e sull'attivazione di percorsi di supporto rivolti anche ai soggetti abusanti. Soggetti coinvolti: Regione Emilia Romagna, Formazione.

Tempi di realizzazione: 2023-2025.

Azione positiva n. 3 – Violenza domestica

Il corso sul tema della violenza domestica è proposto dall'Associazione Locale Donne Medico, ed è attualmente in corso di progettazione da parte dell'AUSL di Piacenza. Esso è rivolto a tutti i professionisti sanitari (medici, infermieri, assistenti sanitari, personale ostetrico, fisioterapisti, tecnici e psicologi).

Il personale sanitario rappresenta il primo punto di contatto professionale per donne, uomini e bambini vittime di violenza, che spesso si rivolgono ai servizi sanitari, anche se non vogliono rivelare l'abuso o la violenza subita. Le vittime indicano il personale sanitario come il professionista di cui si fidano di più quando si tratta di rivelare un abuso. È quindi fondamentale che la qualità della loro risposta sia elevata per garantire alle vittime di violenza domestica l'accesso al più alto standard di salute possibile. Tuttavia, le vittime riferiscono che spesso non riescono a soddisfare le loro specifiche richieste. I gruppi di vittime emarginate (ad esempio, anziani, immigrati) possono incontrare ulteriori barriere quando sono colpiti da violenza. Inoltre, in quanto operatori in prima linea, i professionisti sanitari hanno un ruolo cruciale nel migliorare la salute e la sicurezza delle vittime attraverso l'individuazione delle situazioni a rischio, l'assistenza medica e l'invio a servizi di supporto specializzati.

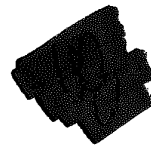
Soggetti coinvolti: Associazione Locale Donne Medico, Formazione.

Tempi di realizzazione: 2025.

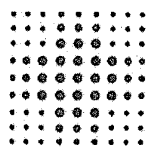
OBIETTIVO 5: Le proposte del Comitato Unico di Garanzia

Azione positiva n. 1 – Sportello CUG

Con l'obiettivo generale di creare un ambiente di lavoro "in salute", e in particolare sul tema specifico del contrasto e la prevenzione delle molestie (di ogni tipo) all'interno dell'Azienda, il CUG, con la disponibilità e la collaborazione del DSM-DP, ha attivato nel mese di maggio 2025 uno sportello di ascolto dedicato con le funzioni di:



as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 16 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

- accogliere tutti i dipendenti che fanno richiesta;
- pervenire a una definizione iniziale del bisogno;
- se necessario, comunicare al coordinamento della Equipe Psicologica in Emergenza il bisogno rilevato e definire le prime modalità più appropriate di intervento e il professionista di riferimento.

Lo sportello è presidiato da psicologi interni all'Azienda. Nella fase iniziale, lo sportello di ascolto CUG è attivo 3 giorni alla settimana, per un totale di 6 ore.

Per il triennio 2025/2027 si prevede il mantenimento dello Sportello d'ascolto, che verrà attivato su richiesta del dipendente, attraverso la mail del Comitato.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, CUG, DSM-DP e U.O.C. Comunicazione.

Tempi di realizzazione: 2025

Azione positiva n. 2 – Promozione e sviluppo della cultura di genere e pari opportunità: comunicazione

Nell'intento di migliorare le conoscenze concernenti le funzioni e le competenze del CUG, si procederà alla revisione del sito internet dedicato al Comitato, in cui saranno rese disponibili per i dipendenti le informazioni relative al funzionamento di tale organismo, le attività di progetto, la normativa di riferimento e le modalità per comunicare direttamente con il Comitato. Il sito sarà periodicamente aggiornato con informazioni e news di interesse.

Soggetti coinvolti: CUG e U.O.C. Comunicazione

Tempi di realizzazione: 2025

Azione positiva n. 3 – Avviso esplorativo per acquisire manifestazioni di interesse all'attivazione di convenzioni per la promozione del benessere fisico dei lavoratori in servizio presso l'Azienda U.S.L. di Piacenza

Il CUG ha promosso la stesura di un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire manifestazioni di interesse all'attivazione di convenzioni con operatori del settore sportivo per la promozione del benessere fisico dei lavoratori in servizio presso l'Azienda USL di Piacenza.

Soggetti coinvolti: Direzione Sociosanitaria, CUG, U.O. Acquisizione Beni e Servizi, U.O. Affari Generali e U.O.C. Comunicazione.

Tempi di realizzazione: 2025

Azione positiva n. 4 – Rete dei CUG

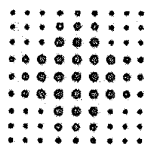
Il Comitato Unico di Garanzia dell'AUSL di Piacenza intende aderire al Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia per favorire il dialogo e la progettazione comune fra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i CUG possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo e alla efficienza nei risultati.

Soggetti coinvolti: CUG

Tempi di realizzazione: 2025.



as_PC - Protocollo n. 2025/0089979 del 24/07/2025 (Allegato) Pagina 17 di 17



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il Presidente

Azione positiva n. 5 – Collaborazione del CUG con soggetti locali e regionali

Con l'obiettivo di sensibilizzare maggiormente i lavoratori sui temi della tutela della salute nei luoghi di lavoro e del contrasto alle discriminazioni, il CUG ritiene di fondamentale importanza una proficua collaborazione con soggetti locali e regionali quali, ad esempio:

- Rete HPH: la Presidente del CUG è stata coinvolta come membro all'interno del Comitato di Coordinamento locale della rete HPH (Health Promoting Hospitals), individuato nel 2024, con l'impegno a realizzare azioni a supporto della tutela della salute e del benessere dei suoi lavoratori e delle sue lavoratrici. Si specifica che la partecipazione alla rete HPH si inserisce nel programma di promozione della salute nei luoghi di lavoro del Piano Regionale della Prevenzione 21-25;
- Rete informale presidenti CUG RER;
- Consigliera di Parità della Provincia di Piacenza.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Direzione Amministrativa, Direzione Socio-Sanitaria, U.O.C. Gestione Risorse Umane Aziendali, U.O.C. Comunicazione, CUG.

Tempi di realizzazione: 2025-2027.

OBIETTIVO 6: Raccordo tra Direzione Aziendale e Comitato Unico di Garanzia

Nell'esercizio delle sue fondamentali funzioni propositive, consultive e di verifica sulle tematiche di competenza, richiamate in tutto il presente documento, il CUG mantiene un costante raccordo con la Direzione strategica aziendale, al fine di:

- rafforzare la coerenza tra le decisioni prese e i principi che guidano l'Azienda;
- aggiornare costantemente la Direzione sulla situazione aziendale rispetto alle aree di interesse del CUG;
- consolidare la collaborazione tra CUG e Direzione per sviluppare insieme nuove progettualità inerenti i temi di rilevanza per il Comitato;
- garantire il necessario coordinamento tra le numerose attività svolte sui temi di competenza del CUG.

Il raccordo avviene tramite la partecipazione del Presidente del CUG a incontri periodici in Direzione e la reciproca disponibilità della Direzione a presenziare a specifiche sedute del Comitato, oltre che attraverso l'opportuno coinvolgimento del Presidente del CUG nelle sedute del Collegio di Direzione allargato e in alcuni momenti istituzionali (ad esempio, tavoli di lavoro interistituzionali, rapporti con alcuni dei principali stakeholder aziendali, etc.).

Tempi di realizzazione: 2025-2027.

La Presidente

Dott.ssa Valentina Ghidoni