



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

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020 Aggiornamento 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 Usl 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 Metropolitan 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
1.3 Bilancio di Genere	Analisi delle informazioni rilevanti e fonti	Gruppo di Lavoro interaziendale			X
	Redazione Bilancio di Genere	Direzioni Generali			2021

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 ICT	X	X	X
	Predisposizione e diffusione di materiale informativo (opuscoli, sito web, App, ecc...)	CUG - SPP Comunicazione	X	X	X
	Promozione del Manifesto Comunicazione Non Ostile	Gruppo Interaziendale Direzioni Generali			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 CUG	X	X	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
	Promozione attività Gruppo Benessere Lavorativo per contrastare disagio ed aggressioni ad operatori	SPP Medicina del Lavoro Medicina Legale	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 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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 PPAA. 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”*;
 - Direttiva n. 2/2019 emanata in data 26/06/2019, di concerto dal Ministero per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”*;
 - Nota dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Emilia-Romagna per gli Enti e Aziende del S.S.R., PG/2020/0121605 del 12/02/2020, *“Linee applicative OIV-SSR relativamente alla Direttiva 2/2019”*.
- 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”.