



## FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOO000  
REGISTRO: Deliberazione  
NUMERO: 0000320  
DATA: 24/03/2021 11:51  
OGGETTO: Adozione del Piano delle Azioni Positive 2021/2023 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

### SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Fabi Massimo in qualità di Direttore Generale  
Con il parere favorevole di Brianti Ettore - Direttore Sanitario  
Con il parere favorevole di Bodrandi Paola - Direttore Amministrativo

Su proposta di Maria Rita Buzzi - DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE RISORSE UMANE che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

### CLASSIFICAZIONI:

- [01-06-13]

### DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- S.C.I. Area Economica
- Direzione delle Professioni Sanitarie
- Direzione Generale
- DIREZIONE

### DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000320_2021_delibera_firmata.pdf	Bodrandi Paola; Brianti Ettore; Buzzi Maria Rita; Fabi Massimo	03F379E7FF385E14025FE488B292BD9AF778891A8808EB252BB5077CC8062566
DELI0000320_2021_Allegato1.pdf:		29C81D6FA8C7552B96C02E6CA584E8F56AD245D69D9EBD4D795CBED9E5C4AB34



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.  
Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



## **DELIBERAZIONE**

**OGGETTO:** Adozione del Piano delle Azioni Positive 2021/2023 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

## **IL DIRETTORE GENERALE**

PREMESSO che con deliberazione n. 178 del 7.3.2017 si è provveduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 57, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010;

### **RICHIAMATI:**

- Il D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. n. 246/2005" e ss.mm.ii., ed in particolare:

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile;

-la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato per le pari opportunità n. 2/2019 "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;



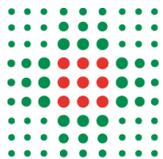
VISTO il Piano delle Azioni Positive 2021-2023, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia di cui alla nota prot. n. 10081 del 5.3.2021, che evidenzia gli interventi ritenuti utili per garantire un'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori in un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie e rispettoso della dignità di ognuno, estendendo l'ambito delle finalità e degli interventi finalizzati alla promozione del benessere organizzativo di tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda;

DATO ATTO che l'adozione del predetto Piano delle Azioni Positive risulta essere un presupposto affinché i datori di lavoro pubblici e privati possano richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso, totale o parziale, di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in relazione al bando pubblicato dalla stesso Ministero come previsto dall'art. 44 del D.Lgs. n. 198/2006 e ss.mm.ii., mentre l'art. 48 del medesimo Decreto introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

### **Delibera**

Per le motivazioni espresse in premessa:

- 1) di adottare il Piano delle Azioni positive predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per il triennio 2021-2023, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare mandato al Comitato Unico di Garanzia di predisporre l'attuazione delle azioni previste nel Piano, previa quantificazione delle relative spese;
- 3) di disporre che le strutture organizzative aziendali competenti in specifiche materie e funzioni collaborino a quanto necessario per la realizzazione del suddetto Piano;
- 4) di dare atto che le attività di formazione, informazione e comunicazione previste dal Piano delle Azioni Positive costituiscono oggetto di negoziazione di budget nell'anno di competenza o, comunque, di specifico atto di assunzione di spesa;
- 5) di stabilire che l'attuazione delle azioni positive previste che comportano oneri di spesa non riferibili a formazione, informazione e comunicazione sarà sostenuta mediante ricerca di forme di finanziamento esterno;
- 6) di trasmettere il presente atto ai Direttori di Dipartimento, alla Direttrice Professioni Sanitarie, ai Direttori dei Servizi Tecnici ed Amministrativi, ai Responsabili degli Uffici e Settori in Staff nonché alle OO.SS. delle tre aree contrattuali, ai componenti del CUG e ad ulteriori Servizi eventualmente coinvolti quali soggetti per l'attuazione delle Azioni Positive previste.



Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:  
Simona Delsante

## **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

### **TRIENNIO 2021-2023**

#### **PROPOSTA DEL CUG DELL'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA**

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, recependo l'art. 57, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e la successiva direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011, con deliberazione del Direttore Generale n. 525 del 21.7.2011, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), il quale, oltre ai compiti consultivi e di verifica, esercita compiti propositivi e, tra questi, quello sulla predisposizione di piani di azione positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

L' art. 48 del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (D.Lgs. n. 198/2006) prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive, per 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 hanno la finalità di eliminare le disparità di fatto, di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa e favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro; sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne; sono, altresì, misure speciali in quanto non generali né definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Tendono a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Pertanto, le Pubbliche Amministrazioni:

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte a facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare del direttive dell'Unione Europea in materia di pari opportunità (art. 57 D.Lgs. n. 165/2001).

La recente direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, che integra la precedente direttiva 4 marzo 2011, ha rafforzato il ruolo del CUG, al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle sue funzioni.

Il Piano delle azioni positive proposto dal CUG alla Direzione dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma evidenzia gli interventi che ritiene utili per garantire un'effettiva parità tra lavoratrici e lavoratori in un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie e rispettoso della dignità di ognuno. Attraverso le azioni contenute nel Piano si intende estendere l'ambito delle finalità e degli interventi finalizzati alla promozione del benessere organizzativo di tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda. Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è, infatti, un ambiente nel quale si ottiene un maggiore apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività che di appartenenza.

## **PROGETTI ED AZIONI POSITIVE**

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

#### **Azione positiva n. 1.1 – Azioni informative sulla costituzione del CUG: finalità, obiettivi, funzionamento**

L'obiettivo è presentare il CUG ed informare/formare i dipendenti rispetto al quadro normativo, il funzionamento e gli obiettivi, attraverso apposite iniziative formative anche utilizzando metodi a distanza (webinar, videocall, FAD).

Soggetti coinvolti: CUG, S.C.I. Formazione e sviluppo risorse umane

Tempi di realizzazione: 2021-2023

#### **Azione positiva n. 1.2 - Diffusione del Codice contro le molestie nei luoghi di lavoro**

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma si è dotata, già nel 2008, di un Codice contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, richiamandosi ai principi contenuti nelle Raccomandazioni CEE 92/31 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini negli ambienti di lavoro, ha adottato questo documento per promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è inammissibile. Il codice si prefigge la prevenzione di molestie a sfondo sessuale e, nel caso in cui esse si verificano, la garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi, per creare un ambiente di lavoro scevro da ricatti a connotazione sessuale e un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona.

Il codice è stato pubblicato sull'intranet aziendale a disposizione di tutti i dipendenti, e tale informazione dovrà essere fornita a tutti i professionisti che instaurano un rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, con l'Azienda.

Soggetti coinvolti: CUG, S.C.I. Area Giuridica, Servizio Rapporti Istituzionali.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

#### **Azione positiva n. 1.3 - Diffusione del Codice di comportamento per il personale operante presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma**

Nel maggio 2018 l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma ha adottato il Codice di Comportamento, che al punto b) dell'art. 3, Titolo II, intitolato "Principio di non discriminazione" prevede che l'Azienda contrasti qualsivoglia forma di discriminazione diretta o indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine razziale ed etnica, alla disabilità e alla lingua, sia nelle relazioni con i pazienti e i cittadini-utenti, sia nelle relazioni fra e con i destinatari, garantendo al contempo le pari opportunità, la tutela dal mobbing e dalle molestie sessuali e perseguono il benessere organizzativo anche attraverso l'operatività del Comitato Unico di Garanzia.

Al Codice è stata data la più ampia diffusione tramite pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Azienda e sulla rete intranet, nonché tramite e-mail o altra comunicazione a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Azienda. Tale informazione dovrà essere fornita a tutti i professionisti che instaurano un rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo, con l'Azienda nonché a tutte le imprese che iniziano un rapporto di fornitura a favore dell'Azienda.

Soggetti coinvolti: CUG, S.C.I. Area Giuridica, S.C. Rapporti Istituzionali, Dipartimento Interaziendale tecnico e logistica, Dipartimento Interaziendale ICT.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

#### **Azione positiva n. 1.4 - Istituzione della Funzione della Consigliera di Fiducia**

L'Azienda si propone di realizzare un bando di selezione e nomina della Consigliera di Fiducia.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, CUG.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

**Azione positiva n. 1.5 – Attuazione del Piano Prevenzione Violenza a danno degli Operatori Sanitari (PREVIOS)**

Il 5.09.2018 è stato istituito L'Osservatorio Nazionale presso il ministero della salute per monitorare gli episodi di violenza con il supporto di Agenas e inviare annualmente al Parlamento relazione sull'attività svolta. A tal fine la regione Emilia Romagna ha prodotto specifiche Raccomandazioni nel cui contesto vengono istituiti gruppi di lavoro dedicati all'argomento. In Azienda è stato recentemente istituito il Gruppo Coordinamento Aziendale Permanente il cui coordinamento è stato affidato al Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale.

Esiste una procedura aziendale più volte revisionata che comprende la diffusione di un Modulo di segnalazione di episodi di aggressività e/o violenza da terzi a danno operatori, allo scopo di uniformare la modalità di raccolta dei dati a livello delle sedi regionali. L'Azienda si era già attivata in linea con le disposizioni vigenti adottando nel 2019 un piano di prevenzione contro la violenza a danno degli operatori sanitari (PREVIOS). Con successiva delibera n. 1192 del 2020 è stata adottata la Versione Settembre 2020 di PREVIOS.

La recente versione prevede le seguenti attività: Presenza e funzionalità del flusso informativo sugli eventi di violenza; Individuazione dei contesti a maggior rischio in relazione alle variabili strutturali ambientali, alle caratteristiche dell'utente e ai dati relativi al fenomeno; Attività ed interventi di tipo organizzativo, tecnologici e security, procedurali, formativi, informativi e comunicativi.

Soggetti coinvolti: Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale (con ruolo di coordinamento), SCI Logistica e Gestione amministrativa LL.PP., SSD Governo Clinico, gestione del rischio e coordinamento qualità e accreditamento, Direzione delle Professioni Sanitarie, SCI Attività Tecniche, Servizio Medicina Preventiva, Igiene Ospedaliera e Sicurezza Igienico Sanitaria, SC Pronto Soccorso e Medicina d'Urgenza, Direzione Sanitaria, SC Attività Giuridico Amministrativa, RLS, CUG.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

**OBIETTIVO 2: Promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti con particolare riguardo al sostegno della genitorialità e a favore di coloro che si trovano in svantaggio personale, sociale e familiare, in attuazione della L. n. 124/2015 e DPCM n. 3/2017**

**Azione positiva 2.1 - Promozione di strategie di sviluppo organizzativo caratterizzate dalla sperimentazione di modalità innovative e maggiormente flessibili di organizzazione del lavoro**

Il Lavoro Agile, che è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di precisi vincoli orari o spaziali, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro, costituisce una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività. L'introduzione del lavoro agile all'interno dell'Azienda risponde anche alla finalità di rafforzare le pari opportunità.

Proseguendo l'esperienza del lavoro agile, attivato in via emergenziale del 2020 per fronteggiare l'emergenza epidemiologica scoppiata nel medesimo anno, nel solco delle indicazioni nazionali e regionali, all'interno del POLA (Piano organizzativo del lavoro agile) tra gli elementi che possono essere presi in considerazione ai fini dell'accesso prioritario allo smart working si considerano le esigenze legate alla gestione di figli minori di anni 14 (anche se adottati o in affidamento), in relazione al numero e all'età e delle esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi.

Soggetti coinvolti: CUG, Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, Responsabili delle singole articolazioni organizzative.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

### **Azione positiva 2.2 - Formazione sulle tematiche della conciliazione e del bilanciamento lavoro-famiglia**

Sono previsti percorsi formativi del personale dirigenziale o con ruolo di coordinamento, dedicati al lavoro agile nell'ambito dell'implementazione di un piano di (ri)organizzazione delle attività di servizio, corredato ai risultati di performance organizzativa, e che tenga conto anche delle esigenze individuali dei lavoratori.

Soggetti coinvolti: CUG, S.C.I. Formazione e sviluppo delle risorse umane, Dipartimento Interaziendale ICT, Responsabili delle singole articolazioni organizzative.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

### **OBIETTIVO 3: Analisi delle caratteristiche di genere favorendo la partecipazione ed il riequilibrio della rappresentanza di genere in tutte le attività e posizioni**

#### **Azione positiva 3.1: Elaborazione del rapporto biennale sulle caratteristiche di genere del personale dell'Azienda ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006**

Le aziende pubbliche e private che occupano più di 100 dipendenti sono tenute a redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Tale documento deve contenere le informazioni relative a ognuna delle professioni, allo stato delle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (art. 46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Soggetti coinvolti: CUG, Dipartimento Interaziendale Risorse Umane.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

### **OBIETTIVO 4: Promozione della cultura di genere e della medicina di genere**

#### **Azione positiva 4.1 - Formazione sulla cultura di genere e sulla medicina di genere**

L'Azienda intende realizzare iniziative (seminari, incontri formativi) sulle problematiche organizzative, relazionali, di prevenzione delle malattie e sulla sicurezza, che incidono sul benessere organizzativo, rivolte a diffondere la cultura di genere e della medicina di genere su particolari argomenti di prevenzione della salute differenziata di genere.

Soggetti coinvolti: CUG, S.C.I. Formazione e sviluppo risorse umane, Ufficio Comunicazione, SSD Governo Clinico.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

#### **Azione positiva 4.2 - Partecipazione alle Campagne Nazionali promosse da OnDa**

L'Azienda continua l'impegno a partecipare alle iniziative dell'Osservatorio Nazionale sulla salute della donna: la presenza di aree specialistiche di maggior rilievo clinico ed epidemiologico per la popolazione femminile, l'appropriatezza dei percorsi diagnostico-terapeutici e l'offerta di servizi rivolti all'accoglienza e presa in carico della paziente, come la telemedicina, la mediazione culturale, l'assistenza sociale

Soggetti coinvolti: CUG, SSD Governo Clinico, Ufficio Comunicazione.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

#### **Azione positiva 4.3 - Contrasto al fenomeno della violenza sulle donne e monitoraggio dei percorsi integrati di accoglienza e presa in carico delle donne vittime di violenza**

Monitoraggio del percorso aziendale per l'accoglienza delle donne vittime di violenza e sviluppo di azioni di miglioramento.

Soggetti coinvolti: CUG, SSD Governo Clinico, SS Medicina Legale, UO Pronto Soccorso, UO Ostetricia e Ginecologia, UO Pediatria.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

**Azione positiva 4.4: Contrasto al fenomeno della violenza sui minori e sviluppo del percorso integrato di accoglienza e presa in carico delle vittime**

Attuazione e diffusione del percorso aziendale per l'accoglienza e la gestione dei minori vittime di violenza e sviluppo di azioni di miglioramento.

Soggetti coinvolti: CUG, SSD Governo Clinico, SS Medicina Legale, UO Pronto Soccorso, UO Ostetricia e Ginecologia, UO Pediatria.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

**OBIETTIVO 5: Formazione del CUG e miglioramento dell'efficacia della funzione del CUG**

**Azione positiva 5.1 - Formazione interna/esterna per rafforzare/potenziare le competenze dei componenti del CUG**

La Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del sottosegretario delegato alle pari opportunità ha indicato, ai fini dell'attuazione del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, la realizzazione, da parte del Dipartimento Funzione Pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità, di corsi di formazione rivolti anche ai componenti del CUG con l'obiettivo di accrescere, a cominciare dai luoghi di lavoro pubblico, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e per migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.

Soggetti coinvolti: CUG, S.C.I. Formazione e sviluppo risorse umane.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

**Azione positiva 5.2 - Cooperazione strategica con il CUG dell'AUSL di Parma per la condivisione e il raggiungimento degli obiettivi comuni finalizzata ad un CUG unico provinciale**

Soggetti coinvolti: CUG dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e CUG dell'Azienda USL di Parma.

Tempi di realizzazione: 2021-2023

**Azione positiva 5.3 - Partecipazione ai Tavoli Interistituzionali della Prefettura e del Comune di Parma sui temi riguardanti la violenza di genere, il fenomeno della tratta, ecc.**

Soggetti coinvolti: CUG, SSD Governo Clinico.

Tempi di realizzazione: 2021-2023