



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: DA
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000171
DATA: 16/07/2018 16:41
OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2018 - 2020

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Cavalli Mario in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Landini Maria Paola - Direttore Scientifico
Con il parere favorevole di Bianciardi Luca - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Cilione Giampiero - Direttore Amministrativo

Su proposta di Maria Carla Bologna - Struttura di Supporto Direzionale che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [03-08]

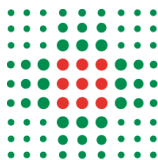
DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Patrimonio ed Attività Tecniche
- Comunicazione e Relazione con i Media
- Servizio Unico Metropolitano Contabilità e Finanza (SUMCF)
- Dipartimento Rizzoli - Sicilia
- Dipartimento Patologie Complesse
- Dip. Rizzoli - RIT Research, Innovation & Technology
- Servizio Unico Metropolitano Economato (SUME)
- Direzione Servizio di Assistenza Infermieristica, Tecnica e della Riabilitazione (DAITER)
- Direzione Amministrativa
- Direzione Generale
- Direzione Scientifica
- Formazione
- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione del Personale (SUMAP)
- Servizio Prevenzione e Protezione
- Dipartimento Patologie Specialistiche
- Medicina del Lavoro
- Servizio di Assistenza Infermieristica, Tecnica e della Riabilitazione Rizzoli-Sicilia



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.



- ICT

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000171_2018_delibera_firmata.pdf	Bologna Maria Carla; Cillione Giampiero; Cavalli Mario; Bianciardi Luca; Landini Maria Paola	8D59D92341CB6373F40A71377BB3A9AC A6113BF375709C8B90C119CE4D3B2587
DELI0000171_2018_Allegato1.pdf:		1BDD9737E2276018BBC3B6662F358454A 7E9AFD6F6E6D1FB3B2749E781DAD9FC



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: Approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2018 - 2020

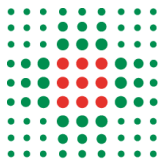
IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che:

- il D.Lgs. n. 198/2006 – Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna – all’art. 48 impone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- in caso di mancato adempimento, il decreto prevede la sanzione di cui all’art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 – Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche:
“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”;
- l’art. 21 della L. 183/2010 di modifica dell’art. 7, comma 1 del D.Lgs 165/2001 stabilisce che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, 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”;*
- lo stesso art. 21 stabilisce inoltre l’obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di costituire il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG), in sostituzione dei Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing;

Premesso inoltre che:

- in conformità con la norma sopra citata, l’attuale CUG è stato rinnovato da ultimo con deliberazione n. 223/2016;
- il C.U.G., a sostegno della effettiva realizzazione di tali principi, assume ruoli propositivi tra cui la predisposizione di un piano di azioni positive *“per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne, la promozione di indagini di clima e di codici etici e di condotta, idonei a prevenire, individuare o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche”;*



Rilevato che l'allegato Piano delle Azioni Positive è il risultato del lavoro dei CUG dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Bologna, dell'Azienda USL di Bologna e dell'Istituto Ortopedico Rizzoli, che insieme hanno avviato, nell'ultimo biennio, una costruttiva collaborazione al fine di uniformare iniziative e comportamenti nei confronti dei dipendenti della sanità cittadina;

Preso atto che nell'ambito di un percorso formativo organizzato e realizzato congiuntamente per i componenti dei CUG delle tre Aziende bolognesi, su iniziativa delle Presidenti, si è proceduto alla predisposizione e conduzione di analisi dei dati e di ricerca sul campo, finalizzate a conoscere la situazione lavorativa ed i bisogni del personale (per genere, ruolo e categoria, età) anche attraverso il diretto coinvolgimento di una significativa rappresentanza degli operatori dei diversi enti (Focus Group);

Considerato che attraverso la costituzione di sottogruppi di lavoro interaziendali, dei componenti titolari e supplenti dei CUG, guidati da una tutor, sono state individuate tre tematiche principali, come meglio delineato nell'allegato Piano, che hanno costituito la base di lavoro sulla quale è stato redatto il Piano stesso;

Dato atto che la proposta di Piano è stata illustrata in occasione di un incontro organizzato dalle tre Presidenti dei CUG il giorno 23 marzo 2018, presenti i componenti dei CUG delle aziende bolognesi, invitati i partecipanti ai focus ed aperto a tutti i lavoratori;

Rilevato che i Direttori Generali delle Aziende hanno partecipato ai lavori della giornata di cui al punto precedente, manifestando apertamente la loro approvazione e rinviando ad incontri specifici con le Presidenti dei CUG, tenutisi il 14 e il 21 maggio, la definitiva approvazione del Piano allegato;

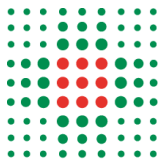
Verificato che il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018-2020 proposto dal CUG tramite la sua Presidente dott.ssa Maria Carla Bologna ed allegato alla presente deliberazione, è stato inviato alla Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna;

Ritenuto infine di precisare che l'allegato Piano sarà monitorato a cura della Presidente del CUG Aziendale ed aggiornato di anno in anno

Delibera

per le ragioni espresse in premessa:

1. di approvare il Piano Triennale delle Azioni Positive 2018 -2020 predisposto dal CUG, allegato quale parte integrante e sostanziale al presente provvedimento;
2. di dare mandato alle strutture aziendali individuate, l'attuazione delle azioni previste, previa predisposizione di specifici piani e quantificazione di eventuali oneri economici;
3. di disporre che tutte le strutture aziendali competenti, sono chiamate a collaborare per la realizzazione delle azioni previste;



4. di affidare alla Presidente del CUG il monitoraggio e la verifica dello stato di attuazione delle azioni e l'aggiornamento del Piano stesso;
5. di dare atto che il presente provvedimento non dà luogo ad oneri di Bilancio e che eventuali iniziative formative saranno di volta in volta comunicate al servizio competente;
6. di dare ampia diffusione al Piano attraverso la sua pubblicazione sul sito dell'Istituto e sulla intranet aziendale.

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

Maria Carla Bologna



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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018 – 2020



INDICE

PRESENTAZIONE	3
IL PERSONALE DELLE TRE AZIENDE SANITARIE BOLOGNESI	5
UNA FOTOGRAFIA.....	5
LE AZIONI POSITIVE.....	9
UN PERCORSO PARTECIPATO.....	10
Metodologia	10
Esiti.....	11
LINEE DI INTERVENTO E AZIONI	13
AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE	14
AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO.....	15
AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITÀ FAMILIARI	16
AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO	17
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	18

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 nell'ultimo biennio, una costruttiva integrazione al fine di uniformare iniziative e comportamenti nei confronti dei dipendenti della sanità cittadina.

Fin dal 2016, in concomitanza con la scadenza dei CUG cittadini e la conseguente necessità di procedere al rinnovamento degli stessi, le tre Presidenti, in accordo con le Direzioni generali, hanno proposto di emettere avviso pubblico congiunto, per la raccolta di manifestazione di interesse per la designazione dei componenti CUG di parte Aziendale (26 aprile 2016).

Non solo: è stata individuata un'unica Commissione, costituita dai presidenti dei CUG dei tre Enti al fine di individuare i componenti titolari supplenti, sulla base dei curricula e delle motivazioni espresse.

Nel frattempo, quale segno concreto di avvio di tale collaborazione ed integrazione, le tre Presidenti CUG, nel periodo estivo, partendo da precedente esperienza dell'Ausl di Bologna, hanno ideato un'iniziativa volta alla ricerca di Associazioni, Società e Cooperative per il reperimento di Servizi a tariffe scontate, rivolti a bambini, anziani e disabili, figli o genitori o fratelli dei dipendenti, al fine di facilitare la conciliazione tra la vita lavorativa e impegni di cura familiari.

E' stato emesso un Avviso Pubblico rivolto ad Associazioni/Società/Cooperative con cui si invitava ad offrire prioritariamente:

- Servizi educativi 0-3 anni ed altri servizi rivolti ai bambini i cui genitori o nonni siano dipendenti
- Servizi rivolti agli anziani - coniugi, genitori, suoceri o fratelli di dipendenti
- Servizi rivolti a persone con disabilità, coniugi, figli, genitori o fratelli di dipendenti

chiedendo di illustrare le modalità di erogazione, sedi e tariffe preferenziali, scontate almeno del 5% su quelle ufficiali. Numerosi soggetti (31 per i Nidi e 5 per Anziani e per persone con disabilità) hanno aderito, sottoscrivendo un accordo contenente le condizioni e l'impegno a mantenere gli sconti per un triennio.

Sul sito Aziendale, nella sezione dedicata alle attività del CUG, alla voce “Convenzioni per i dipendenti” sono disponibili le offerte per detti servizi a tariffa agevolata.

Inoltre, in considerazione di numerosi progetti di integrazione di servizi sanitari interaziendali, che vedono sempre più coinvolte le Aziende, in una logica di semplificazione e scambio di esperienze, sono stati organizzati per l'espressione del parere di competenza dei CUG, sedute congiunte.

In data 30/11/16, sono stati presentati i progetti di riorganizzazione cittadina su:

- rete infettivologica,
- medicina del lavoro,
- medicina nucleare.

L'anno 2017 è stato caratterizzato in massima parte dall'iniziativa formativa pari a venti ore (di cui 10 in autoformazione) rivolta a tutti i componenti dei CUG – sia titolari che supplenti – accreditato con crediti con ECM, pari a 33,75.

Il progetto formativo è stato supportato da una tutor esterna. Gli incontri svolti sono stati:

1° incontro - 20 aprile 2017, *Evoluzione dei concetti chiave di parità, benessere, salute e sicurezza sul lavoro. Principali riferimenti normativi e strumenti per le pari opportunità* (Docente dott.sa Mirella Dalfiume, tutor dell'intera iniziativa)

2° incontro — 17 maggio 2017, *Il benessere e la prevenzione di discriminazioni e mobbing – Visibilità di genere e comunicazione istituzionale*, (Docente Prof.ssa Bruna. Pieri).

3° incontro – 8 giugno 2017, *Gestione e valorizzazione delle differenze nell'organizzazione. Il Piano delle azioni positive: dalla lettura dei bisogni alla verifica di impatto delle azioni adottate*, (Docente dott.sa Mirella Dalfiume).

4° incontro – - 27/9/2017, *Il benessere organizzativo e la qualità del lavoro*, (Docente Prof. Francesco Saverio Violante).

Il corso finanziato con fondi regionali a disposizione di Azienda UsI di Bologna, è stato organizzato in forma itinerante, in modo da facilitare la partecipazione. In parallelo si è proceduto alla individuazione di gruppi interaziendali per l'approfondimento delle tematiche congiuntamente individuate, al fine di giungere alla predisposizione del Piano delle azioni positive per la gestione e valorizzazione delle differenze nell'organizzazione, la promozione di pari opportunità e benessere organizzativo,

L'esperienza dei focus group in ciascuno dei tre Enti e per ogni singola tematica, è stata apprezzata e ha visto ampia partecipazione. I temi individuati, di cui più ampiamente si tratterà nelle pagine seguenti, sono:

- Aumento dell'età media del personale,
- Conciliazione tra impegno lavorativo ed esigenze di cura della famiglia,
- Discriminazioni e molestie sul lavoro.

IL PERSONALE DELLE TRE AZIENDE SANITARIE BOLOGNESI

UNA FOTOGRAFIA

AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI BOLOGNA				
CATEGORIA	F	M	Tot	%F
MEDICI	356	316	672	53%
DIRIGENTI SANITARI	61	16	77	79%
DIRIGENTI PTA	21	15	36	58%
PERSONALE DELLA PREVENZIONE	5	13	18	28%
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	46	15	61	75%
PERSONALE INFERMIERISTICO	1.683	596	2.279	74%
PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	275	34	309	89%
PERSONALE RUOLO SANITARIO	17	-	17	100%
PERSONALE RUOLO TECNICO	724	375	1.099	66%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	182	93	275	66%
PERSONALE UNIVERSITARIO DIRIGENTE	70	159	229	31%
PERSONALE UNIVERSITARIO NON DIRIGENTE	65	22	87	75%
PERSONALE UNIVERSITARIO IN FORMAZIONE	2	2	4	50%
PERSONALE NON DIPENDENTE	176	86	262	67%
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO	50	4	54	93%
ALTRO (FREQ.-LSU-LPU-VOL.-TIR.)	1	5	6	17%
BORSISTA	8	1	9	89%
Totale complessivo	3.742	1.752	5.494	68%

AZIENDA USL DI BOLOGNA				
CATEGORIA	F	M	Tot	%F
MEDICI	703	542	1.245	56%
DIRIGENTI SANITARI	188	42	230	82%
DIRIGENTI PTA	37	45	82	45%
VETERINARI	10	40	50	20%
PERSONALE DELLA PREVENZIONE	48	97	145	33%
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	299	61	360	83%
PERSONALE INFERMIERISTICO	2.745	748	3.493	79%
PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	662	150	812	82%
PERSONALE RUOLO SANITARIO	33	0	33	100%
PERSONALE RUOLO TECNICO	1024	401	1425	72%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	328	171	499	66%
PERSONALE UNIVERSITARIO DIRIGENTE	19	17	36	53%
PERSONALE UNIVERSITARIO NON DIRIGENTE	33	13	46	72%
PERSONALE NON DIPENDENTE	108	53	161	67%
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO	42	20	62	68%
BORSISTA	63	14	77	82%
Totale complessivo	6.342	2.414	8.756	72%

ISTITUTO ORTOPEDICO RIZZOLI				
CATEGORIA	F	M	Tot	%F
MEDICI	61	106	167	37%
DIRIGENTI SANITARI	35	11	46	76%
DIRIGENTI PTA	16	10	26	62%
VETERINARI	1	-	1	100%
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	27	17	44	61%
PERSONALE INFERMIERISTICO	327	121	448	73%
PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	142	21	163	87%
PERSONALE RUOLO SANITARIO	1	-	1	100%
PERSONALE RUOLO TECNICO	145	103	248	58%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	39	21	60	65%
PERSONALE UNIVERSITARIO DIRIGENTE	4	9	13	31%
PERSONALE UNIVERSITARIO NON DIRIGENTE	2	-	2	100%
PERSONALE NON DIPENDENTE	106	55	161	66%
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO	26	12	38	68%
ALTRO (FREQ.-LSU-LPU-VOL.-TIR.)	2	1	3	66%
BORSISTA	3	1	4	75%
ASSISTENTE RELIGIOSO IN CONVENZIONE	3	2	5	60%
Totale complessivo	940	491	1.430	66%

IL PERSONALE DELLE TRE AZIENDE				
CATEGORIA	F	M	Totale	%F
MEDICI	1.120	964	2.084	54%
DIRIGENTI SANITARI	284	69	353	80%
DIRIGENTI PTA	74	70	144	51%
VETERINARI	11	40	51	22%
PERSONALE DELLA PREVENZIONE	53	111	164	32%
PERSONALE DELLA RIABILITAZIONE	372	93	465	80%
PERSONALE INFERMIERISTICO	4.755	1.465	6.220	76%
PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	1.079	205	1.284	84%
PERSONALE RUOLO SANITARIO	51	-	51	100%
PERSONALE RUOLO TECNICO	1.893	879	2.772	68%
PERSONALE TECNICO SANITARIO	549	285	834	66%
PERSONALE UNIVERSITARIO DIRIGENTE	93	185	278	33%
PERSONALE UNIVERSITARIO NON DIRIGENTE	100	35	135	74%
PERSONALE UNIVERSITARIO IN FORMAZIONE	2	2	4	50%
PERSONALE NON DIPENDENTE	390	194	584	67%
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO	118	36	154	77%
ALTRO (FREQ.-LSU-LPU-VOL.-TIR.)	3	6	9	33%
BORSISTA	74	16	90	82%
ASSISTENTE RELIGIOSO IN CONVENZIONE	3	2	5	60%
Totale complessivo	11.024	4.657	15.681	70%

LE AZIONI POSITIVE

Le azioni positive, come definito dalla normativa in materia¹ 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.

Le azioni positive sono, quindi, misure indirizzate ad un gruppo particolare al fine di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti, dai comportamenti e dalle strutture esistenti.

Lo stesso decreto 198 all'art. 48. dispone che le pubbliche amministrazioni predispongano 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.

Il 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.

¹ Decreto Legislativo n. 198 del 2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

UN PERCORSO PARTECIPATO

Metodologia

Al fine di individuare obiettivi specifici rispondenti alle necessità del personale che opera nelle tre aziende, nell'ambito del percorso formativo organizzato e realizzato congiuntamente per i CUG delle tre aziende, si è destinata una parte delle ore alla predisposizione e conduzione di analisi dei dati e di ricerca sul campo, finalizzate a conoscere la situazione lavorativa ed i bisogni del personale (per genere, ruolo e categoria, età) anche attraverso il diretto coinvolgimento di una significativa rappresentanza del personale dei diversi enti.

A questo fine i componenti (titolari e supplenti), attraverso la costituzione di sottogruppi di lavoro interaziendali, guidati da una tutor, hanno definito e realizzato le due diverse linee di ricerca.

La prima ha portato alla raccolta ed analisi dei dati relativi alla situazione del personale delle tre aziende, per meglio comprenderne l'attuale composizione in considerazione del genere, del ruolo e dell'età.

La seconda linea di ricerca è stata orientata ad una analisi qualitativa dei problemi, dei bisogni e delle proposte da parte della popolazione delle tre aziende, relativamente a tre temi:

- l'aumento dell'età media del personale,
- l'equilibrio tra esigenze di cura della famiglia e impegni lavorativi,
- le molestie e le discriminazioni sul lavoro.

Per ogni tema sono stati condotti due focus group in ogni azienda, una con il personale del comparto ed uno con il personale della dirigenza (per un totale di 18 focus group), ai quali sono state invitate a partecipare, complessivamente, circa 200 persone.

Le criticità, gli elementi positivi e le proposte emerse nei focus group sono stati analizzati, discussi con le Direzioni aziendali ed hanno, quindi, costituito la base di lavoro sulla quale si è redatto il Piano.

Esiti

Dai focus group sono emerse punti di criticità, elementi positivi e proposte di azioni.

Per quanto riguarda il focus group sull'aumento dell'età media del personale, le criticità emerse sono relative a:

- rigidità dell'orario di lavoro;
- aumento dei carichi di lavoro e delle responsabilità;
- minor tolleranza, legata all'età, alla fatica fisica e mentale;
- aumento dell'età percepito come disvalore con conseguente demotivazione;
- incremento delle incombenze amministrative e frequente rinnovamento delle tecnologie con necessità di adattamento ed apprendimento continui.

Gli elementi positivi sono legati a:

- non problematicità dell'età per alcuni; incremento di esperienza e capacità di gestione di situazioni complesse con l'avanzamento dell'età;
- disponibilità ed interesse a trasferire le proprie competenze (gratificazione nel passare il testimone...).

Le azioni proposte sono relative a: tutela della salute con incentivazione dell'attività fisica (palestre, incentivi all'uso della bicicletta per andare al lavoro), accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening e valutazione/miglioramento dell'ergonomia dei posti di lavoro (letti di degenza, scrivanie e sedute, ...); motivazione e valorizzazione con sviluppo della funzione di *mentoring* e istituzione di occasioni di confronto ed apprendimento intergenerazionali.

Per quanto riguarda il focus group sulla conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, le criticità evidenziate sono relative a:

- difficoltà a reperire informazioni su istituti contrattuali e normativi utili alla conciliazione;
- difformità nell'interpretazione e nell'applicazione delle regole;
- rigidità dell'organizzazione rispetto alle esigenze di bilanciamento tra lavoro e cura della famiglia; ricaduta organizzativa delle assenze (L. 104, part time, permessi...) che genera conflittualità nei gruppi di lavoro;
- difficoltà o impossibilità nella fruizione del tempo parziale.

Gli elementi positivi sono connessi a:

- coesione e solidarietà nei gruppi di lavoro;
- presenza di "risorse preziose", persone che sanno orientare e dare risposte efficaci;

- interesse e disponibilità a sperimentare nuove modalità organizzative per migliorare l'efficienza lavorativa e facilitare la conciliazione.

Le azioni proposte sono relative a: sviluppo telelavoro e lavoro agile; formazione del management sulle tematiche della conciliazione lavoro-famiglia; individuazione e sperimentazione di servizi per lavoratrici e lavoratori (es. Baby parking, convenzioni con strutture e servizi, ...); realizzazione di opuscoli informativi per fruizione dei permessi (es. Maternità e Paternità, L. 104, ecc...); revisione dei part time; sviluppo di percorsi di reinserimento lavorativo al rientro dopo lunghi periodi di assenza per maternità, malattia, assistenza o cura.

Per quanto riguarda il focus group sulla prevenzione e sul contrasto delle molestie e delle discriminazioni sul lavoro, le criticità emerse sono relative a:

- presenza di atteggiamento sessista e utilizzo di linguaggio sessista,
- attribuzione di mansioni di scarso rilievo e limitazioni di carriera legati al genere;
- fruizione di permessi (congedo maternità, malattia, legge 104) come fattore di conflittualità nei gruppi e di discriminazione, anche a causa della presenza di situazioni di abuso da parte di alcuni (pochi) che penalizzano tutti;
- discriminazioni per tipologia di contratto di lavoro come, ad esempio, il part-time o i contratti atipici.

È stata valutata molto positivamente la possibilità di confrontarsi e di dire la propria opinione nei focus group.

Sono stati indicati diversi fattori di prevenzione, quali: consapevolezza dei propri diritti; ascolto; attenzione alla persona; trasparenza nel sistema premiante; meritocrazia.

Le azioni proposte sono relative a: sviluppo di una cultura organizzativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze attraverso un training su “*Sexual harassment prevention*” rivolto ai dipendenti, la formazione alla comunicazione ed alla gestione dei conflitti nei gruppi di lavoro, l'inserimento del clima organizzativo e del benessere lavorativo tra gli elementi di valutazione dei gestori dei gruppi di lavoro; prevenzione e gestione di situazioni di molestia e discriminazione prevedendo una revisione/definizione del Codice di Condotta in materia, potenziando la visibilità e l'accesso ai Consiglieri di Fiducia Metropolitani ed istituendo una figura di coach sanitario/*Diversity Manager*.

LINEE DI INTERVENTO E AZIONI

Il Piano Triennale delle azioni Positive 2018-2020 è stato redatto tenendo conto di quanto emerso dall'analisi dei dati sulla popolazione aziendale, dai focus group condotti, e delle proposte provenienti dai diversi attori (Medico Competente, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Consiglieri di Fiducia, ecc...) 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 e responsabilità dei diversi attori aziendali ed extra aziendali coinvolti.

AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
1.1. Acquisizione dati di carattere lavorativo / organizzativo / stipendiale in ottica di genere	Identificazione dei dati necessari e delle loro fonti e costruzione di una reportistica adeguata	CUG SUMAP Controllo di Gestione / Flussi Informativi SPP	X	X	X
	Pianificazione della tempistica dei flussi informativi	CUG SUMAP		X	X
1.2. Analisi delle caratteristiche e dei bisogni del personale/ clima organizzativo	Individuazione dei temi emergenti e degli strumenti idonei alla rilevazione	CUG SPP		X	X
	Rilevazione delle informazioni ed elaborazione e comunicazione dei risultati	CUG SPP		X	X

AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
2.1. Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza	Aggiornamento dello spazio intranet dedicato ai temi ed alle iniziative del CUG	CUG Comunicazione UO Sist. Inf.vo Metrop.	X	X	X
	Predisposizione e diffusione di materiale informativo (opuscoli, sito web, App, ecc...)	CUG - SPP Comunicazione	X	X	X
2.2. Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Promozione e diffusione di iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti quali, ad es.: gruppi di cammino aziendali, progetti di educazione alla salute, lotta al tabagismo, ecc...	SPP - DSP Formazione CUG	X	X	X
	Sperimentazione della figura del mentore per capitalizzare esperienza e valorizzare professionisti senior	Direzioni Prof. Sanit. SPP - CUG Formazione			X
	Promozione dell'utilizzo di mezzi di trasporto alternative all'auto nei percorsi casa-lavoro, anche al fine di ridurre infortuni in itinere	DSP Mobility Manager SPP		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
	Progettazione integrazione attività Gruppo Benessere Lavorativo per contrastare disagio ed aggressioni ad operatori	SPP Medicina del Lavoro Medicina Legale	X		
	Potenziamento Gruppo Benessere Lavorativo per contrastare disagio ed aggressioni ad operatori			X	X
	Sperimentazione di percorsi di accesso semplificato a prestazioni diagnostico-terapeutiche e screening	Servizi diagnostici	X	X	X

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

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
3.1. Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	Formazione del management sui temi della conciliazione lavoro-famiglia (flessibilità, forme di lavoro agile, altri istituti contrattuali per la conciliazione)	CUG SUMAP Formazione		X	X
	Sperimentazione / sviluppo di forme di conciliazione quali telelavoro e lavoro agile	SPP - CUG SUMAP		X	X
	Individuazione e sperimentazione di servizi di facilitazione quali, ad es. convenzioni per Nidi, assistenza a familiari anziani o disabili, ecc...	Direzioni Prof. Sanitarie Dip. Amministrativo CUG - SPP	X	X	X
	Analisi di fattibilità di uno spazio bimbi in ospedale	Direzioni aziendali Comune di Bologna Dipartimento Tecnico CUG		X	X

AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

OBIETTIVI	AZIONI	ATTORI	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
4.1. Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.	Revisione del Codice di Condotta in ambito interaziendale	Consiglieri di Fiducia CUG	X		
	Progettazione ed avvio di un ciclo di incontri / seminari su: • norme e prassi antidiscriminatorie • contrasto a pregiudizio e stigma • politiche di genere	CUG - CDF Formazione UniBO		X	X
	Promozione del Diversity Manager	Direzioni Aziendali ASSR CUG		X	X
4.2. Contrasto attivo alle molestie ed alle discriminazioni	Potenziamento della visibilità e dell'accesso ai Consiglieri di Fiducia Metropolitani.	CUG Consiglieri di Fiducia Altri enti coinvolti	X	X	X
	Training del personale su prevenzione delle molestie sessuali	Formazione CUG		X	X

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 – Pollastrini”* 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 ;
- Direttiva del 4/3/2011 *“Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”* nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG ;
- 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 al conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*

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”.