



CUG AUSL di Bologna | CUG AOU S. Orsola | CUG Istituto Ortopedico Rizzoli

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2021-2023



INDICE

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	1
2021-2023.....	1
PRESENTAZIONE.....	3
LE AZIONI POSITIVE	4
LINEE DI INTERVENTO E AZIONI.....	5
AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE.....	6
Finanziamento Area 1.....	6
AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO.....	7
Finanziamento Area 2.....	7
AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITÀ FAMILIARI	8
Finanziamento Area 3.....	8
AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO.....	9
Finanziamento Area 4.....	9
MONITORAGGIO E VERIFICA.....	10
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	11

PRESENTAZIONE

Il presente documento è il frutto del lavoro dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (di seguito CUG) dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna, dell'Azienda USL di Bologna e dell'Istituto Ortopedico Rizzoli.

I CUG delle aziende sanitarie bolognesi hanno avviato, a partire dal 2016, una costruttiva integrazione al fine di uniformare iniziative e comportamenti nei confronti dei dipendenti della sanità cittadina. Tale attiva integrazione ha portato alla definizione comune di un unico Piano triennale delle Azioni Positive 2018-2020, realizzato congiuntamente dalle tre amministrazioni attraverso una ampia consultazione del personale dipendente delle amministrazioni stesse.

Le azioni indicate nel Piano 2018-2020 erano l'esito di una serie di focus group condotti nelle tre aziende, sui temi della conciliazione, del contrasto a molestie e discriminazioni e sulle politiche di promozione del benessere e di gestione ottimale dell'aumento dell'età del personale. Questi focus, che hanno coinvolto circa 200 dipendenti, hanno consentito di delineare politiche e macro-obiettivi da conseguire nel medio periodo, a partire dai bisogni del personale.

La Direttiva n.2/2019¹, con la quale vengono indicate le nuove linee di indirizzo definite "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" definisce uno stretto collegamento tra Piano triennale delle Azioni Positive e il ciclo della performance stabilendo che detto Piano venga aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

In osservanza di tale nuova disposizione i CUG dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna, dell'Azienda USL di Bologna e dell'Istituto Ortopedico Rizzoli, sulla base di quanto definito nel Piano 2018-2020, di quanto realizzato fino ad ora in materia di azioni positive e delle proposte emerse nel confronto interno ad ogni CUG e con le rispettive Direzioni generali, propongono il presente Piano delle Azioni Positive 2021-2023.

Questa pianificazione tiene conto delle azioni che, a causa della pandemia COVID 19, non sono state realizzate, che sono riproposte con un differente tempistica. Allo stesso tempo il Piano considera e capitalizza quanto, invece, proprio come risposta alle mutate esigenze che la pandemia ha generato, è stato realizzato in modo non previsto ma dettato dalle necessità contingenti. Si citano, a titolo di esempio, la consistente esperienza condotta in merito al lavoro da remoto sviluppata dalle aziende sanitarie nel corso del 2020 e le diverse iniziative a favore del benessere e della conciliazione tra vita e lavoro per il personale impegnato nella gestione dell'emergenza sanitaria.

Il Piano, sulla scorta delle informazioni sopra definite, declina le aree di intervento all'interno delle quali sono identificate le azioni, gli obiettivi, gli attori coinvolti e la tempistica prevista per il loro raggiungimento.

Per ogni area si indicano gli eventuali necessari finanziamenti.

¹ Direttiva n. 2 del 26/06/2019 recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche

LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive, come definito dalla Decreto Legislativo n. 198 del 2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, sono misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Sono dirette a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

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

Come stabilito dal d.lgs. n. 198/2006² e ribadito dalla Direttiva 2/2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle pari opportunità, le pubbliche amministrazioni predispongono piani di azioni positive volte ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La citata Direttiva 2/2019 ha stabilito che il Piano triennale di Azioni Positive sia aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance, stabilendo un diretto collegamento con il ciclo della performance aziendale.

Il presente Piano triennale di Azioni Positive definisce il programma degli interventi che ogni Azienda intende attuare per garantire un'effettiva parità tra lavoratori e lavoratrici, un ambiente di lavoro libero da discriminazioni o molestie e rispettoso della dignità di ognuno.

Le Aziende attraverso il Piano delle Azioni ampliano l'ambito delle finalità e degli interventi contenuti nel presente documento alla promozione del benessere lavorativo di tutti coloro che operano al proprio interno.

² Decreto Legislativo n. 198 del 2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

LINEE DI INTERVENTO E AZIONI

Il Piano Triennale delle azioni Positive 2021-2023 aggiorna la precedente pianificazione triennale redatta dai CUG delle aziende sanitarie bolognesi per il triennio 2018-2020 ed è stato redatto tenendo conto di quanto emerso:

- dall'analisi dei dati sulla popolazione aziendale,
- dai focus group condotti con il personale delle tre aziende,
- dalle proposte provenienti dai diversi attori (Medico Competente, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Consigliere/i di Fiducia, ecc...),
- dalle relazioni annuali dei CUG circa la situazione del personale e l'attuazione della pianificazione precedente,

ed è articolato in quattro principali aree di intervento:

Area 1: Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale delle aziende;

Area 2: Stare bene: promuovere salute, sicurezza e benessere lavorativo;

Area 3: Favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari;

Area 4: Prevenire e contrastare discriminazioni e molestie sul lavoro.

Per ogni area identificata sono previsti obiettivi, azioni specifiche, attori principali e/o coinvolti e tempi di attuazione.

Per ogni obiettivo sarà realizzato, nella annualità di riferimento, uno specifico crono programma che dettaglierà fasi, tempi, risorse destinate e responsabilità dei diversi attori aziendali ed extra aziendali coinvolti.

Le Direzioni Generali si impegnano a garantire le risorse umane e finanziarie necessarie alla realizzazione degli obiettivi di cui al presente piano.

AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1.1. Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale	Produzione ed analisi della reportistica annuale (Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”) riferita al personale ripartito per genere	SUMAGP e SUMAEP Controllo di Gestione / Flussi Informativi Formazione SPP	X	X	X
	Realizzazione di analisi qualitative su temi emergenti (es. impatto della valutazione individuale, applicazione del lavoro agile, ecc...)	CUG - OAS SPP	X	X	X

Finanziamento Area 1

L'area 1, riguardante l'analisi delle caratteristiche e dei bisogni del personale delle aziende sanitarie bolognesi è realizzato con risorse interne, grazie alla collaborazione tra i servizi, quindi non necessita di specifici finanziamenti.

AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
2.1. Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG	Aggiornamento dello spazio internet/intranet dedicato ai temi ed alle iniziative del CUG	CUG - Comunicazione ICT	X	X	X
	Predisposizione e diffusione di materiale informativo circa le azioni realizzate a favore del personale	CUG - SPP Comunicazione	X	X	X
	Promozione di una comunicazione rispettosa, trasparente e attenta tra il personale e con i cittadini	CUG Comunicazione	X	X	X
	Promozione protocollo prevenzione e contrasto violenza di genere	Direzioni Comunicazione CUG	X		
2.2. Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Realizzazione di iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti (es.: gruppi di cammino aziendali, lotta al tabagismo, ecc...)	SPP - DSP Formazione	X	X	X
	Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi all'auto nei percorsi casa-lavoro, anche al fine di ridurre infortuni in itinere	SPP - DSP Mobility Manager	X	X	X
	Inserimento del clima organizzativo e del benessere lavorativo tra gli elementi di valutazione degli incarichi gestionali	Servizi per la valutazione del personale - OAS		X	X
	Potenziamento percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostiche e screening	Servizi diagnostici	X	X	X
	Valorizzazione professionisti/senior	Direzioni aziendali Formazione		X	X

Finanziamento Area 2

Per le azioni previste all'obiettivo 2.1. *Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza dei Comitati* non si prevedono finanziamenti specifici in quanto realizzate con risorse interne.

L'obiettivo 2.2. *Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano* prevede diverse azioni che rimandano a specifici capitoli di spesa previsti dal Dipartimento di Sanità Pubblica, dai Mobility Manager e dai Servizi di Prevenzione e Protezione.

La campagna per l'utilizzo dei mezzi pubblici negli spostamenti casa-lavoro prevede un contributo economico erogato per la sottoscrizione dell'abbonamento annuale a bus e treno, contributo derivante dai proventi dei distributori automatici delle bevande

AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITÀ FAMILIARI

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
3.1. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Direzioni aziendali Consigliera Regionale Parità CUG - SUMAGP Formazione	X	X	X
	Implementazione e monitoraggio del lavoro agile	SPP - CUG SUMAGP- ICT	X	X	X
	Implementazione servizi di facilitazione (es. convenzioni per Nidi, assistenza a familiari anziani o disabili, ecc...)	Dip. Amministrativo CUG - SPP	X	X	X
	Analisi di fattibilità di uno spazio bimbi per i figli del personale	Direzioni aziendali Dipartimento Tecnico - CUG	X	X	X
	Implementazione percorsi di facilitazione al rientro al lavoro dopo lunga assenza	SUMAGP – CUG – ICT SPP – Medico competente		X	X
	Redazione del bilancio di genere	Gruppo di lavoro interaziendale		X	X

Finanziamento Area 3

Relativamente all'area 3 sono previste diverse forme di finanziamento per le azioni indicate:

- Formazione del management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: budget formazione area metropolitana bolognese (5.000€/anno).

- Analisi di fattibilità di uno spazio bimbi per i figli del personale: progetto finanziato tramite bando del Dipartimento per le Politiche della Famiglia, vinto dalle aziende sanitarie bolognesi con il progetto *“VENGO ANCH’IO? SÌ, TU SÌ! L’ospedale verso le famiglie”* (250.000€ + eventuale cofinanziamento di 100.000 €).

- Redazione del Bilancio di Genere: per la redazione del primo Bilancio di Genere si prevede un supporto formativo, da parte di docenti da individuarsi, per il quale si valuterà una ipotesi di costo da ripartire sulle tre aziende.

Le restanti azioni sono realizzate con risorse interne o non prevedono oneri a carico delle aziende.

AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
4.1. Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.	Diffusione del Codice di Condotta e consolidamento della rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana	Consiglieri di Fiducia (CdF) CUG Direzioni Aziendali	X	X	
	Implementazione della funzione di Diversity Manager	Direzioni Aziendali ASSR - CUG	X	X	
	Training del personale su prevenzione delle molestie sessuali	Consigliera regionale Parità Formazione CUG	X	X	X

Finanziamento Area 4

Per quanto riguarda l’Area 4, relativa alla prevenzione e contrasto delle discriminazioni e delle molestie sul lavoro, si prevedono costi connessi alla formazione/training rivolto a tutto il personale delle aziende.

Anche per questa formazione, che sarà realizzata congiuntamente da AUSL e AOU di Bologna ed Istituto Ortopedico Rizzoli, sarà inserita una previsione economica nel budget della formazione trasversale, ripartita proporzionalmente alla numerosità del personale assegnato ad ogni ente.

MONITORAGGIO E VERIFICA

Il monitoraggio dello stato di avanzamento nella realizzazione del Piano delle Azioni è semestrale e curato dal Comitato Unico di Garanzia che segnala, tempestivamente, alle Direzioni preposte eventuali ritardi o scostamenti.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti per l'annualità di riferimento è operata dal Comitato Unico di Garanzia e contenuta nella Relazione Annuale, redatta e presentata dai CUG, entro il 30 marzo, alle Direzioni Aziendali ed all'Organismo Aziendale di Supporto.

Come previsto dalla Direttiva 2/2019 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle pari opportunità, l'attuazione del Piano delle Azioni Positive rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Costituzione art. 3, comma 2: “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge” ;
- Costituzione art. 37, comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro” ;
- D. lgs n. 165 del 30/3/2001, art. 57 comma 1 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” con cui sono stati imposti dal legislatore alcuni tipi di azioni positive;
- D. lgs. n. 198 dell'11/4/2006 - *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna* a norma dell'art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 - che prevede l'obbligo dell'adozione del “Piano Triennale di Azioni positive” per le PP. AA. e sanzioni per l'amministrazione inadempiente;
- D. lgs. n. 198 dell'11/4/2006, Art. 48, comma 1, da cui emerge che il Piano di Azioni Positive debba assicurare “*la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità*” nonché “realizzi la migliore utilizzazione delle risorse umane nella P.A.” aggiungendo che i Piani devono promuovere l'inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate;
- D.lgs. n. 198 dell'11/4/2006, art.42 che esplicita il significato del termine “*azione positiva*” ;
- Direttiva “*Nicolais – Pollastrin*” del 23/5/2007 nella quale si specificano, tra l'altro, i campi di intervento delle Azioni Positive fra cui l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento, la gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa
- D.lgs n. 150 /2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” ;
- L. 183 del 4/11/2010, art.21 (*c.d. Collegato Lavoro*) di modifica dell'art. 7 comma 1 lett. c) del d.lgs 165 del 30/3/2001 dove si richiede, tra l'altro, alle PP.AA. di adoperarsi attivamente per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nelle fasi del lavoro pubblico quali l'accesso, il trattamento economico, le condizioni di lavoro, la formazione, le promozioni e la sicurezza sul lavoro;
- Legge Regionale n.6/2014 “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere” ;
- L. 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” ;
- D.P.C.M. n. 3/2017 “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti” ;
- Direttiva del 26.06.2019 n.2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

Delibere della CIVIT (ora ANAC) emanate in materia di pari opportunità, performance e di qualità dell'azione amministrativa:

- Delibera n. 22/2011 “Indicazioni – sottoposte a consultazioni – relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo della gestione delle performance”;
- Delibera n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell'art.13 comma 6 lettera b del d.lgs. 150/2009 relative alla struttura e modalità di redazione della “Relazione sulla performance”
- Delibera n. 6/2012 “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance”.