



Piano Azioni Positive

2023 - 2025





QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo.

Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le "azioni positive", introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità".

Il Piano di Azioni Positive, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Successivamente, il d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive 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. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, 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 fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

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, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance* richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.



Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è 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.

Più in particolare, il novellato art. 7 introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando 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."*

Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro.

È notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza.

Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che *"La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro"*.

La stessa legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo.

Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"* si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori. Le Pubbliche Amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, 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 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

Nel quadro di riferimento si aggiunge il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

Il d.lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato *"un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere"*.

Inoltre, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", la quale auspica l'insorgere di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Si evidenzia poi la Direttiva 2/19 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione il 26 giugno 2019, che definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità.

Con la Direttiva 2/19 *"Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"* vengono definite nuove "Linee di indirizzo" di orientamento per le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Il ruolo del CUG diviene di primaria importanza e si esprime attraverso la predisposizione, entro il 30 marzo di ciascun anno, di una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente. Tale relazione contiene anche una apposita sezione sulla attuazione del Piano triennale delle Azioni positive e deve essere trasmessa all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), in quanto rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance. La suddetta Relazione Annuale costituisce allegato e parte integrante del presente Piano.



L'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, adotta il Piano di Azioni Positive. Il CUG ne monitora l'attuazione nel quadro generale dei compiti propositivi, consultivi e di verifica che contraddistinguono il suo ruolo.

Da ultimo, ai sensi dell'art. 1 DPR 24 giugno 2022, n. 81 *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione* (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono "assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive)".

PREMESSA DI CONTESTO

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Policlinico Umberto I è stato ricostituito con delibera del Direttore Generale n. 1009 del 02.12.2021 e, a seguito della designazione del Presidente con delibera n. 192 del 07.04.2022, si è insediato il 13 giugno 2022, con un mandato di 4 anni da detta data, al fine di dare attuazione a tutte le disposizioni in materia, aggiornate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26/06/2019.

Il Comitato Unico di Garanzia Aziendale è un Organismo Istituzionale Indipendente a composizione paritetica e composto da:

- componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli art.40 e 43 del decreto legislativo 165/2001;
- pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente effettivo è previsto un supplente che partecipa a tutte le riunioni qualora inserito in uno specifico gruppo di lavoro. Nella composizione del CUG è garantita la rappresentanza di tutte le componenti della Dirigenza e del Comparto, in servizio presso l'Amministrazione, sia SSN sia universitaria, compreso il personale universitario assegnato funzionalmente all'Azienda.

E' stata anche istituita una "Rete di supporto attivo" per coinvolgere tutti i dipendenti che si sono resi disponibili a collaborare all'individuazione di proposte innovative e soluzioni concrete per raggiungere gli scopi del Comitato, che aderiscono ai Gruppi di lavoro.

Ai sensi dell'art. 9 del Regolamento di funzionamento del Comitato (delibera n. 669 del 22.10.2022) il Comitato esercita i compiti ad esso spettanti ai sensi dell'articolo 57, comma 3, del d.lgs.165/2001, dell'articolo 21 della Legge 183/2010, delle Direttive emanate dalla Presidenza del Consiglio di cui al precedente art. 1, tra i quali :

- *Predisposizione del Piano triennale delle Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo nonché prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'Azienda (ai sensi della Direttiva 2/2019 il P.A.P. deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno anche come allegato al Piano della Performance, ora PIAO).*

Il CUG propone quindi, per la prima volta, un Piano di Azioni Positive aderente alla vigente normativa di riferimento, e che vuole rappresentare un punto di partenza, non esaustivo, per l'analisi, lo sviluppo e la realizzazione di iniziative volte a migliorare la produttività e il benessere dei lavoratori, alimentando



un clima organizzativo ispirato da sentimenti contrari alla violenza e alla discriminazione sotto ogni forma, e da principi di parità di genere.

Il metodo condiviso è stato quello scientifico: partire dall'analisi dei dati statistici per evidenziare punti di forza e di debolezza del contesto lavorativo, le criticità da affrontare e la stesura di proposte per il miglioramento continuo del benessere organizzativo.

Non disponendo di dati statistici, si è proceduto ad un lavoro in piccoli gruppi di *brainstorming* nonché di confronto con i Comitati Unici di Garanzia di: Sapienza Università di Roma, CNR, Roma Capitale e Regione Lazio, oltre che con i referenti aziendali, il Direttore DAI di Neuroscienze e Salute Mentale e il Medico Competente di Medicina del Lavoro, al fine di individuare le possibili iniziative utili.

Sono stati quindi individuate 5 macroaree:

- | | |
|--|------------|
| 1. No alla Violenza e ad ogni forma di discriminazione | pag. 7-10 |
| 2. Benessere Organizzativo | pag. 11-23 |
| 3. Conciliazione Vita Privata- Lavoro | pag. 24-26 |
| 4. Pari Opportunità | pag. 27-31 |
| 5. Formazione | pag. 32-36 |

Per ognuna delle quali sono state individuate delle linee progettuali che si sono sviluppate in singole schede Progetto contenenti i Presupposti, l'Obiettivo e descrizione delle Azioni Positive proposte, i soggetti attuatori e il referente del Comitato così come di seguito elencati:

1. Progetto Formativo Contro la Violenza sulle donne, soggetti fragili, domestica e sul posto di lavoro
2. Prevenzione e Gestione delle aggressioni
3. Sicurezza sul lavoro e Stress lavoro correlato
4. Consigliera/e di fiducia
5. Il Disability Manager (ResPID)
6. Pass Arcobaleno
7. Attività ricreative e culturali per i dipendenti
8. Il Policlinico di Roma in Musica
9. Conto Annuale e Banca Dati delle Competenze
10. Biblioteca di Genere
11. Policlinico Ecosostenibile e Riciclo
12. Mobilità Casa-Lavoro.
13. Cassetto Normativo Digitale
14. Il Nido Aziendale
15. Pari Opportunità: Bilancio di Genere
16. Pari Opportunità - Linguaggio di Genere
17. Pari Opportunità - Medicina di Genere
18. Pari Opportunità - Procedure di Reclutamento - Commissioni – Carriere
19. Formazione Giornate a tema
20. Presentazione CUG al Personale
21. Valutazione Performance
22. Logo del Comitato Unico di Garanzia del Policlinico.



PROGETTO	Progetto Formativo Contro la Violenza sulle donne e i soggetti fragili, violenza domestica e sul posto di lavoro
Obiettivo	Il progetto risponde alle richieste di applicazione ai <i>Piani regionali per contrastare la violenza sulle donne, ai sensi dell'art. 7 della legge regionale 19 marzo 2014, n.4., le "Linee guida nazionali per le aziende sanitarie e ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria alle donne che subiscono violenza"</i> (in attuazione dell'art.1, commi 790 e 791, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208) e ss.mm.ii. e alla legge n. 69/2019, legge n.53/2022.
Presupposti Azioni Positive	<p>Negli ultimi tre anni (2020-2022) la situazione emergenziale ha comportato l'ingresso di almeno 1.000 unità di personale sanitario tra medici infermieri, tecnici, OS ecc., giovani adulti non formati sulla conoscenza degli strumenti per un'attenta lettura dei segnali di violenza domestica e/o sessuale.</p> <p>Si rende quindi necessario:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Migliorare il percorso di accoglienza personalizzato per donne, minori, o soggetti fragili, che hanno subito una forma di violenza domestica e/o sessuale, che presuppone:<ul style="list-style-type: none">• Adeguata conoscenza degli attori della rete antiviolenza• Conoscenza degli strumenti per un'attenta lettura dei segnali e per facilitare l'emersione della violenza anche quando non dichiarata• Conoscenza dei principali effetti della violenza sulla salute psico-fisica e sulle conseguenze sociali• Sviluppo conoscenze necessarie in merito alla valutazione del rischio di recidiva e ri-vittimizzazione• Conoscenza degli strumenti per analizzare e monitorare l'efficacia degli interventi. <p>Ciò al fine di realizzare un percorso di accoglienza e diagnostico/assistenziale preferenziale attraverso la pianificazione di follow-up, visite mediche ed esami specialistici mirati.</p> <p>Il Progetto si propone di:</p> <ul style="list-style-type: none">- promuovere la cultura del rispetto aderendo all'iniziativa "Reforma-Mentis" promossa da Funzione Pubblica in collaborazione con Formez PA;- promuovere la cultura del confronto, in particolare con specialisti della materia, gli uffici giudiziari predisposti, il Tribunale Ordinario, con lo sportello antiviolenza delle altre ASL, Ospedali, Comune ecc.- promuovere la cultura dell'informazione sulla nostra comunità riguardo al fenomeno della violenza in generale attraverso l'erogazione di eventi dedicati;- promuovere formazione specifica e specialistica, anche sul percorso SADEM aziendale;- aderire a campagne di sensibilizzazione come ad esempio quella di "Posto Occupato" campagna contro ogni violenza di genere 365 giorni l'anno



DESTINATARI	A tutto il personale medico e sanitario dei Pronto Soccorso e a Tutti i servizi di FRONT OFFICE e accoglienza (ambulatori, Ostetricia e Ginecologia, Pediatria, Geriatria, centralino, URP, ecc.)
COSTI	Piano Formativo Annuale - Fondi Regione Lazio
TEMPI DI ATTUAZIONE	2023-2025
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	In aula e online
SOGGETTI ATTUATORI	Direzione Strategica prot. 0011411 del 22/03/23

BOZZA PROGRAMMA PROPOSTA FORMATIVA

Metodologia del corso: 2 cicli di formazione da 24 ore ciascuno suddivise in 6 giornate da 4 ore ciascuna da svolgersi in presenza con possibilità di partecipazione anche da remoto.			
I GIORNATA			
	ARGOMENTO DIDATTICO	METODOLOGIA	
	Il quadro concettuale: epidemiologia della violenza di genere Il contesto nazionale e internazionale di riferimento	Lezione frontale	online
	Definire il fenomeno: la violenza sessuale, fisica, psicologica, economica Riflettere sui segnali deboli, sui contesti e sui comportamenti molesti sul luogo di lavoro. Gestione casi di molestie.	Lezione frontale	online
	Il ciclo della violenza, della molestia e il danno: gli effetti sul corpo e sulla mente. Conseguenze psicologiche, organizzative e legali della molestia sul luogo di lavoro	Lezione frontale	online
II GIORNATA			
	La linea nazionale antiviolenza 1522: ruolo nella rete e funzionamento. Strumenti e percorsi di tutela.	Lezione frontale	online
	Gli elementi base e gli aspetti sociopsicologici della metodologia di accoglienza delle donne vittime di violenza	Lezione frontale	online
	Valutare il rischio di recidiva della violenza. Gli strumenti di analisi del rischio di recidiva	Lezione frontale	online
	Esercitazione in gruppo sullo strumento	Lezione frontale	online
III GIORNATA			
	ARGOMENTO DIDATTICO	METODOLOGIA	



	Mutilazioni Genitali Femminili: procedure di <i>referall</i> e presa in carico	Lezione frontale	online
	La violenza di genere nei confronti delle donne disabili	Lezione frontale	online
	La presa in carico delle donne che hanno subito violenza. Individuazione ed elaborazione di percorsi personalizzati di uscita dalla violenza	Lezione frontale	online
	La rete territoriale antiviolenza: ruoli e funzione degli attori della rete Pratiche preventive per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso della parità di genere.	Lezione frontale	online

IV GIORNATA

	L'intervento sinergico tra Ospedali, FFOO, Procura, CAV	Lezione frontale	online
	Le discriminazioni multiple: la violenza di genere nei confronti delle donne migranti	Lezione frontale	online
	La tratta a scopo di sfruttamento sessuale: indicatori di riconoscimento nei casi di donne vittime di tratta	Lezione frontale	online

V GIORNATA

	Lo sviluppo della indagine investigativa nella violenza di genere: le competenze degli operatori sanitari	Lezione frontale	online
	Linee Guida Policlinico Percorso SADEM	Lezione frontale	online
	Le conseguenze della violenza domestica sui minori	Lezione frontale	online
	La violenza diretta e la violenza assistita	Lezione frontale	online

VI GIORNATA

	Gli obblighi di legge in ambito sanitario, confronto sui casi Esercitazione la segnalazione AG	Lezione frontale	online
	Il Codice Rosa e la precoce intercettazione della violenza	Lezione frontale	online
	TEST DI VALUTAZIONE		



PROGETTO	Prevenzione e Gestione delle aggressioni
<p>Presupposti Azioni Positive</p>	<p>In ottemperanza alla Convenzione OIL (n.190) sull'eliminazione della violenza e del molestie nel mondo del lavoro ratificata dall'Italia il 29 Ottobre 2021 e nella fattispecie nell'attuazione dell'art. 9 comma b) [l'inclusione della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro]; comma c) [l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi alla violenza e alle molestie, con la partecipazione dei lavoratori e dei rispettivi rappresentanti, e l'adozione di misure per prevenirli e tenerli sotto controllo] e comma d) [l'erogazione di informazioni e formazione ai lavoratori e ad altri soggetti interessati, in modalità accessibili a seconda dei casi, in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e di protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) del presente articolo.]; si prevede la realizzazione di un corso di autodifesa personale atto a gestire le aggressioni in ambito lavorativo provenienti dall'utenza, da soggetti esterni e dai colleghi, integrato da altri corsi sulla gestione di situazioni critiche di aggressione, ad es. Empathy, Normalization and De-escalation, Riconoscimento delle emozioni facciali impercettibili. In collaborazione con il Servizio di Medicina del Lavoro e Prevenzione e Protezione: Yoga- Mindfulness- Visual thinkingstrategies- Forest bathing. Questi corsi sono già stati collaudati con successo presso la nostra Azienda: l'autodifesa personale nella clinica Neurologica con il personale infermieristico; il corso END tenutosi a più riprese nell'ambito del piano formativo aziendale e Yoga- Mindfulness- Visual thinking strategies- Forest bathing è stato già tenuto dal Prof. Giuseppe La Torre. Il Risk Manager aziendale ha curato le linee guida regionali in materia di prevenzione e gestione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari.</p> <p>I docenti sono interni ed esterni all'Azienda, scelti tra professionisti di comprovata esperienza nel campo. L'accesso ai corsi, accreditati ECM, è gratuito.</p>
<p>DESTINATARI</p>	<p>Tutto il personale.</p>
<p>COSTO</p>	<p>Il costo per l'Azienda è compreso nel budget dedicato alla formazione.</p>
<p>TEMPI DI ATTUAZIONE</p>	<p>2023- 2025</p>
<p>LUOGHI DI SVOLGIMENTO</p>	<p>Ex Biblioteca edificio Direzione Sanitaria- Palestra di Neuro- Orto Botanico Sapienza</p>
<p>SOGGETTI ATTUATORI</p>	<p>prot. 0011411 del 22/03/23 Medico Competente, RSPP, Ufficio Formazione.</p>



PROGETTO	Sicurezza sul lavoro - stress lavoro correlato
<p>Presupposti Obiettivo Azioni Positive</p>	<p>Le fattispecie di <i>straining</i>, costrittività organizzativa, <i>mobbing</i> e molestia tendono a non essere considerate, a monte, nelle valutazioni dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori nelle attività di prevenzione in azienda. Infatti, le misure di tutela introdotte con il D. Lgs. n. 81/2008, a oggi, non considerano parte dei rischi psicosociali, allorché, all'art. 28, è richiamato il solo Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro correlato, che esclude esplicitamente la violenza, le molestie e lo <i>stress post-traumatico</i> dal novero di condizioni idonee a generare un danno alla persona che lavora. Sul punto, le indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato del novembre 2010 (in merito agli artt. 6, c. 8, lett. m-<i>quater</i> e 28, c. 1-<i>bis</i>, D. Lgs. n. 81/2008) indicano, in coerenza con l'Accordo Quadro Europeo, il percorso metodologico per l'identificazione dei fattori di rischio da <i>stress lavoro-correlato</i>, nonché per le successive fasi di pianificazione e realizzazione di misure di eliminazione (o riduzione al minimo) di tale fattore di rischio.</p> <p>La prevenzione del rischio <i>stress lavoro correlato</i> è centrata sull'organizzazione aziendale e sul gruppo di lavoratori esposti alle medesime condizioni in riferimento alla mansione e/o alla struttura organizzativa di appartenenza. Gli indicatori che permettono di analizzare l'effetto potenziale delle condizioni di <i>stress</i> a cui il gruppo di lavoratori è sottoposto riguardano: l'incremento dei dati relativi a infortuni, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni disciplinari, segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori.</p> <p>I fattori che possono favorire l'esposizione allo <i>stress lavoro correlato</i>, se non adeguatamente presidiati, fanno riferimento sia al contenuto (e cioè l'ambiente di lavoro e le attrezzature, i carichi e i ritmi di lavoro, l'orario di lavoro, nonché la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti), sia al contesto lavorativo (il ruolo nell'ambito dell'organizzazione, l'autonomia decisionale e il controllo datoriale, i conflitti interpersonali al lavoro, le prospettive di sviluppo di carriera, l'informazione e la comunicazione). Nella valutazione e prevenzione del rischio <i>stress lavoro correlato</i> non sembrano, però, trovare riconoscimento (né esplicita tutela) le condizioni individuali (che il lavoratore può trovarsi ad affrontare, ma che non rappresentano le condizioni del gruppo di appartenenza).</p> <p>Per tale ragione, le fattispecie individuali di costrittività organizzativa, <i>straining</i>, <i>mobbing</i> e molestia non emergeranno dalla valutazione del rischio <i>stress lavoro correlato</i>, se non come evento sentinella (come, per esempio, la presenza di procedimenti e sanzioni disciplinari, le segnalazioni del medico competente, ovvero le specifiche e frequenti lamentele formalizzate). Nel caso in cui il dato individuale fosse rilevabile come evento sentinella e tra i fattori di contesto lavorativo, potrebbe comunque non configurare una condizione di <i>stress lavoro correlato</i>, poiché non sono sufficienti uno o due indicatori per identificare il rischio.</p>



	<p>Le indicazioni della Commissione consultiva accertano, infatti, il rischio come conseguente a un calcolo complessivo della presenza di più condizioni sulle tre aree di analisi (Eventi sentinella, contenuto del lavoro, contesto del lavoro). La valutazione approfondita, effettuata attraverso una indagine soggettiva che coinvolge direttamente i lavoratori, consente altresì una maggiore accuratezza nella analisi delle caratteristiche delle relazioni interpersonali nei contesti aziendali e permette di intercettare molte dimensioni di malessere. Tuttavia, si tratta di aspetti sempre riferibili al gruppo di lavoro e analizzate in forma collettiva.</p> <p>Con il D.M. 14 gennaio 2008 sono state introdotte le “Malattie psichiche e psicosomatiche da disfunzioni dell’organizzazione del lavoro”. Il disturbo dell’adattamento cronico e il disturbo post-traumatico cronico da stress costituiscono due patologie correlabili a condizioni di costrittività organizzativa, a oggi, ancora scarsamente denunciate e riconosciute.</p> <p>La L. n. 4/2021, di ratifica della Convenzione ILO n.190 del 2019, prevede l’inclusione della violenza e delle molestie nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e fornisce l’opportunità di focalizzare l’attenzione sul benessere individuale, oltre che organizzativo.</p> <p>Luoghi di lavoro sani e sicuri per tutti richiedono un nuovo impegno di integrazione tra le misure di valutazione e gestione dei rischi e una attenzione al benessere che contempli il riconoscimento delle diversità, l’attenzione alle disuguaglianze, il contrasto alle discriminazioni ed alle molestie e violenze.</p> <p>Si rende quindi necessario:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rivedere la procedura aziendale per la prevenzione e la gestione degli atti di aggressione e violenza a danno degli operatori in sanità e il DUVRI dandone informazione a tutto il personale con giornate dedicate di formazione; - approfondire l’analisi dei risultati del Questionario Stress Lavoro Correlato dispensato tramite postmaster e predisposto dal Servizio di Medicina del Lavoro; - adottare il “<i>braccialetto degli assistiti</i>”; - svolgere un’indagine qualitativa (questionario da somministrare ai dipendenti) su Conciliazione vita-lavoro, Benessere organizzativo e Parità di genere, avente per oggetto anche le discriminazioni sul lavoro e mobbing, di modo che l’indagine sia tesa a conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e sia idonea a rilevare la loro percezione delle pari opportunità, dei diritti, del benessere organizzativo e dello stress di lavoro correlato, anche con riferimento alla valutazione dei rischi con attenzione al genere, in particolare ai rischi connessi alla maternità, delle discriminazioni sul lavoro e del mobbing.
DESTINATARI	Tutto il personale
COSTI	Copertura nel Piano formativo aziendale.
TEMPI	2023 - 2025
SOGGETTI ATTUATORI	prot. 0011411 del 22/03/23 Medico Competente - RSPP



PROGETTO	Consigliera/e di fiducia
Presupposti Obiettivo Azione Positiva	<p>La funzione si inserisce nel contesto dei cosiddetti “nuovi rischi” ovvero per la prevenzione e il contrasto del disagio psicosociale in cui rientra lo stress lavoro correlato.</p> <p>Questa figura, istituzionale di garanzia, agisce da Sportello di Ascolto e interviene come mediatrice nei conflitti con tecniche di prevenzione e/o risoluzione. Agisce nel perimetro definito dal Codice di Condotta, cui collabora con funzione di advisor, nella più ampia autonomia, in via informale, garantendo totale riservatezza e fornendo consulenza e assistenza alle persone oggetto di comportamenti discriminatori, molestie, violenze fisiche o morali da parte di colleghi o superiori e, comunque, con disagi relazionali nell’ambito lavorativo. Agisce in modo informale e non intraprende alcuna azione che non sia stata precedentemente concordata con la persona che ha segnalato il caso in questione.</p> <p>Esterna all’Azienda è scelta tra professionisti di comprovata esperienza nel campo delle Pari Opportunità e della mediazione dei conflitti.</p> <p>Riceve il personale in un contesto riservato e favorevole al dialogo, su appuntamento, garantendo fasce di reperibilità telefonica e il contatto via mail all’indirizzo di posta elettronica aziendale:</p> <p style="text-align: center;">consiglieradifiducia@policlinicoumberto1.it.</p> <p>Garantisce la presenza in Azienda un giorno a settimana per almeno 2 ore.</p> <p>Svolge gli incontri anche in videocall.</p> <p>L’accesso per i lavoratori dell’Azienda è gratuito.</p>
DESTINATARI	Tutti i dipendenti e i lavoratori che ne abbiano necessità.
COSTO	Il costo per l’Azienda è il compenso annuo onnicomprensivo di 12.000 €.
TEMPI DI ATTUAZIONE	2023-2025
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Stanza presso il V padiglione.
SOGGETTI ATTUATORI	Affari Generali



PROGETTO	Il Disability Manager (ResPID)
Presupposto di legge Obiettivo Azioni Positive	<p>Il Progetto è volto ad:</p> <p>1) identificare un Referente Aziendale per la disabilità che possa essere un riferimento per la parte normativa e per la parte pratica, con funzione di facilitatore, in grado di predisporre gli accorgimenti organizzativi e proporre soluzioni per facilitare l'integrazione nell'Azienda delle persone con disabilità, curando i rapporti con il centro per l'impiego, ma anche di lavoratori con disabilità temporanea, in applicazione dell'art. 39-ter D.Lgs 165/2001 e smi. Tale figura è un obbligo di legge per gli enti con oltre 200 dipendenti.</p> <p>2) prestare particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedi dei genitori, assenze prolungate dovute a esigenze familiari o malattia, ...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze ad un livello costante.</p>
DESTINATARI	I destinatari del Progetto sono TUTT@ i dipendenti che vengono inseriti in organico, o già operano all'interno dell'Azienda, che presentano delle disabilità, anche temporanee.
COSTO PER I DESTINATARI	Corso di Formazione dedicato e specifico per svolgere l'incarico di Disability Manager.
TEMPI DI SVOLGIMENTO	2023-2025
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Tutte le Unità Operative dell'Azienda in cui operano queste lavoratrici e lavoratori.
SOGGETTI ATTUATORI	UOC Amministrazione del Personale, UOC Organizzazione Qualità.



PROGETTO	Pass Arcobaleno
<p>Presupposti Obiettivo Azioni Positive</p>	<p>Il Progetto, dedicato al dipendente, è finalizzato alla prevenzione delle malattie degenerative. A tale scopo è necessario programmare 8/12 posti al mese riservati al dipendente, per ogni percorso, all'interno delle liste di attesa, per qualsiasi tipo di prestazione necessaria al completamento dell'iter diagnostico, erogate dall'Azienda, in modo tale da creare un corridoio esclusivo per i lavoratori/lavoratrici.</p> <p>Creare pacchetti diagnostici: Pass ROSA: Prevenzione tumori Donna Pass AZZURRO: Prevenzione tumori Uomo Pass BIANCO: Malattie degenerative Neurologiche Pass ROSSO: Malattie degenerative Cardio-vascolari</p>
<p>DESTINATARI</p>	<p>- Destinatari del progetto: Lavoratori Donne e Uomini di età compresa dai 45 e 70 anni, appartenenti a tutti i profili professionali.</p> <p>- il numero minimo di destinatari dovrà essere di 100 l'anno per ciascun percorso.</p> <p>- Riserva per ogni lista di 2/3 posti a settimana</p>
<p>COSTO</p>	<p>Si propone in forma gratuita. Laddove non autorizzato, al costo delle prestazioni erogate in pacchetti diagnostici a carico del dipendente.</p> <p>Pass ROSA: (visita ginecologica, analisi del sangue ormonali e chimica clinica, ecografia mammaria, mammografia, ecografia pelvica/transvaginale, PAP Test, Colposcopia etc) al costo (max 10 euro a prestazione per un massimo di 50 euro).</p> <p>Pass AZZURRO: (visita urologica, analisi del sangue ormonali e chimica clinica, ecografia pelvica, ecografia prostatica etc etc) al costo (max 10 euro a prestazione per un massimo di 50 euro).</p> <p>Pass BIANCO: (visita neurologica, risonanza, tac) al costo (max 10 euro a prestazione per un massimo di 50 euro).</p> <p>Pass ROSSO: (visita cardiologica, ecodoppler vasi carotidei ed arti inferiori, ecocardiogramma, ECG) al costo (max 10 euro a prestazione per un massimo di 50 euro).</p>
<p>TEMPI DI ATTUAZIONE</p>	<p>Entro 2025 prot. 0011411 del 22/03/23</p>
<p>LUOGHI DI SVOLGIMENTO</p>	<p>Le strutture deputate allo svolgimento delle prestazioni (ambulatori, DAY Hospital, laboratori analisi e di prestazioni strumentali).</p>
<p>SOGGETTI ATTUATORI</p>	<p>1) Referenti del progetto CUG 2) Responsabili dei vari servizi assistenziali 3) UOC Controllo di Gestione per definizione costi PAC dedicati.</p>



PROGETTO	Attività Ricreative e Culturali per i Dipendenti
<p>Presupposti Obiettivi Azioni Positive</p>	<p>L'iniziativa apre un ciclo nuovo di attività ricreative riservate ai dipendenti del Policlinico Umberto I con lo scopo di fare in modo che il tempo libero possa essere utilizzato come uno "spazio" in cui far convivere insieme divertimento e cultura. Socializzare, divertirsi, conoscere è, pertanto, il contesto in cui vengono sollecitati i dipendenti per un miglioramento qualitativo del tempo libero che si configuri anche con momenti di arricchimento culturale.</p> <p>Gli obiettivi specifici che ci prefiggiamo di raggiungere con tali attività sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorire la socializzazione e le relazioni; • Creare degli spazi d'incontro comuni; • Creare un clima di amicizia e di collaborazione; • Offrire convenzioni a livello locale (musei, teatri, eventi o altro), manifestazioni e iniziative di solidarietà e di formazione; <p style="text-align: center;">Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sportive (Ciclismo, tennis, calcio, scacchi, bocce, meditazione, ecc.) • Culturali (Gruppo letterario, Cineforum, Teatro, ecc.) • Per la mente (Meditazione, Mindfulness, Yoga, ecc.) • Servizi (Biblioteca, corsi di formazione, donazioni di sangue, ecc.) <p style="text-align: center;">Fasi e modalità di sviluppo dell'attività</p> <p>L'attività sportiva sicuramente permette un coinvolgimento ed una condivisione da parte dei lavoratori, in quanto è un momento in cui si potranno elaborare dei discorsi individualizzati avendo come scopo una presa di coscienza del proprio corpo, una canalizzazione delle energie e un sano agonismo. In conseguenza e mediante un'esperienza sportiva protratta, si prevede un potenziamento dello sviluppo della psicomotricità, della socializzazione, della competitività e dell'apprendimento e rispetto di regole, quale risultato di una maturazione personale. Le attività contemplate sono costituite da esercizi ginnici, giochi di squadra, giochi di movimento, percorsi di montagna, ecc. Tale spazio prevede, oltre all'insegnante (un dipendente volontario), anche la presenza di un fisioterapista, i quali favoriranno l'integrazione e l'attività psicomotoria. I suddetti operatori, insieme al dietista e allo psicologo costituiranno l'équipe di riferimento per la stesura di piani individualizzati di intervento.</p> <p>Inoltre, ci sarà l'organizzazione di tornei, e nel periodo estivo si prevede la possibilità di frequentare strutture sportive (per nuoto, tennis, equitazione ecc.) convenzionate con l'Università Sapienza.</p>



Spazio Giochi Ludoteca

Le funzioni del gioco sono molteplici e hanno un effetto liberatorio dei sentimenti e delle emozioni e assicurano soddisfazioni che vanno al di là dei limiti imposti dalla realtà quotidiana. Giocare è una maniera particolare di agire, una maniera di trattare la realtà in forme soggettive, giocare è esso stesso una terapia. Si intenderà realizzare uno spazio ludoteca dotato di materiale da gioco costruttivo e simbolico. Con la disponibilità di giochi da tavolo (giochi di società, carte, puzzle ecc.) si cercherà di favorire l'integrazione di ciascun lavoratore. Si utilizzerà un'attrezzatura di facile reperibilità.

Spazio Video

Il progetto prevede la proiezione di film selezionati tali da suscitare vissuti emotivi: la finalità è di favorirne l'elaborazione, per una maggiore integrazione e conoscenza degli stessi. Verrà inoltre favorita una sensibilizzazione volta a modificare gli stereotipi culturali e sociali e sviluppare un atteggiamento critico. Tale spazio, volto al superamento di particolari stati emotivi collegati ad esperienze traumatiche non di meno, funzionale all'integrazione sociale e alla crescita personale, prevede naturalmente anche una visione normale dei vari programmi di maggiore interesse.

Laboratorio Teatrale

È un laboratorio per guidare i lavoratori in un percorso espressivo in cui comunicare con il corpo, con la voce, con le emozioni, con il testo teatrale. Sono esperienze guidate in cui si mette in gioco se stessi e, lavorando con i propri strumenti creativi, ognuno si sperimenta liberamente attraverso il linguaggio della rappresentazione, senza giudizi né censure, ma nel rispetto di regole comuni. Questo approccio prende spunto dal metodo "Teatro in gioco" (di H. Dentale), linguaggio ideale per introdurre all'esperienza teatrale. Si sottolinea il valore «educativo, creativo e "terapeutico"» dell'esperienza recitativa.

Sono previste sessioni di uso creativo della voce, improvvisazione, giochi teatrali, pittura espressiva e danza creativa, tecniche di respirazione e rilassamento, movimento corporeo libero. Saranno organizzate delle rappresentazioni dal vivo.

Visite guidate

L'occasione di avere una sede situata in una regione come il Lazio, dotata di attrattive culturali e naturalistiche di eccezione, offre ai lavoratori l'opportunità di sperimentare esperienze di crescita ed evoluzione personale, oltre che sociale e culturale. L'organizzazione di uscite guidate e di visite a luoghi di interesse prevede infatti la socializzazione ed il confronto con le realtà locali, spesso nuove e non conosciute, l'approfondimento di informazioni e nozioni artistiche oscientifiche relative ai siti che vengono visitati, l'accrescimento di competenze relazionali e di confronto con l'altro sia individualmente che come gruppo. Le visite e le uscite sono infatti anche occasioni di incontro con, nonché di strutturazione di legami di amicizia e affetto.



Attività di volontariato

I lavoratori sono inseriti in percorsi di volontariato presso alcune delle principali associazioni ed enti no profit del territorio dove svolgono attività di sostegno e animazione con anziani, bambini o soggetti svantaggiati, collaborano a giornate di raccolta o distribuzione di viveri e farmaci, partecipano ad eventi collegati alle campagne promosse dai vari enti. L'importanza della partecipazione in attività di volontariato permette di recuperare un senso di fattività costruttiva, di partecipazione alla vita pubblica e sociale, di gratuità dell'impegno, di riscatto rispetto a situazioni personali difficili, di crescita culturale e naturalmente di socializzazione e sviluppo di relazioni importanti per il proprio sviluppo emozionale e psicologico.

Yoga

Nello yoga esiste molto più di quello che gli occhi vedono. I benefici e gli effetti dello yoga su un individuo sono molto più di un cambio fisico, un corpo flessibile e muscoli tonici. A manifestarsi sono anche e soprattutto la flessibilità e la forza nella vita fuori dal tappetino. Ciò che si sperimenta sul tappetino si impara e si comincia ad apprendere anche fuori. Lo yoga è l'arte di apprendere sempre di più riguardo se stessi e gli altri e metterlo in pratica per migliorarsi. Lo yoga è l'arte "marziale" che aiuta nelle sfide quotidiane della vita.

Da ormai molti anni è provato dalla scienza che lo yoga fa bene al corpo e alla mente e che contribuisce ad alleviare molti sintomi cronici. Tra i numerosi studi realizzati riportiamo la ricerca dell'Erasmus University Medical Center di Rotterdam, secondo cui lo yoga contribuisce a proteggere dal rischio di malattie cardiache e da quello della sindrome metabolica.

È stato scoperto, infatti, che chi pratica yoga presenta un minor rischio di obesità, pressione e colesterolo alti. Gli *asana* che sviluppano forza, flessibilità e migliorano la respirazione, portano a una riduzione della pressione arteriosa.

Ricordiamo inoltre che lo yoga è efficace contro il mal di testa, l'insonnia e i dolori mestruali. Inoltre, previene molti dei disagi tipici della menopausa.

Mindfulness

Secondo un recente studio dell'Università di Harvard, ciò che rende davvero felici è prestare attenzione a ciò che si sta facendo (Killingsworth e Gilbert, 2010). La mindfulness è proprio questo: una profonda consapevolezza del momento presente. Praticare la mindfulness significa allenare la propria attenzione a rimanere focalizzata su tutto ciò che nel presente stiamo vivendo dentro e fuori da noi stessi, evitando di restare intrappolati nei meccanismi automatici della nostra mente.

Ecco alcuni benefici della mindfulness per la nostra salute mentale:

- Prevenzione delle ricadute nella depressione
- Gestione dei disturbi d'ansia e dello stress
- Gestione delle dipendenze
- Miglioramento della qualità del sonno
- Promozione dell'intelligenza emotiva
- Miglioramento della regolazione emotiva
- Miglioramento del controllo e riduzione dell'evitamento



DESTINATARI	<p>Tutti i/le dipendenti universitari/e ed aziendali del Policlinico Umberto I di Roma a tempo determinato, indeterminato, part-time; di qualsiasi genere, fascia d'età e profilo professionale.</p> <p>Gli interessati saranno coinvolti tramite locandine, pubblicizzazione degli eventi tramite sito web aziendale, rassegna stampa e per mezzo posta elettronica.</p> <p>Le attività saranno erogate secondo quanto pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 79 del 4 aprile 2022, l'ordinanza del Ministro della Salute, Roberto Speranza, adottata ai sensi dell'articolo 10 -bis, del DL 52/2021, contenente le nuove "Linee guida per la ripresa delle attività economiche e sociali", valide fino al 31 Dicembre 2022, salve le specifiche disposizioni di legge vigenti in materia.</p>
COSTO PER I DESTINATARI	<p>Le attività per i partecipanti saranno gratuite. Nel caso in cui si dovessero organizzare iniziative di gruppo (escursioni, ecc.), saranno valutati eventuali sconti per gruppi e chiesta conferma di partecipazione ai lavoratori.</p>
TEMPI DI SVOLGIMENTO	<p>2023-2025</p>
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	<p>Si propone una Convenzione con l'Ateneo per offrire anche ai dipendenti ospedalieri l'accesso a tutti gli impianti sportivi gestiti da Sapienza a tariffa agevolata (es. CUS Sapienza, palestra ex Regina Elena) e l'attivazione di convenzioni anche con altri centri sportivi e ricreativi, reti museali, circuiti cinematografici, teatri ecc.</p> <p>Si prevede anche l'utilizzo della palestra situata nell'Edificio 10 di Neurochirurgia.</p>



PROGETTO	Il Policlinico di Roma in Musica
<p>Presupposti Obiettivi Azioni Positive</p>	<p>La musica classica è una musica cognitiva: facilita la capacità di apprendimento e aumenta la concentrazione. Questo accade perché la musica stimola il rilascio della dopamina nel cervello, un neurotrasmettitore che ha la funzione di erogare sensazioni di benessere e gioca un ruolo importante sulla "motivazione". Sono sufficienti da 15 minuti a mezz'ora d'ascolto giornaliero per reintegrare a pieno la capacità di attenzione.</p> <p>Per questo motivo la musica influisce positivamente anche sulle performance aziendali. Grazie a numerosi esperimenti, si è evinto che chi ascolta musica lavora con più qualità e in meno tempo, rispetto a chi lavora in silenzio. Questo accade perché la musica influisce positivamente sull'umore e affina l'intuito. L'ascolto di musica in tutte le strutture, sanitarie e non, andrebbe dunque incoraggiato.</p> <p>Grazie proprio al rilascio di dopamina e allo stato di benessere che ne consegue, la musica classica viene considerata anche antidepressiva. La Mozart terapia ha dimostrato di avere infatti il potere di ridurre l'ansia, la paura, lo stress e la depressione, poiché risolve l'umore. Di conseguenza, a essere sbloccati sono anche l'immaginazione e lo stimolo creativo.</p> <p>Le Azioni Positive da mettere in campo riguardano la diffusione di musica classica negli ambienti lavorativi, e la realizzazione di eventi da poter ascoltare in streaming, anche tramite sito aziendale, coinvolgendo artisti volontari, come per esempio, ha fatto il Gemelli.</p> <p>Con il Medico Competente l'11/01/2023 si è condiviso che questa iniziativa, oltre a configurarsi come misura di prevenzione per i lavoratori, integra la missione aziendale di cura, fornendo un beneficio diretto anche ai nostri pazienti.</p> <p>D'altro canto, il rilassamento del corpo e della mente favorisce un buon sonno ristoratore, essenziale a sua volta per il nostro sistema immunitario. Se è vero inoltre che il dolore dipende principalmente dalla mente, la pace mentale generata dalla musica classica comporta la riduzione del dolore, come è stato confermato da numerose sperimentazioni in reparti oncologici e post operatori.</p>
DESTINATARI	Tutto il personale.
COSTI	Da valutare utilizzo rete wireless
TEMPI	Entro 2025 prot. 0011411 del 22/03/23
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Tutti gli ambienti di lavoro sanitari e amministrativi
SOGGETTI ATTUATORI	UOC Tecnico Patrimoniale – CUG – Ufficio Stampa – Sistemi Informativi – RSP e Servizio di Medicina del Lavoro



PROGETTO	Conto Annuale e Banca Dati delle Competenze
<p>Presupposto Obiettivo Azioni positive</p>	<p>Il Benessere Organizzativo passa per la conoscenza degli ambienti di lavoro in cui operano i/le dipendenti e i collaboratori e le collaboratrici che a vario titolo partecipano alla mission dell’Azienda: fornire un servizio di cura per una salute di qualità al cittadino.</p> <p>Conoscere l’ambiente di lavoro per proporre Azioni Positive che possano migliorarlo, con l’obiettivo di perseguire il predetto benessere organizzativo, significa quindi analizzare i dati statistici.</p> <p>Funzione Pubblica ci fornisce un format da compilare con questi dati, distinti per genere, fascia di età, retribuzione, qualifica, posizione, titolo di studio, presenza, ecc.</p> <p>Da una riunione con la UOC Amministrazione del Personale, svoltasi il 30 novembre u.s., una rappresentanza del CUG è stata informata che il personale universitario funzionalmente assegnato all’Azienda non viene conteggiato nel conto annuale del Policlinico, predisposto secondo le istruzioni della Ragioneria Generale dello Stato. Viene invece conteggiato nel Conto Annuale di Ateneo, come comunicato il 12.12.22 dall’Area Risorse Umane di Sapienza.</p> <p>Si propone quindi di</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) attivare un Tavolo Tecnico Policlinico-Sapienza che consenta di avere dati statistici utili a rendere sempre più coerenti le Azioni Positive proposte con la complessiva situazione del personale che lavora in un ambiente sanitario assistenziale le cui dinamiche peculiari necessitano di interventi specifici e mirati; 2) istituire una Banca Dati delle Competenze o Banca delle Abilità, contenitore dove ogni dipendente abbia la possibilità di inserire il suo curriculum vitae al fine di offrire all’amministrazione e ai colleghi la propria competenza anche extraprofessionale per l’eventuale organizzazione di corsi, progetti, idee, iniziative su diverse tematiche quali le attività ricreative e culturali, la cultura di genere, il codice di comportamento, la sicurezza sul lavoro anche in ottica di genere, la gestione dei conflitti, la salute e la prevenzione, ecc.. Tale strumento permetterebbe, all’interno dell’amministrazione, di valorizzare le professionalità e le capacità del personale dipendente e di ottimizzare le risorse, in modo paritario tra uomini e donne.
DESTINATARI	Tutto il personale - CUG
COSTO	Nessuno. Utilizzo risorse già esistenti
TEMPI	2023-2025
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Tavolo Tecnico Sapienza-Policlinico – CUG
SOGGETTI ATTUATORI	Area Risorse Umane e Sistemi Informativi dei rispettivi Enti - CUG



PROGETTO	Biblioteca di Genere
Obiettivo	Il progetto intende istituire una Biblioteca di Genere .
Azioni Positive	<p>Istituire una Biblioteca di Genere attraverso l'organizzazione di incontri finalizzati alla presentazione di libri, in particolare, sulle tematiche legate alle pari opportunità, sulla violenza, le aggressioni, il linguaggio di genere, ecc. che l'autore/autrice invitato/a potrebbe donare all'amministrazione.</p> <p>Organizzare concorsi letterari/premi per tesi di laurea o per altre iniziative, rivolti a Sapienza e anche agli istituti scolastici, concernenti i temi di interesse del CUG.</p> <p>Organizzare eventi di sensibilizzazione in occasione, ad esempio, della Giornata internazionale dei diritti delle donne (8 marzo) e di quella contro la violenza sulle donne (25 novembre).</p>
DESTINATARI	Tutti i dipendenti.
COSTO	Nessuno. Utilizzo risorse già esistenti
TEMPI DI ATTUAZIONE	2023-2025
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Portale, normali luoghi di accesso ai PC aziendali o tramite app aziendale sui propri supporti (cellulare, PC, tablet).
SOGGETTI ATTUATORI	Ufficio stampa - Sistemi Informativi (postmaster) – CUG prot. 0011411 del 22/03/23



PROGETTO	Policlinico Ecosostenibile e Riciclo Un passo avanti verso la consapevolezza collettiva
Presupposti Obiettivi Azioni Positive	<p>La riduzione della plastica è un tema determinante a livello europeo, che pone precisi obiettivi di differenziazione e riuso per arrivare alla totale riciclabilità degli imballaggi in plastica entro il 2030. Per rispondere alle sfide poste dalla nuova normativa europea la Città metropolitana di Roma Capitale, ha aderito alla campagna “Plastic free” lanciata dal MiTE, e con la firma del Protocollo d’Intesa con il CORIPET si è impegnata a promuovere l’installazione degli eco- compattatori per la raccolta e l’avvio a riciclo dei contenitori in PET per liquidi alimentari, a incrementare le quantità di rifiuti intercettate attraverso l’avvio di campagne informative e di sensibilizzazione delle utenze, a monitorare i risultati di tale raccolta, a proporre bandi per la concessione di finanziamenti per l’acquisto di attrezzature dedicate alla raccolta selettiva e finalizzate al riciclo <i>bottle to bottle</i>.</p> <p>Coripet, un consorzio volontario senza fini di lucro, riconosciuto dal Ministero dell’Ambiente si occupa della raccolta selettiva e del riciclo delle bottiglie in PET per liquidi alimentari coinvolgendo produttori, converter e riciclatori di bottiglie in PET.</p> <p>Le bottiglie di plastica PET, immesse sul mercato dalle aziende produttrici consorziate, vengono raccolte e riciclate per diventare rPET (PET riciclato) che può essere usato nella produzione di nuove bottiglie o nuovi prodotti in plastica rPET come fascette d’imballaggio, filati come il pile, materiale di riempimento per cuscini, ecc</p> <p>Una scelta per l’ambiente: più si ricicla, meno plastica si produce.”</p> <p>Il Policlinico sposa il Progetto CORIPET, della buona azione nel riciclo attraverso l’utilizzo di raccoglitori destinati al PET, dislocati nelle aree esterne alle Cliniche e ai Padiglioni.</p> <p>A fronte di un barcode personale rilasciato, tutti possono introdurre Pet e raccogliere Punti/ sconti da utilizzare presso servizi interni oppure esterni.</p>
DESTINATARI	Tutto il personale afferente all’Azienda
COSTI	Fondi Regione Lazio / Costo Zero/ Secondo Accordi
TEMPI DI ATTUAZIONE	2023-2025
CONTATTI	Via S. Maurilio, 23 Cap 20123 Milano MI +39 02 38292147 info@coripet.it
SOGGETTI ATTUATORI	UOC Tecnico Patrimoniale - AA.GG. – CUG – Comune di Roma



PROGETTO	Mobilità Casa - Lavoro
Azioni Positive	Le Azioni Positive da porre in campo sono diverse: <ul style="list-style-type: none">- stipulare Convenzioni con parcheggi esterni e limitrofi all’Azienda che siano in grado di favorire tutt@ coloro che a causa di turni di servizio gravosi siano costretti a far ricorso all’utilizzo del proprio mezzo di trasporto;- richiedere a Roma Servizi (mobilità di Roma Capitale) l’individuazione ed attivazione di aree di parcheggio limitrofe a tariffe agevolate.- facilitare l’acquisto di abbonamenti per l’utilizzo dei mezzi pubblici a tariffe agevolate, utilizzando i proventi derivanti dall’utilizzo degli spazi aziendali per le produzioni cinematografiche.- richiedere l’utilizzo del parcheggio dell’Eastman per i lavoratori/lavoratrici con difficoltà;- lasciare i cancelli pedonali di via Lancisi (di accesso alla Metro B) e di viale dell’Università (già aperti in epoca pre Covid) aperti fino alle ore 21.30.
DESTINATARI	I destinatari del Progetto sono TUTT@ : lavoratori e lavoratrici.
COSTO	Il Progetto non prevede costi aggiuntivi ma l’utilizzo dei fondi del cinema.
TEMPI DI SVOLGIMENTO	2023-2025
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Parcheggio dell’Eastman, parcheggi limitrofi, anche privati (convenzionati) lasciando lo spazio all’interno del nosocomio per i pazienti e per i colleghi veramente impossibilitati o in difficoltà di deambulazione, previa presentazione di documentazione clinica che non sia necessariamente un permesso per handicap.
SOGGETTI ATTUATORI	Direzione Generale, Mobility manager, Affari Generali.



PROGETTO	Cassetto Normativo Digitale
<p>Presupposti Obiettivi Azioni Positive</p>	<p>Allo scopo di garantire la conciliazione vita – lavoro e flessibilità orarie, favorendo le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, occorre che si prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze del personale all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Azienda con quelle dei dipendenti, sia donne che uomini, anche per problematiche che non sono legate alla genitorialità, mediante l'utilizzo di strumenti quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) facilitare la concessione delle aspettative, a meno che non comportino grave pregiudizio dell'organizzazione degli uffici; 2) facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full time a part-time (e viceversa), su richiesta, debitamente motivata, del dipendente interessato, presentata anche in deroga ai termini previsti dal CCNL, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica; 3) prevedere, per tutti i dipendenti, la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita; e in particolare, in presenza di particolari esigenze, sia personali sia dovute a documentata necessità di assistenza e cura, su richiesta, potranno essere definite forme di flessibilità oraria personalizzate per periodi di tempo limitati. <p>Inoltre il Progetto è volto a mettere a disposizione del Personale dell'Azienda con costanza e regolarità tutte le novità normative, regolamentari e le disposizioni contrattuali in materia di lavoro, con particolare attenzione ai temi di flessibilità oraria, conciliazione vita privata/lavoro, lavoro agile, telelavoro, accesso facilitato al part time, banca delle ore, ferie solidali, permessi, benefici l.104/92, congedi, ecc. tramite l'apertura di uno spazio sul sito aziendale intranet dedicato.</p> <p>Un'Azione irrinunciabile è la redazione e adozione del Nuovo Codice di Comportamento Aziendale alla luce della recente normativa in materia.</p>
DESTINATARI	Tutto il Personale
COSTO	Utilizzo risorse già esistenti :
TEMPI DI ATTUAZIONE	Entro 2025 prot. 0011411 del 22/03/23
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Sito web aziendale- Intranet
SOGGETTI ATTUATORI	UOC Amministrazione del Personale e Sistemi Informativi



PROGETTO	Il Nido Aziendale
Presupposti Obiettivi Azione Positiva	<p>Il Progetto è volto ad implementare le misure di welfare per conciliare lavoro e famiglia permettendo a tutto personale dell’Azienda di usufruire del Nido per i /le bimb@.</p> <p>Al fine di migliorare la vita lavorativa delle mamme e dei papà che operano all’interno dell’Azienda, si chiederà di aprire un tavolo di trattativa con il NIDO-Sapienza per consentire la fruizione a tutto il personale turnante e non e al personale con particolari criticità familiari (genitori single o genitori di bimbi con disabilità).</p> <p>Il Progetto desidera trasformare l’asilo nido in un ‘Asilo InterAziendale’ dando un sollievo a tutti i dipendenti, unificando la categoria lavoratrice in un unico corpo senza distinguo di appartenenza.</p> <p>Il Gruppo di lavoro si propone di valutare, inoltre, la possibilità di stipulare Convenzioni sia con Nidi Privati, limitrofi all’Azienda, che possano accogliere i/le nostri/e bimb@, sia con scuole materne, centri estivi, spazi ricreativi per i figli/nipoti dei dipendenti.</p> <p>Il Gruppo di lavoro si propone di valutare l’opportunità di istituire uno spazio ricreativo per i figli e nipoti dei dipendenti, previa manifestazione di interesse da parte dei dipendenti.</p>
DESTINATARI	TUTT@ i lavoratori e le lavoratrici che operano all’interno dell’Azienda che necessitano di questo servizio.
COSTO PER I DESTINATARI	Il personale che usufruirà di questo servizio parteciperà alla spesa come da normativa vigente in riferimento al proprio ISEE .
TEMPI DI SVOLGIMENTO	2023 - 2024 prot. 0011411 del 22/03/23
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Nido Università e Nidi Privati limitrofi all’Azienda..
SOGGETTI ATTUATORI	Affari Generali - CUG



PROGETTO	Pari Opportunità: Bilancio Di Genere
Presupposti Obiettivi Azione Positiva	<p>La risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea, invita gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere in modo tale da identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere.</p> <p>La raccomandazione del Comitato dei Ministri, CM/Rec (2007)17 individua nel bilancio di genere uno degli strumenti più efficaci per integrare la dimensione di genere e garantire una presenza equilibrata di entrambi i sessi nei servizi pubblici.</p> <p>Anche la risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2010 ribadisce la necessità di mettere in atto e monitorare sistematicamente l'integrazione della prospettiva di genere. A marzo 2020 la Commissione Europea ha presentato la Strategia per la parità di genere 2020 - 2025.</p> <p>Il <i>gender mainstreaming</i> sarà quindi applicato anche all'intero quadro finanziario pluriennale, più specificatamente ai vari strumenti di finanziamento e di garanzia di bilancio.</p> <p>L'introduzione di una prospettiva di genere nel bilancio dello Stato in Italia avviene in un contesto in cui sono già maturate alcune esperienze a livello locale e nell'ambito delle pratiche di performance management di alcune amministrazioni pubbliche.</p> <p>Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 prevede all'articolo 10 che la Relazione annuale sulla performance evidenzii a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.</p> <p>La Direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", mira a dare alle amministrazioni indicazioni concrete sull'attuazione delle misure volte a garantire le pari opportunità e fornire indirizzi operativi per l'applicazione di strumenti di conciliazione vita lavoro.</p> <p>La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che prevede che la legge di bilancio 2024 presenti una classificazione delle voci secondo i criteri alla base degli obiettivi di sviluppo sostenibile e dell'Agenda 2030, relativamente al bilancio di genere e al bilancio ambientale, rappresentano il quadro normativo nazionale di riferimento.</p> <p>L'analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere si configura come uno strumento complesso volto ad individuare le risorse stanziata ed erogate in favore delle pari opportunità di genere e a verificare gli impatti degli interventi</p>



	<p>su uomini e donne.</p> <p>Questa metodologia favorisce una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione aziendale nel disegno degli interventi e nella loro implementazione, anche quando essi non siano destinati soltanto al genere femminile.</p> <p>Il bilancio di genere è uno strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne.</p> <p>Uomini e donne sono, infatti, influenzati diversamente dalle decisioni di bilancio non solo in relazione alle specifiche politiche, ma anche in relazione alle loro diverse situazioni socio-economiche, ai bisogni individuali e ai comportamenti sociali. Tali considerazioni appaiono maggiormente rilevanti nel 2020, poiché l'emergenza pandemica da Covid-19 ha implicato un acuirsi dei divari di genere, con particolare riferimento all'aumento del rischio di violenza domestica.</p> <p>E' necessario quindi che l'Azienda predisponga una rappresentazione delle spese del bilancio riclassificate contabilmente in chiave di genere (con una serie di indicatori statistici per monitorare le azioni intraprese e per incidere sulle disuguaglianze di genere) e la loro associazione alla struttura del bilancio, nonché un'analisi dell'impatto sul genere delle principali misure intraprese.</p>
DESTINATARI	Direzione Strategica, CUG
COSTO PER I DESTINATARI	Con risorse interne.
TEMPI DI SVOLGIMENTO	Entro 2024 prot. 0011411 del 22/03/23
SOGGETTI ATTUATORI	UOC Risorse Economiche e Finanziarie



PROGETTO	Pari Opportunità: Linguaggio di Genere
Azioni Positive	Adottare un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti (atti, regolamenti, PDTA, delibere e determinazioni) nelle comunicazioni informali di tutti i contesti: riunioni, seminari, commissioni, ecc. Seminari di formazione specifica. Elaborazione di linee guida aziendali attraverso l'approccio bottom up. Predisposizione di un Regolamento interno aziendale sul Linguaggio di Genere.
DESTINATARI	Tutto il personale
COSTI	Nessuno.
TEMPI DI SVOLGIMENTO	Entro 2025 prot. 0011411 del 22/03/23
SOGGETTI ATTUATORI	Direzione Strategica – Università Sapienza - Affari Generali – CUG – Ufficio Stampa e Comunicazione.



PROGETTO	Pari Opportunità: Medicina di Genere
Azione Positiva	Collaborare con gruppi di ricercatori di Sapienza per la promozione della Medicina di Genere aziendale per diffonderne la cultura e creare un contesto orientato ad essa, ampliando l'Accordo Quadro vigente.
DESTINATARI	Tutto il personale
COSTI	Nessuno.
TEMPI DI SVOLGIMENTO	Entro 2025 prot. 0011411 del 22/03/23
SOGGETTI ATTUATORI	Direzione Strategica – Università Sapienza - Affari Generali - CUG



PROGETTO	Pari Opportunità: Procedure di Reclutamento - Commissioni - Carriere
Azioni Positive	<p>Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e negli organismi collegiali interni. In particolare:</p> <ol style="list-style-type: none">1) assicurando, nelle commissioni di concorso e selezione, salva motivata impossibilità, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere;2) impegnandosi a richiamare nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina;3) stabilendo requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni. <p>Garantire il rispetto delle pari opportunità nello sviluppo di carriera e professionalità. In particolare:</p> <ol style="list-style-type: none">1) valorizzando attitudini e capacità professionali di entrambi i generi;2) rispettando il principio delle pari opportunità di carriera nelle procedure per le progressioni economiche, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità, posizioni organizzative, ecc. senza discriminazioni, valorizzando altresì la professionalità e le competenze del personale e rispettando un'adeguata rotazione nell'attribuzione degli stessi;3) improntando i sistemi premianti a principi meritocratici che valorizzano i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici senza discriminazioni di genere.
DESTINATARI	Liberi cittadini – dipendenti dell’Azienda - UOC Amministrazione del Personale – Direzione Amministrativa
COSTI	Nessuno.
TEMPI DI SVOLGIMENTO	Entro 2025 prot. 0011411 del 22/03/23
SOGGETTI ATTUATORI	UOC Amministrazione del Personale – Direzione Amministrativa - CUG



PROGETTO	Formazione Giornate a Tema
Presupposti Obiettivi Azioni Positive	<p>I professionisti appartenenti al Comitato Unico di Garanzia partecipano attivamente al miglioramento dell'efficienza dei processi aziendali, anche attraverso i Gruppi di Miglioramento. Il loro contributo porta all'individuazione di aree di criticità e di innovazione in molteplici ambiti operativi, portando a soluzioni che verranno attentamente valutate dall'Alta Direzione e in seguito applicate.</p> <p>I gruppi, facenti parte del CUG si riuniscono con regolarità per identificare e studiare aree critiche e migliorabili dell'attività dell'azienda e tutti i partecipanti seguono un percorso formativo basato nell'individuare il problema, (definire l'obiettivo di massima, analizzare il problema e ricercare tutte le possibili cause), mettere in atto l'intervento, confrontare i risultati e standardizzare la soluzione(CICLO POCA) .</p> <p>Per questo motivo necessitano di giornate di approfondimento sulle tematiche emergenti, in particolar modo:</p> <ul style="list-style-type: none">• Benessere Organizzativo• Il Comitato Unico di Garanzia• Cultura della Parità di genere e delle pari opportunità• Smart working• Medicina di genere• Violenza di genere e molestie sessuali• Prevenzione e eliminazione della violenza, della discriminazione e del mobbing negli ambienti di lavoro• Condivisione delle responsabilità genitoriali e del ruolo genitoriale• Altro di interesse
DESTINATARI	Tutti i professionisti appartenenti al CUG e tutto il personale interessato
COSTO PER I DESTINATARI	L'attività è GRATUITA e accreditata ECM
TEMPI DI SVOLGIMENTO	Verranno previste delle giornate mensile di 4 o 5 ore di formazione residenziale . Qualora si preveda un ulteriore approfondimento, il tema sarà articolato in più giornate prot. 0011411 del 22/03/23: 2023 – 2025
LUOGHI	Formazione blended: in aula online FAD e differita
SOGGETTI ATTUATORI	Verranno di volta in volta individuati degli esperti con lettera di incarico di docenza; a carico del Piano Formativo aziendale



PROGETTO	Presentazione CUG al Personale dell'Azienda
Presupposti e Azioni positive	<p>L'art. 21 della Legge n. 183/2010 ha istituito i Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Le Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2011 e 2019 ne definiscono e rafforzano compiti e ruoli all'interno delle P.A. il CUG del Policlinico si deve presentare e far conoscere il proprio lavoro, anche con riferimento al PAP.</p> <p>Approfondendo i compiti e le funzioni del CUG, si presenterà anche il ruolo della Consigliera di Parità Regionale.</p> <p>Realizzazione e diffusione di più video della durata di 1-3 minuti che presenti gli obiettivi, la funzione e le azioni del CUG e dei suoi gruppi di lavoro.</p>
DESTINATARI	Tutto il Personale che opera all'interno dell'Azienda.
COSTO PER I DESTINATARI	Il Progetto non prevede costi per l'Azienda. Viene prodotto <i>in house</i> dal CUG.
TEMPI DI SVOLGIMENTO	Nel corso dell'anno.
SOGGETTI ATTUATORI	CUG



PROGETTO	Valutazione Performance
<p>Presupposti Obiettivi Azioni Positive</p>	<p>La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi di missione dell'Azienda. La misurazione degli obiettivi avviene attraverso degli indicatori. L'indicatore è lo strumento utilizzato per analizzare l'attività svolta e per monitorare i progressi fatti nel perseguimento di un obiettivo, tenendo conto del target, ovvero del valore atteso di <i>performance</i>, individuato attribuendo all'indicatore scelto un determinato valore o modalità. Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di <i>performance</i> riguarda ciò che un gruppo di lavoro, un'unità operativa, etc., apporta al raggiungimento di specifici risultati dell'organizzazione ed è stato introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150.</p> <p>È emersa la problematica della valutazione delle performance del personale, in particolare sanitario, ma non solo; analizzando le criticità è emersa la difficoltà del personale esaminatore nel mantenere un giudizio oggettivo, nella interpretazione dei campi da compilare e nella compilazione delle caselle. Andremo, dunque, a cercare di risolverle in maniera adeguata, per migliorare il benessere lavorativo, prevenire lo stress lavoro correlato e aumentare la qualità prestazione/erogazione del servizio, avvalendoci della consulenza di esperti (specialisti in materia).</p> <p>Il progetto prevede 2 tempi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Corsi di formazione e addestramento sul campo, rivolti al personale coinvolto nel processo di valutazione (valutatori) che prevede anche la gestione delle schede valutazione performance rifiutate dal personale 2. Tempo di rivalutazione della performance in base agli obiettivi previsti dal SSN e per evitare rifiuto della scheda valutata.
<p>DESTINATARI</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. valutatori 2. valutatori e personale coinvolto
<p>COSTO</p>	<p>Nell'ambito del Piano Formativo Annuale per RAD, Coordinatori, Dirigenti e Personale.</p>
<p>TEMPI DI ATTUAZIONE</p>	<p>2023-2025</p>
<p>LUOGHI DI SVOLGIMENTO</p>	<p>Aula (da individuare) e in streaming dove possibile.</p>
<p>SOGGETTI ATTUATORI</p>	<p>Ufficio Formazione – Sistemi Informativi prot. 0011411 del 22/03/23 e Controllo di Gestione</p>



BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- <file:///C:/Users/Utente/Downloads/contrattosanita19-21.pdf>
- https://performance.gov.it/system/files/Commissione/Decreto%2014_04_2022%20Nomina%20Commissione%20Tecnica%20Performance%20registrato%20.pdf
- https://osservatoriocpi.unicatt.it/cpi-pa_pnrr.pdf
- <https://doi.org/10.1186/s13643-020-01294-w>
- <https://www.dimensioneinfermiere.it/sistema-sanitario-nazionale-833-78/>
- <https://www.dimensioneinfermiere.it/sistemasanitarionazionalelegge502del-1992-riassunto/>
- Combinare una scala clinica e un sistema di valutazione delle prestazioni come strategia di ricompensa: il programma di scala clinica EXCEL. Moe JK, Lonowski LR, Yancer DA.
- Semin Infermiera Manag. 1994 settembre;2(3):175-82. PMID: 7922675

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D. lgs del 27/10/09 n.150 in attuazione della Legge n.15 del 2009 Legge Brunetta
- L. 833/78 Un inquadramento organizzato di tutte le strutture e del personale al fine di creare un sistema efficiente, che in nome dei principi di dignità, salute, equità, appropriatezza ed economicità, possa distribuire servizi sanitari in maniera uniforme su tutto il territorio.
- Legge 502/92 personalità giuridica delle Aziende
- Legge Bindi 229 /99 LEA, EBM, mentalità basata sull'evidenza scientifica, appropriatezza
- Legge Delega Legge Brunetta 15/09 attuazione del D.lgs 150/09
- Legge Gelli - Bianco n.24/20



In attesa di commento da DG (prot. 0011411 del 22/03/23) al momento sospeso.

PROGETTO	Logo del Comitato Unico di Garanzia del Policlinico
Presupposti Obiettivi	<p>Il Progetto si propone di individuare un logo, in linea con l'identità visiva dell'Azienda, che renda riconoscibile il Comitato Unico di Garanzia Aziendale nella Rete Nazionale dei CUG e in tutti gli eventi formativi/informativi.</p> <p>Nasce dall'esperienza condivisa di quasi la totalità dei Comitati Unici di Garanzia delle Pubbliche Amministrazioni del Paese (tabella A)</p>
Azione Positiva	<p>A titolo completamente gratuito, una Agenzia, altamente specializzata in Progettazione Grafica, ha realizzato 5 ipotesi di logo, tutte libere da diritti.</p>
COSTI	Nessuno
TEMPI DI SVOLGIMENTO	Entro l'anno 2023.
LUOGHI DI SVOLGIMENTO	Comunicazioni a mezzo stampa/online
SOGGETTI ATTUATORI	Ufficio Stampa e Comunicazione