

Regione del Veneto  
**AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITA' PADOVA**

**Delibera del Direttore Generale n. 106 del 27/01/2021**

OGGETTO: Comitato Unico di Garanzia - CUG - Approvazione Piano delle Azioni Positive 2021 - 2023

NOTE TRASPARENZA: Il CUG Aziendale, rinnovato con deliberazione n. 46/2021, propone il Piano delle Azioni Positive 2021/2023.

Il Direttore della **UOC Affari Generali** riferisce:

Premesso che il Comitato Unico di Garanzia, rinnovato con deliberazione n. 46 del 19/1/2021, si è riunito nella seduta del 24/01/2021 e visto che:

- l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, ai sensi della normativa ivi citata, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, di aggiornamento della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione ed il Ministro per le pari opportunità del 04.03.2011, nella quale sono indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, tra cui la promozione della parità e delle pari opportunità. Tale obiettivo richiede un'adeguata attività di programmazione e pianificazione mediante l'adozione di un piano di azioni positive;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" all'art. 1 cita "Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle li-

## AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITA' PADOVA

bertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo”;

- l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della n. 183/2010, che prevede la costituzione nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing”;
- la Legge 14 agosto 2020 n. 113 "Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni, nonché considerato che l'attuale situazione emergenziale connessa alla pandemia COVID-19 sta provocando effetti sia comportamentali che organizzativi nel contesto di vita personale, familiare, lavorativo, economico, sociale e culturale, è necessario tenere conto delle eventuali implicazioni che possono ricadere sullo stesso piano delle azioni positive e potrebbero comportarne modifiche e/o integrazioni, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) ha elaborato la propria proposta di Piano di azioni positive per il triennio 2021/2023.

Si ritiene al fine di promuovere un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, anche mediante l'adozione di azioni positive che contrastino la discriminazione e la violenza di genere, opportuno adottare il Piano di azioni positive dell'Azienda Ospedale-Università di Padova per il triennio 2021/2023, proposto dal C.U.G. aziendale, che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Lo strumento del Piano delle Azioni Positive è quindi l'espressione dell'implementazione di tali direttive ed è stato concepito, secondo una logica propositiva e di attenta analisi della situazione, al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi che si pone, prevedendo le azioni di seguito indicate:

1. Sostegno al personale che rientra dalla maternità o dal congedo parentale;
2. Riconversione del personale;
3. Sostegno all'infanzia;
4. Sostegno alla genitorialità;

5. Formazione del personale;
6. Formazione specifica per le/i componenti del CUG;
7. Promozione di attività di coordinamento tra i CUG delle Aziende Sanitarie del Veneto e tra i diversi soggetti pubblici e non della città di Padova;
8. Promozione della cultura di genere e del benessere organizzativo; indagini, ricerche e studi di cultura di genere e sul benessere organizzativo, di concerto con altri soggetti;
9. Partecipazione a progetti di ricerca;
10. Collaborazione con il Centro Studi Nazionale Salute e Medicina di Genere ed altri centri.
11. Promozione di iniziative di ricerca nell'ambito dello stile di vita del personale dipendente al fine di indicare proposte organizzative aziendali;
12. Comunicazione delle proposte e delle iniziative del Comitato Unico di Garanzia (Accountability).

Gli interventi proposti non incidono sul bilancio e non generano oneri o maggiori oneri, nel rispetto delle disposizioni di legge.

#### **IL DIRETTORE GENERALE**

**PRESO ATTO** della suesposta proposta e accertato che il Direttore della **UOC Affari Generali** ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla conformità con la vigente legislazione statale e regionale, nonché la copertura della spesa prevista nel budget assegnato per l'anno in corso;

**RITENUTO** di dover adottare in merito i provvedimenti necessari;

**VISTO** il Decreto Legislativo n. 502/92 e successive modifiche ed integrazioni e le leggi regionali n. 55 e n. 56 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni;

**ACQUISITO** il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario per quanto di rispettiva competenza;

**IN BASE** ai poteri conferitigli dal D.P.G.R. n. 6 del 19.01.2021.

#### **DELIBERA**

**AZIENDA OSPEDALE – UNIVERSITA' PADOVA**

1. di prendere atto ed approvare il "Piano delle Azioni Positive 2021-2023" approvato nella seduta del 24/01/2021 dai componenti del Comitato Unico di Garanzia, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

Il Direttore Generale f.f.  
F.to Dr.Daniele Donato  
ai sensi dell.art.3 co. 6 del D.Lgs. 502/92



## **COMITATO UNICO DI GARANZIA**

per le pari opportunità, la Valorizzazione del  
Benessere di chi Lavora e  
contro le Discriminazioni

# **IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023**

	<b>OBIETTIVI</b>	<b>AZIONI POSITIVE</b>	<b>NUOVE PROPOSTE AZIONI POSITIVE</b>
1.	<b>Sostegno della/del dipendente che rientra da un lungo periodo di assenza.</b> Colmare il vuoto formativo e	Predisposizione di programmi di aggiornamento per	- Mantenere il rapporto con la/il dipendente assente dal servizio

	<p>organizzativo determinato dall'assenza stessa. Con il supporto alla/al dipendente, si valorizza la risorsa umana e nel contempo il valore sociale del lavoro di cura.</p>	<p>agevolare il reinserimento nella struttura di appartenenza delle/dei dipendenti che sono state/stati assenti dal lavoro per congedi di maternità, parentali, assenze correlate al covid (malattia diretta o indiretta).</p>	<p>con informazioni relative all'attività e all'organizzazione; - Rinforzo del lavoro agile, con formazione specifica e l'utilizzo di nuove modalità di lavoro online.</p>
2.	<p><b>Riconversione del personale.</b> Beneficiari sono i lavoratori occupati, con particolare riguardo ai lavoratori ultracinquantenni, in situazione di crisi o difficoltà a causa di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• traumi personali, incidenti,</li> <li>• lavoratori fragili (Min. Del Lavoro e delle Politiche Sociali e Min. Salute - Circolare n.13 del 04/09/2020)</li> <li>• necessità di riconversione/ricollocazione;</li> <li>• competenze inadeguate;</li> </ul> <p>Si intende sostenere il processo di riallocazione attraverso il potenziamento delle competenze professionali e la migliorata capacità ad adeguarsi alle richieste dell'organizzazione favorendo anche il passaggio di conoscenze tra generazioni. Le azioni da porre in essere mirano alla valorizzazione di questa fascia di dipendenti e si fondano su meccanismi centrati sulla rivalutazione delle abilità e sulla ricerca di nuove motivazioni.</p>	<p>Rilevazione per comprendere entità e caratteristiche dei casi in Azienda (percentuale, distribuzione nelle diverse UU.OO.; profili professionali prevalenti ecc.) Organizzazione di corsi di formazione orientati verso specifiche aree di attività; Periodo di inserimento e misure per collaboratrici/tori che dopo un'assenza prolungata si trovano ad operare in contesti lavorativi diversi dal precedente; promuovere un orario di lavoro adeguato all'età; Informazione i/alle collaboratrici/tori sulle opportunità previdenziali (pensione, pagamento volontario di contributi, ecc.)</p>	<p>- Continuità del progetto, in particolare individuando uno specifico riferimento organizzativo (coinvolgimento servizi: Risorse Umane, DPS, Psicologia Ospedaliera, Medicina preventiva, Formazione) per un adeguato piano di riconversione.</p>
3.	<p><b>Sostegno all'infanzia.</b> La tematica ricorrente della difficoltà della conciliazione dei tempi di vita familiare e di lavoro dei/delle dipendenti ha come problema</p>	<p>Sostegno delle iniziative con i soggetti interessati (es. Cral,) per rinnovo delle</p>	<p>- Promuovere iniziative di collaborazione con l'Università di Padova, eventuali EE.LL., e/o altri soggetti del privato</p>

	<p>dominante quello della gestione dell'accudimento dei figli nei tempi del lavoro oltre a quello di avere garanzie sul piano della cura e su quello della crescita psico-fisica e di relazione dei propri figli.          Gli orari di lavoro spesso non coincidono con l'offerta e le regole proposte dai Servizi pubblici e privati rivolti all'Infanzia e si rende dunque necessario individuare soluzioni che agevolino i/le dipendenti nel loro ruolo non solo di lavoratori/lavoratrici, ma di madri e padri.          Utilizzo dispositivi di conciliazione per figli minori in fase di pandemia.</p>	<p>convenzioni con asili nido e centri estivi che già da alcuni anni vengono proposte al/alla dipendente per la conciliazione tra gli impegni di accudimento della famiglia e quelli lavorativi.          - Percorso finalizzato a rilevare i bisogni dei lavoratori/delle lavoratrici, tramite specifici strumenti di indagine.          - Identificazione, progettazione e attuazione di forme alternative all'offerta pubblica quali ad esempio ludoteca, luoghi per baby-sitting, laboratori, rete di mamme, etc. dopo aver identificato con puntualità i bisogni emersi, anche in accordo con gli altri enti territoriali.          - Partecipazione a progetti regionali;</p>	<p>e del privato-sociale. Si sottolinea l'importanza della costruzione di un rapporto costante con i Cug dei soggetti su indicati e con la Consigliera Provinciale di Parità (vedi anche punto successivo n. 7);          Monitoraggio sull'utilizzo dispositivi di conciliazione per figli minori in fase di pandemia.</p>
<p>4.</p>	<p><b>Sostegno alla genitorialità.</b>          Istituire dei veri e propri punti di accesso, ai quali rivolgersi per necessità di tipo informativo e/o per una consulenza più specialistica e personalizzata.</p>	<p>In seguito all'approvazione del progetto aziendale presentato nell'ambito del bando della Regione Veneto "<i>Progetto Incentivi ad Aziende Family Friendly</i>" (DGR n. 1715 del 7.08.2012) saranno realizzate nel triennio le azioni ivi previste.          In particolare sarà implementato:          - il programma di</p>	<p>- Ripresa del progetto</p>

sviluppo “Ma come fa a far tutto?” destinato in particolare alle mamme al rientro dal periodo di maternità obbligatoria – nonché ai papà che usufruiscano dei congedi parentali - ed esteso anche ai genitori con figli più grandi, che sentano la necessità di affrontare in maniera più adeguata gli impegni quotidiani, senza dover sacrificare la propria realizzazione professionale a favore della famiglia o, viceversa, dover rinunciare agli affetti familiari per realizzare obiettivi di carriera.

- Punto Famiglia, sportello per la famiglia con destinatari tutti i dipendenti che hanno necessità di fruire di servizi alla famiglia offerti dal territorio (assistenza domiciliare; baby sitter; centri estivi; gruppi acquisto...).

E' importante sottolineare che questo servizio va visto, e presentato ai lavoratori, come un intervento orientato a tutti coloro che presentino problemi di conciliazione rispetto a situazioni particolarmente “critiche” di genitori anziani o familiari non autosufficienti.

		Centro di sostegno alla Genitorialità, servizio di sostegno alla genitorialità destinato ai dipendenti genitori ed al loro nucleo familiare (con colloqui di coppia e/o individuali).	
5.	<p><b>Attività di formazione/aggiornamento sulle tematiche previste dalla normativa di riferimento.</b> Al fine di promuovere le tematiche delle pari opportunità e del benessere organizzativo all'interno dell'ente, si ritiene importante programmare dei corsi di formazione che affrontino i temi principali tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ruolo della contrattazione ed analisi degli accordi più significativi realizzati in materia di pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro e conciliazione tra vita e lavoro;</li> <li>- le pari opportunità nell'Unione Europea;</li> <li>- conoscenza del Codice di Condotta.</li> </ul>	<p>Corsi base in materia di pari opportunità e di tematiche di genere rivolti a tutto il personale.</p> <p>Corsi su aspetti specifici legati alle tematiche di genere (v. violenza sulle donne e sui minori).</p> <p>Corsi e/o Convegni con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro, delle forme di discriminazione dirette e indirette, alla gestione del tempo di lavoro, all'utilizzazione dei congedi parentali e alla rimozione delle molestie sessuali/mobbing.</p> <p>Corsi per le donne che ricoprono posizioni apicali nelle Aziende per sostenere la crescita professionale della "dirigente donna" in ogni ambito e settore.</p> <p>Monitorare la situazione del personale nei vari profili al fine di organizzare iniziative specifiche in merito alla riqualificazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuità;</li> <li>- Sviluppo delle competenze sulle relazioni e dinamiche di gruppo;</li> <li>- Capability (attivazione risorse);</li> <li>- Resilience management (strategie);</li> </ul>

		<p>professionale e alla formazione specifica per sostenere l'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali.</p> <p>Corsi di formazione finalizzati a far conoscere quelle best practices presenti nei Reparti/Servizi dell'Azienda che contribuiscono al miglioramento del benessere individuale e del gruppo nell'ottica delle pari opportunità.</p>	
6.	<p><b>Formazione specifica per le/i componenti del CUG.</b></p> <p>Promuovere la formazione/aggiornamento specifico dei/delle componenti del CUG al fine di garantire adeguata competenza, rendendo il Comitato nel suo insieme, un organismo rispondente alle effettive esigenze di rappresentatività oltreché di innovazione istituzionale.</p>	<p>Programmazione di corsi di formazione ad hoc per i/le componenti del CUG</p> <p>Partecipazione ad attività formative esterne per i/le componenti del Comitato</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuità;</li> <li>- Confronto con altri CUG (benchmarking);</li> <li>- Aggiornamento competenze (aggressioni, molestie, violenze, stress, cambiamento organizzativo..)</li> <li>- Verifica ed eventuale revisione del codice di condotta;</li> <li>- Aggiornamento del regolamento del Cug.</li> </ul>
7.	<p><b>Promozione di attività di coordinamento tra i CUG</b> delle Aziende Sanitarie del Veneto e tra i diversi soggetti pubblici e non nella città di Padova-mainstreaming di genere.</p> <p>Attivazione e sostegno alla collaborazione dei CUG, in ambito locale e regionale, sia sanitario che non, 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> <p>Sostenere la logica dell'integrazione per costruire un sistema integrato</p>	<p>Organizzazione di incontri ad hoc, finalizzati allo scambio di informazioni fra le diverse esperienze delle Aziende e i loro CUG, il confronto sui programmi, sugli interventi e sugli strumenti adottati.</p> <p>Individuazione di linee strategiche comuni e le loro modalità di attuazione, per costruire azioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuità e sviluppo del coordinamento locale e regionale.</li> </ul>

	tramite percorsi condivisi. Partecipazione e sostegno a reti esterne.	positive da proporre a livello cittadino, provinciale e regionale. Costruzione di una banca dati provinciale o regionale. Realizzazione di una newsletter dei CUG (utilizzare i siti aziendali e metterli in rete su questi temi) Nell'ambito del mainstreaming di genere, organizzazione di iniziative con la Consigliera di Parità e con i CUG di altri enti . Altri progetti.	
8.	<b>Promozione della cultura di genere e del benessere organizzativo.</b> Promuovere e favorire un'adeguata "comunicazione" dei temi della cultura di genere e del benessere organizzativo a target diversi (dipendenti, CUG, società civile in generale, ...) attraverso la circolazione di informazioni riguardanti tutto ciò che è collegato a tale ambito, dall'organizzazione del lavoro, alle sue regole, ai progetti che si stanno sviluppando, alle nuove forme di flessibilità organizzativa. Valorizzazione delle risorse umane (contrattazione e organizzazione).	Predisporre un piano di comunicazione al fine di rendere visibili i risultati di tutti i progetti intrapresi; Organizzazione di eventi legati ai progetti stessi, con pubblicizzazione tramite news letter, sito internet, altro; Pubblicazione periodica di news riguardanti il CUG nel sito intranet; Collaborazione con il Centro Studi Nazionale Salute e Medicina di Genere;	- Continuità; - Promuovere e favorire un'adeguata "comunicazione" dei temi della cultura di genere e del benessere organizzativo, anche in collaborazione con il Tavolo tecnico permanente per il benessere costituito con DDG n. 1451 del 27/11/2018, con particolare attenzione sia alla tipologia dei destinatari sia rispetto alla tematica della intergenerazionalità per favorire relazioni costruttive e la trasmissione del know how professionale; - Iniziative di collaborazione con la Consigliera di Fiducia; - Contributo del Cug con proposte di valorizzazione del

			personale.
9.	<p><b>Indagini, ricerche, studi e interventi sulla cultura di genere e sul benessere organizzativo</b>, di concerto anche con altri soggetti</p> <p>Identificare le priorità e gli obiettivi da affrontare per la diffusione in Azienda di una cultura orientata al genere e al benessere organizzativo. Rendere più incisive le azioni da implementare grazie al sostegno di una base conoscitiva ampia e solida</p>	<p>Indagini già svolte:</p> <p>Partecipazione all'indagine su stress-lavoro correlato promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica;</p> <p>Partecipazione a indagine regionale su benessere organizzativo e qualità di vita dei medici, condotta in collaborazione con la Federazione Regionale degli Ordini dei Medici Chirurghi del Veneto e il Dipartimento di Scienze Statistiche</p> <p>Partecipazione all'indagine della Fondazione ISTUD su "Benessere e stato di salute nel mondo dei servizi in Italia: prospettive di genere";</p> <p>Promozione di un'indagine interna finalizzata a far emergere le eventuali best practices presenti nei Reparti/Servizi nell'ambito del benessere organizzativo e delle pari opportunità;</p> <p>Promozione di un'indagine interna sulla genitorialità con l'obiettivo di individuare le criticità del doppio ruolo (lavoratore-genitore) e favorire le azioni di conciliazione conseguenti.</p> <p>Formazione rivolta ai</p>	<p>- Continuità dei progetti formativi e degli interventi a sostegno del benessere organizzativo;</p> <p>-Partecipazione e promozione di/e eventuali indagini;</p> <p>- Realizzazione indagine sulla genitorialità del personale dipendente e non;</p> <p>-Riorganizzazione sportello di ascolto.</p>

		responsabili di U.O. e ai collaboratori sulle tematiche del benessere/malessere e organizzativo, sull'esercizio positivo del "potere/ruolo", le strategie di mediazione, gestione dei conflitti, ; Servizio di supporto individuale e di visita/diagnostico a richiesta del dipendente (servizio medico competente, servizio di psicologia ospedaliera, servizio psichiatrico); Sportello di ascolto aziendale;	
10.	<p><b>Collaborazione con il Centro Studi Nazionale Salute e Medicina di Genere e altri Centri.</b></p> <p>Diffondere le conoscenze sulle tematiche di genere.</p> <p>Sostenere una rete a livello italiano tra tutti i gruppi e gli esperti che si impegnano per un rinnovamento dei percorsi scientifici in questi ambiti.</p>		- Ripresa della collaborazione.
11.	<p><b>Promuovere iniziative di ricerca</b> nell'ambito dello stile di vita del personale dipendente al fine di indicare proposte organizzative aziendali.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione;</li> <li>- Indagine sugli stili di vita;</li> <li>- Produzione di materiale informativo;</li> <li>- Nuove proposte organizzative.</li> </ul>
12.	<p><b>Comunicazione delle proposte e delle iniziative</b> del Comitato Unico di Garanzia</p>		-Accountability (rendicontazione sociale e bilancio di genere).

## **ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione e' stata pubblicata in copia all'Albo di questa Azienda Ospedaliera di Padova per 15 giorni consecutivi dal

**Il Direttore**  
**UOC AFFARI GENERALI**  
**(Avv.Maria Grazia Cali)**

---

## **CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione e' divenuta esecutiva il 27/1/2021

**Il Direttore**  
**UOC AFFARI GENERALI**  
**(Avv.Maria Grazia Cali)**

---

Copia composta di n°14 fogli ( incluso il presente ) della delibera n. 106 del 27/1/2021 firmata digitalmente dal Direttore Generale e conservata secondo la normativa vigente presso Infocert S.p.a.

Padova, li

**Il Direttore**  
**UOC AFFARI GENERALI**  
**(Avv.Maria Grazia Cali)**

---