

COMITATO UNICO DI GARANZIA PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025 – 2026 – 2027

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

ART. 3.

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”

Indice

Premessa.....	2
Art. 1 – Principali obiettivi.....	3
Art. 2 - Pari Opportunità	3
Art. 3 - Benessere Organizzativo	4
Art. 4 - Contrasto alla discriminazione ed alla violenza morale o psichica	4
Art. 5 – Medicina di genere.....	5
Art. 6 – Azioni trasversali	5
Art. 7 - Risorse.....	7
Art. 7 – Verifica dell’attuazione.....	7
Art. 8 – Durata, revisione e diffusione.....	7
Principali fonti normative	7
Allegato – Elenco giornate mondiali	9
Allegato – Cronoprogramma PAP	11

Premessa

Il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha il compito di attivarsi per mantenere/migliorare il benessere organizzativo: stare bene sul posto di lavoro è effetto, tra l'altro, del rispetto tra le persone e dei ruoli di ciascuno, equità di comportamento, soddisfazione alle proprie esigenze morali e materiali e fiducia nelle relazioni umane. Il miglioramento della qualità della vita dei lavoratori influisce inoltre sulle prestazioni degli stessi.

Il C.U.G., nell'ambito dei propri compiti propositivi, ed in esecuzione dell'articolo 48, 1° comma, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, predispone un piano triennale di azioni positive, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono da considerare misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Le azioni positive, consistono in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, nella realizzazione di pari opportunità e sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Lo scopo del piano delle azioni positive è quello di promuovere e dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità tra uomini e donne e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per azioni positive si intendono misure temporanee, calate nella realtà aziendale, per creare quelle condizioni di valorizzazione professionale delle persone e di benessere che sono elementi fondamentali anche per l'attuazione delle pari opportunità.

Tutto ciò si realizza anche attraverso la partecipazione al gruppo regionale di Coordinamento dei C.U.G. della Sanità e ad eventuali reti locali con lo scopo di condividere progetti e strategie.

Art. 1 – Principali obiettivi

Le azioni positive consistono in un fare piuttosto che in un vietare, e sono comportamenti finalizzati a rimuovere gli ostacoli che impediscono o rallentano il processo d'implementazione delle pari opportunità uomo-donna.

Le aree di intervento sono tre: Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto alla discriminazione ed alla violenza morale o psichica. Molte azioni però, pur inserite in una determinata area, hanno effetti anche in una o più delle altre.

Fermo quanto contenuto nel presente PAP, il CUG si riserva di elaborare ed implementare in ogni momento eventuali ulteriori proposte ritenute opportune.

Art. 2 - Pari Opportunità

Pari opportunità sta ad indicare la necessità di uguaglianza giuridica e sociale fra uomini e donne. In relazione al contesto socio-culturale italiano il principio si traduce nella necessità di dare alle donne la possibilità di compiere delle scelte, sia relative alla vita privata che a quella professionale, senza che esse diventino oggetto di discriminazione.

In ambito lavorativo, si riferisce alla necessità di parità di trattamento tra le persone indifferentemente da genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

L'equità di trattamento tra i generi può esprimersi sia in una parità di trattamento sia in un trattamento diverso, ma considerato equivalente in termini di diritti, vantaggi, obblighi e opportunità.

Si procederà al monitoraggio, in collaborazione con la S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, della possibilità di informare, all'atto della sottoscrizione del contratto, tutti i nuovi assunti dell'esistenza e dell'attività del CUG, attraverso apposito breve documento ed a monitorarne gli esiti (variazione del numero di suggerimenti/ricieste di intervento).

Art. 3 - Benessere Organizzativo

- Mantenere la diffusione delle informazioni relative al ruolo ed all'attività del C.U.G. mediante l'aggiornamento e l'implementazione della sezione C.U.G. sulla intranet dell'Azienda.
- Mantenere il monitoraggio annuale e, nel corso dell'anno 2025, procedere all'ampliamento del sistema mail dedicato di prenotazione di esami/visite specialistiche per i dipendenti ed i relativi famigliari realizzato attraverso strumenti informatici. La proficua collaborazione con la S.C. Area Accoglienza – CUP consente ai dipendenti la possibilità di prenotare quanto loro occorre direttamente da casa o dal posto di lavoro. A seguito dell'affermamento da altra azienda di alcune ulteriori strutture/attività sarà verificata la possibilità e gli eventuali tempi di inclusione anche delle attività in parola.
- Verifica con la WHP e la Medicina del Lavoro della possibilità di implementazione di attività di promozione della salute destinate ai dipendenti, specifici per età, sesso ed attività lavorativa.

Art. 4 - Contrasto alla discriminazione ed alla violenza morale o psichica

La discriminazione e la violenza possono nascere in contesti differenti ma il contesto culturale e l'assenza di attenzione al fenomeno sono sicuramente elementi favorenti. Il C.U.G. perciò intende agire su temi quali educazione, cortesia e regole di convivenza civile con azioni di sensibilizzazione che favoriscano sia la diffusione di un atteggiamento positivo che l'aumento dell'attenzione sui fenomeni considerati.

In tale ottica si pone la celebrazione delle giornate internazionali/mondiali quali quelle contenute nell'allegato elenco (es. risata, gratitudine, non violenza, sorriso, gentilezza, tolleranza, ecc.) ovvero altre ritenute meritevoli di menzione.

L'obiettivo è di realizzare ogni anno, come minimo, un'azione di sensibilizzazione che coinvolga, se non altro per via informatica, tutti i dipendenti.

La disponibilità dell'accesso dedicato al servizio di violenza domestica in occasione del 25/11/2022 non è stata utilizzata nell'anno 2024 e pertanto, pur avendo ripetuto il messaggio in occasione del 25 novembre, si svolgerà un'azione di stimolo alla riflessione sul tema della relazione – non solo di coppia, con l'ausilio dei professionisti interni mantenendo alto il livello di attenzione per l'intero arco temporale da gennaio a novembre.

A seguito dell'individuazione della Consigliera di fiducia a fine 2024 il CUG attiverà le opportune azioni per monitorare il regolare svolgimento di tale attività.

Art. 5 – Medicina di genere

Il CUG si attiverà al fine di promuovere azioni di sensibilizzazione dei Direttori di Dipartimento, dei Direttori Medici, dei Direttori di struttura, dei RAD e in genere del personale sanitario.

Successivamente, in accordo e con la collaborazione della S.S. Qualità e Risk Management, saranno attivate azioni mirate che, nell'ambito della revisione dei protocolli e PDTA incentivino ad armonizzare la prassi operativa dell'Azienda con gli indirizzi all'attenzione e attuazione di percorsi orientati alla medicina di genere.

Obiettivo è, nel corso dell'ordinaria revisione dei protocolli, l'attenzione al tema medicina di genere che sfoci nella validazione di protocolli rispettosi delle più aggiornate linee guida in argomento.

Art. 6 – Azioni trasversali

– Le azioni del Comitato Unico di Garanzia si svolgeranno all'interno dell'azienda utilizzando intranet, mail divulgative, ogni altra opportunità offerta dalle strutture aziendali.

- Il CUG ha anche lo scopo di stimolare la riflessione sui temi cardine delle pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto della discriminazione e della violenza.
- Il CUG, si farà parte attiva per implementare i progetti di sensibilizzazione/formazione alle tematiche di pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni. In particolare, si propone di progettare percorsi formativi, da inserire nel Piano di Formazione aziendale, differenziandoli per tipologia di destinatario (dirigenti e comparto, sanitari e amministrativi, uomini e donne ecc.).
- Attraverso la partecipazione agli incontri ed alle iniziative della rete CUG sanità Lombardia, il Comitato raccoglie esperienze e buone prassi, iniziative di welfare a livello locale e nazionale che condivide e diffonde in Azienda.
- Il CUG inoltre si attiverà per costruire sinergie con gli analoghi organismi degli altri enti pubblici che insistono sul medesimo territorio.
- Nell'anno 2023 il CUG ha avviato il progetto CuriamoCi: partendo dalla constatazione che si sta bene in un ambiente quando questo è accogliente e confortevole si è pensato di coinvolgere tutti i colleghi condividendo, a favore dell'intera comunità aziendale, una parte di quel patrimonio di conoscenze ed esperienze che ciascuno di noi ha e che quotidianamente utilizza nel proprio ambito professionale realizzando brevi contributi informatici (slide o video per es. l'indicazione di un sito che spiega quali movimenti sono opportuni per conservare nel tempo la muscolatura o l'indicazione di un'attività che può aiutare a evitare il decadimento cognitivo - se esiste - o ancora sfatare qualche falso mito, chiarire quale sia la funzione dell'amministratore di sostegno e a chi rivolgersi per approfondimenti, come valutare una proposta assicurativa o magari quali elementi guardare per acquistare/affittare una casa o per aprire un conto corrente o come effettuare una pulizia efficace degli ambienti e tutto quello che nel tempo sarà pensato/richiesto) prendendoci cura di noi stessi – intesi come comunità aziendale.

L'idea è di costruire nel tempo una sorta di banca di conoscenze/suggerimenti stabile e sempre disponibile all'interno dell'area intranet che possano contribuire a prevenire o migliorare problemi di salute, fornire indicazioni di base su problemi quotidiani

comuni esterni al lavoro che possano costituire la base per gli approfondimenti che ciascuno riterrà opportuni per la propria specifica situazione.

Le azioni proseguiranno nell'anno 2025.

Art. 7 - Risorse

Il C.U.G. non è assegnatario né di risorse economiche né di risorse umane.

Per questo motivo, nonché per il tipo di attività proprio della natura del C.U.G., è indispensabile valersi della collaborazione di tutte le strutture aziendali, ciascuna secondo la propria specificità creando reti e sinergie con lo scopo di raccogliere informazioni, evidenziare problematiche e realizzare le azioni individuate.

Art. 7 – Verifica dell'attuazione

Ogni azione proposta prevede i tempi di realizzazione. Annualmente il C.U.G. provvederà a prendere atto dell'andamento delle azioni proposte e dei risultati raggiunti e degli eventuali correttivi da adottarsi sulle singole azioni.

Art. 8 – Durata, revisione e diffusione

Il presente piano ha durata triennale 2025 –2026 – 2027.

Sarà rivisto annualmente anche in relazione alle novità intervenute o ai correttivi ritenuti opportuni.

Il presente documento costituirà parte del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) aziendale e sarà diffuso unitamente allo stesso.

Principali fonti normative

- ↪ Costituzione della Repubblica italiana (art. 2, 3, 37, 51, 117),
- ↪ D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”,
- ↪ D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”,
- ↪ Carta europea per l’uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale del 12.05.2006;

↳ Direttiva del ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2 del 26.06.2019.

Allegato – Elenco giornate mondiali

DATA	TITOLO	DESCRIZIONE	ISTITUITA
24 gennaio	GIORNATA INTERNAZIONALE DELL'EDUCAZIONE	L'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha proclamato la Giornata Internazionale dell'Educazione, riconoscendone il ruolo chiave nell'educazione alla pace e allo sviluppo sostenibile ma anche quale strumento per raggiungere l'uguaglianza di genere e a rompere il ciclo di povertà.	ONU (risoluzione 73/25)
20 febbraio	GIUSTIZIA SOCIALE	La giustizia sociale per tutti è al centro della missione globale che l'ONU svolge per promuovere sviluppo e dignità umana.	
8 marzo	GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA	Per ricordare sia le conquiste sociali, economiche e politiche, sia le discriminazioni e le violenze di cui le donne sono state e sono ancora oggetto in quasi tutte le parti del mondo.	
20 marzo	FELICITA'	Istituita dall'Assemblea generale dell'ONU. La ricerca della felicità è un scopo fondamentale dell'umanità e contribuisce a promuovere lo sviluppo sostenibile, l'eradicazione della povertà, la felicità e il benessere di tutte le persone.	
21 marzo	ELIMINAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE RAZZIALE	Nel 1979, l'Assemblea Generale adottò un programma di attività da intraprendere contro il Razzismo e la Discriminazione Razziale. Razzismo e intolleranza possono assumere varie forme – dal negare agli individui i principi fondamentali di uguaglianza, fino ad alimentare l'odio etnico che può condurre al genocidio – che possono distruggere vite e comunità.	ONU (14 C/Resolution 11)
7 aprile	SALUTE	Nel 1948 la prima Assemblea mondiale della salute (WHA) decide di istituire una giornata dedicata della salute in tutto il mondo. Dal 1950 si celebra il 7 aprile, per ricordare la fondazione dell'Oms avvenuta il 7 aprile 1948. Ogni anno viene scelto per la giornata un tema specifico, che evidenzia un'area di particolare interesse per l'Oms. È un'occasione per promuovere a livello globale la sensibilizzazione su argomenti cruciali di salute pubblica di interesse della comunità internazionale, e lanciare programmi a lungo termine sugli argomenti al centro dell'attenzione. Non è quindi un evento che si riduce ai lavori di un giorno, ma è ogni volta il punto di partenza di un percorso mirato a migliorare le condizioni di salute in tutto il mondo.	
1a domenica di maggio	RISATA	È stata istituita nel 1998 ed è intesa come una manifestazione per la pace nel mondo, e ha lo scopo di costruire una coscienza globale di fratellanza e amicizia attraverso la risata. La risata è un'emozione positiva e potente, che contiene tutti gli ingredienti necessari perché gli individui possano avere il controllo di se stessi e perché possano cambiare il mondo con una sorta di effetto domino.	
17 maggio	OMOFOBIA	Giornata internazionale contro l'omofobia	
26 giugno	ABBRACCI	Giornata mondiale degli abbracci	
30 luglio	AMICIZIA	Giornata mondiale dell'amicizia	
21 settembre	GRATITUDINE	La Giornata mondiale della gratitudine ebbe inizio grazie al Meditation Group delle Nazioni Unite nel 1977 ed è stata pensata come un'opportunità per il genere umano di ringraziare per la vita, per tutte le cose ricevute, per quello che facciamo, per gli eroi moderni, per la famiglia allargata e per gli amici.	

DATA	TITOLO	DESCRIZIONE	ISTITUITA
02 ottobre	NON VIOLENZA	La Giornata internazionale della nonviolenza viene commemorata il 2 ottobre, data di nascita del Mahatma Gandhi. La risoluzione riafferma "la rilevanza universale del principio della nonviolenza" ed "il desiderio di assicurare una cultura di pace, tolleranza, comprensione e nonviolenza". La nonviolenza è la più grande forza a disposizione del genere umano. È più potente della più potente arma di distruzione che il genere umano possa concepire. Il principio della nonviolenza rifiuta l'uso della violenza fisica o verbale, al fine di raggiungere obiettivi sociali.	
1° venerdì di ottobre	SORRISO	"Regala un sorriso! Diffondi il buonumore e rendi felice qualcuno oggi! Buona giornata mondiale del sorriso." Questa ricorrenza vuole raccogliere tutto il mondo nell'atto del sorridere e della diffusione del buonumore per contribuire a diffondere gesti positivi.	
13 novembre	GENTILEZZA	L'obiettivo di questa giornata è di guardare oltre noi stessi, oltre i confini dei diversi paesi, oltre le nostre culture, etnie e religioni. Se vogliamo dare avvio a un miglioramento, se vogliamo raggiungere l'obiettivo di una coesistenza non solo pacifica ma anche di crescita, dobbiamo focalizzare la nostra attenzione e le nostre cure su quello che abbiamo in comune.	
16 novembre	TOLLERANZA	La tolleranza non è data per scontata. Deve essere insegnata, nutrita e comunicata. L'educazione, dentro e fuori la scuola, è essenziale per rafforzare la tolleranza e combattere l'odio e la discriminazione. Un unico popolo, significa vivere e lavorare insieme sulla base del rispetto reciproco per la ricchezza della diversità umana.	
19 novembre	GIORNATA DELL'UOMO	Fra gli obiettivi vi sono l'attenzione alla salute dell'uomo e del ragazzo, il miglioramento delle relazioni di genere, la promozione dell'uguaglianza di genere, e l'evidenziazione di modelli positivi di ruoli maschili.	UNESCO
25 novembre	VIOLENZA CONTRO LE DONNE	Il 25 novembre ricorre la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.	ONU (A/RES/54/134)
11 dicembre	DICHIARAZIONE UNIVERSALE DEI DIRITTI UMANI	La dichiarazione universale dei diritti umani è un documento sui diritti della persona adottato dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nella sua terza sessione, il 10 dicembre 1948 a Parigi con la risoluzione 219077.	ONU
20 dicembre	SOLIDARIETA' UMANA	Istituita dall'ONU nel 2005 (Ris. 60/209) identifica la solidarietà come uno dei valori fondamentali e universali che dovrebbero essere alla base delle relazioni tra i popoli. Serve a ricordare a tutti l'importanza della solidarietà per il raggiungimento degli accordi internazionali sullo sviluppo sociale, inclusi i programmi d'azione delle conferenze internazionali e gli accordi multilaterali.	ONU

Allegato – Cronoprogramma PAP

CRONOPROGRAMMA

	ANNO	2025												2026												2027											
AZIONE POSITIVA	MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Informativa neoassunti		monitoraggio e sviluppo di eventuali correttivi												monitoraggio e valutazione definitiva dell'azione						stabilizzazione o soppressione						stabilizzazione o soppressione						stabilizzazione o soppressione					
Diffusione informazione attività CUG		Aggiornamento nel sito intranet dopo ogni incontro del CUG, ed entro il mese di svolgimento, con l'inserimento dei nuovi verbali approvati												Aggiornamento nel sito intranet dopo ogni incontro del CUG, ed entro il mese di svolgimento, con l'inserimento dei nuovi verbali approvati												Aggiornamento nel sito intranet dopo ogni incontro del CUG, ed entro il mese di svolgimento, con l'inserimento dei nuovi verbali approvati											
Attività informativa ai dipendenti delle strutture afferite da altre aziende		monitoraggio della prosecuzione dell'informativa												monitoraggio della prosecuzione dell'informativa												monitoraggio della prosecuzione dell'informativa											
Monitoraggio e possibilità di ampliamento del sistema dedicato di prenotazione esami/visite specialistiche		Monitoraggio												Monitoraggio												Monitoraggio											
Implementazione di attività di promozione della salute		Attività preparatorie con WHP, Medicina del Lavoro, strutture sanitarie e realizzazione di almeno un'attività nell'anno												Attività preparatorie con WHP, Medicina del Lavoro, strutture sanitarie e realizzazione di almeno un'attività nell'anno												Attività preparatorie con WHP, Medicina del Lavoro, strutture sanitarie e realizzazione di almeno un'attività nell'anno											
Partecipazione attiva alla rete CUG Sanità di Regione Lombardia		Partecipazione del presidente o di suo delegato almeno alla maggioranza delle attività di rete												Partecipazione del presidente o di suo delegato almeno alla maggioranza delle attività di rete												Partecipazione del presidente o di suo delegato almeno alla maggioranza delle attività di rete											

AZIONE POSITIVA	ANNO	2025												2026												2027											
	MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Celebrazione delle giornate internazionali/mondiali		Celebrazione di almeno una giornata nell'anno												Celebrazione di almeno una giornata nell'anno												Celebrazione di almeno una giornata nell'anno											
Monitoraggio del servizio di accesso dedicato ai dipendenti al servizio di violenza domestica		Monitoraggio											Valutazione di eventuali azioni correttive	Monitoraggio											Valutazione di eventuali azioni correttive	Monitoraggio											Valutazione di eventuali azioni correttive
Consigliera di Fiducia		attivazione del servizio e monitoraggio del corretto svolgimento dell'attività												monitoraggio del corretto svolgimento dell'attività												monitoraggio del corretto svolgimento dell'attività											
Revisione dei protocolli e PDTA		Azione di sensibilizzazione dell'area sanitaria												Monitoraggio e valutazione di ulteriori azioni di sensibilizzazione												Monitoraggio e valutazione di ulteriori azioni di sensibilizzazione											