

DELIBERAZIONE N. 172 DEL 26/02/2019	
OGGETTO: Presa d'atto del Piano di Azioni Positive 2016/2018 degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia.	
Esercizi/o . Centri/o di costo . - Importo presente Atto: € . - Importo esercizio corrente: € . Budget - Assegnato: € . - Utilizzato: € . - Residuo: € . Autorizzazione n°: . Servizio Risorse Economiche: Cinzia Bomboni	STRUTTURA PROPONENTE UOC A.A.G.G. e Legale Il Dirigente Responsabile Fabio Andreasi Bassi Responsabile del Procedimento Aura Albina Colaiuda L'Estensore Aura Albina Colaiuda Proposta n° DL-152-2019
PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO Positivo Data 25/02/2019 IL DIRETTORE SANITARIO Branka Vujovic	PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Positivo Data 18/02/2019 IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Laura Figorilli
Parere del Direttore Scientifico IRE Gennaro Ciliberto data 15/02/2019 Positivo Parere del Direttore Scientifico ISG Aldo Morrone data 15/02/2019 Positivo	
La presente deliberazione si compone di n° 5 pagine e dei seguenti allegati che ne formano parte integrante e sostanziale: - Piano di Azioni Positive 2016/2018. Pag. 33	

Il Dirigente della UOC A.A.G.G. e Legale

- Visto il decreto legislativo 30.12.1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Visto il decreto legislativo 16.10.2003, n. 288;
- Vista la legge regionale 23.01.2006, n. 2;
- Visto il decreto legislativo 11.04.2006, n.198.
- Premesso che la Legge 183/2010 ed in particolare l'art. 21 recante "*misure di semplificazione e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche*", ha apportato rilevanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., prevedendo in particolare che "le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
- Viste le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, adottate con la Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità.
- Visto l'atto deliberativo n. 771 del 19.10.2015, con il quale è stato istituito presso l'Ente il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della Legge 183/2010) e della Direttiva dianzi citata.
- Rilevato che il Ministero della Salute, così come prescritto dal D. Lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", ha promosso la stesura dei Piani Triennali di Azioni Positive, tramite il Comitato Unico di Garanzia (CUG), per sostenere condizioni di benessere lavorativo e per prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.
- Dato atto che l'art. 42 del citato D.Lgs. 198/2006 definisce le "azioni positive" come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", può ritenersi che i Piani di Azioni Positive siano destinati alla realizzazione della effettiva parità di genere nell'inserimento lavorativo, nella

progressione di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e si collochino tra gli atti di alta amministrazione e più precisamente tra gli atti organizzativi di vertice.

Vista la nota prot. 8991 del 17.01.2019 con la quale la Regione Lazio ha comunicato che le integrazioni (richieste in precedenza) apportate al Piano sono idonee a rispondere agli obiettivi prefissati ed ha pertanto espresso parere positivo.

Vista la nota in data 22.01.2019, con la quale la Direzione Amministrativa ha trasmesso il citato Piano di Azioni Positive per la relativa presa d'atto.

Ravvisata pertanto l'opportunità di prendere atto del Piano di Azioni Positive degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale e si approva in ogni sua clausola.

Attestato che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo ed utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della Legge 20\94 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, della legge 241\90, come modificata dalla Legge 15\2005;

Attestato in particolare, che il presente provvedimento è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad Acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

Propone

Per i motivi di cui in narrativa che si intendono integralmente confermati di :

- prendere atto del Piano di Azioni Positive degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, che allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale e che si approva in ogni sua clausola;
- di comunicare il presente provvedimento al Presidente del Comitato Unico di Garanzia, dr.ssa Maria Luisa Appetecchia.

La UOC Affari Generali curerà tutti gli adempimenti per l'esecuzione della presente deliberazione.

Il Dirigente della UOC A.A.G.G. e Legale

Fabio Andreasi Bassi

Il Direttore Generale

Visto il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visto il decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;

Vista la legge regionale 23 gennaio 2006, n. 2;

In Virtù dei poteri conferitigli dal Presidente della Regione Lazio con Decreto del 23 novembre 2016, n. T00248;

Preso atto che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi della legge 14 gennaio 1994, n. 20 art. 1 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 art. 1, primo comma come modificata dalla legge 11 febbraio 2005, n. 15;

Preso atto altresì che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo attesta, in particolare, che lo stesso è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad acta per la realizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

Visto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario Aziendale;

ritenuto di dover procedere;

Delibera

di approvare la proposta così formulata concernente *“Preso d'atto del Piano di Azioni Positive 2016/2018 degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia.*

” e di renderla disposta.

Il Direttore Generale

Dott. Francesco Ripa di Meana

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate



PIANO AZIONI POSITIVE 2016 - 2018

PIANO AZIONI POSITIVE 2016 - 2018

ANALISI DEL PERSONALE DEGLI IFO.....	pag. 2
PREMESSA.....	pag. 9
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	pag. 10
LINEE GENERALI DI INTERVENTO.....	pag. 13
OBIETTIVI e relative azioni	pag. 15
PASSAGGI PER APPROVAZIONE.....	pag. 16
LE AZIONI POSITIVE.....	pag. 17
PIANO DI STUDIO QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLE RISORSE UMANE.....	pag. 18
INFORMAZIONE AI DIPENDENTI E VISIBILITA' DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA.....	pag. 19
PARI OPPORTUNITA' E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE.....	pag. 21
BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE.....	pag. 22
PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE.....	pag. 26
PARTECIPAZIONE A PROGETTI DI RICERCA.....	pag. 27
PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DEL FORUM DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA.....	pag. 28
AZIONI NEL PERIODO 2016-2018.....	pag. 29
CONCLUSIONI.....	pag. 30
ALLEGATI.....	pag. 31

Analisi del Personale degli IFO

Nella stesura del Piano di Azioni Positive degli IFO ha un ruolo fondamentale l'analisi dei dati sulla tipologia del personale, così come riportata nelle tabelle 1-6, di seguito riportate.

L'analisi dei dati al 2017 dimostra, rispetto al 2016, una riduzione del personale in toto del 3% (923 vs 952 dipendenti).

La ripartizione per sesso del personale in toto mantiene, approssimativamente, la stessa proporzione osservata nel 2016 (534 F e 389 M nel 2017 rispetto a 547 F e 405 M nel 2016). Il report dei dati relativi all'anno 2017 ci mostrano che, per quanto riguarda la dirigenza medica, il sesso maschile è prevalente su quello femminile (M 136 vs F 97), mentre la situazione è opposta nel caso della dirigenza sanitaria (M 9 vs F 36) e del comparto tecnico-sanitario (M 128 vs F 274). Inoltre, nel comparto con ruolo tecnico, è stata rilevata una leggera prevalenza del sesso maschile (M 45 vs F 31), mentre nel comparto amministrativo la prevalenza è del sesso femminile (M 64 vs F 89).

L'età media dei dipendenti degli IFO è pari a 53 anni, valore che risulta in linea con la media nazionale per la sanità, mentre nella Pubblica Amministrazione il valore dell'età media è pari a 50 anni. Nel 2017, il personale con età maggiore di 55 anni è rappresentato dai dirigenti tecnici (59aa) e i dirigenti medici e sanitari (56aa) mentre più giovani sono i dirigenti professionali (46aa).

Sono stati analizzati anche i dati riguardanti congedi parentali, permessi per legge 104, congedo per maternità e assenze per malattia.

Lo studio di questi indicatori dimostra il loro prevalente utilizzo nel comparto tecnico/sanitario, nella fascia di età compresa tra i 36 e i 45 aa (5811 assenze per malattia, 4915 congedi parentali, 210 permessi per legge 104, 776 congedi per maternità). Nella dirigenza medica, l'assenza da lavoro è stata maggiormente causata da richieste di congedo per malattia e permesso per legge 104, nella fascia di età >55 aa. Per la dirigenza Sanitaria-Professionale-Tecnica-Amministrativa (SPTA) in toto, si riscontrano maggiori assenze per malattia nella fascia di età >55 aa (270 M vs 1654 F). Per il personale amministrativo, la richiesta di assenze è alta per tutti gli indicatori, nelle fasce di età > 36 aa, tranne che per il congedo per maternità (= 0).

La distribuzione delle ore di malattia pro capite è risultata complessivamente minore per la dirigenza medica (26 h) e maggiore per il comparto amministrativo (69 h). Nel dettaglio, per tutti i profili professionali, si conferma la prevalenza del sesso femminile (vedi tabelle 5 e 6).

Tab.1

RUOLI	PERSONALE			Femmine	Maschi	Età media
	T.I.	T.D.	TOT			
SANITARIO						
Dirigenti Medici	230	6	236	98	138	55
Dirigenti sanitari	43		43	35	8	54
Comparto tecnico-sanitario	411	10	421	285	136	49
TOTALE SANITARIO	684	16	700	418	282	
PROFESSIONALE						
Dirigenti	4		4	0	4	45
Assistente religioso	3		3	0	3	64
TOTALE PROFESSIONALE	7		7	0	7	
TECNICO						
Dirigenti	4		4	4	0	59
Comparto	80		80	32	48	52
TOTALE TECNICO	84		84	36	48	
AMMINISTRATIVO						
Dirigenti	6		6	4	2	55
Comparto	154	1	155	89	66	50
TOTALE AMMINISTRATIVO	160	1	161	93	68	
TOTALE GENERALE	935	17	952	547	405	

Anno di riferimento 2016
 Fonte: elaborazione dati UOC
 Risorse Umane IFO

Tab. 2

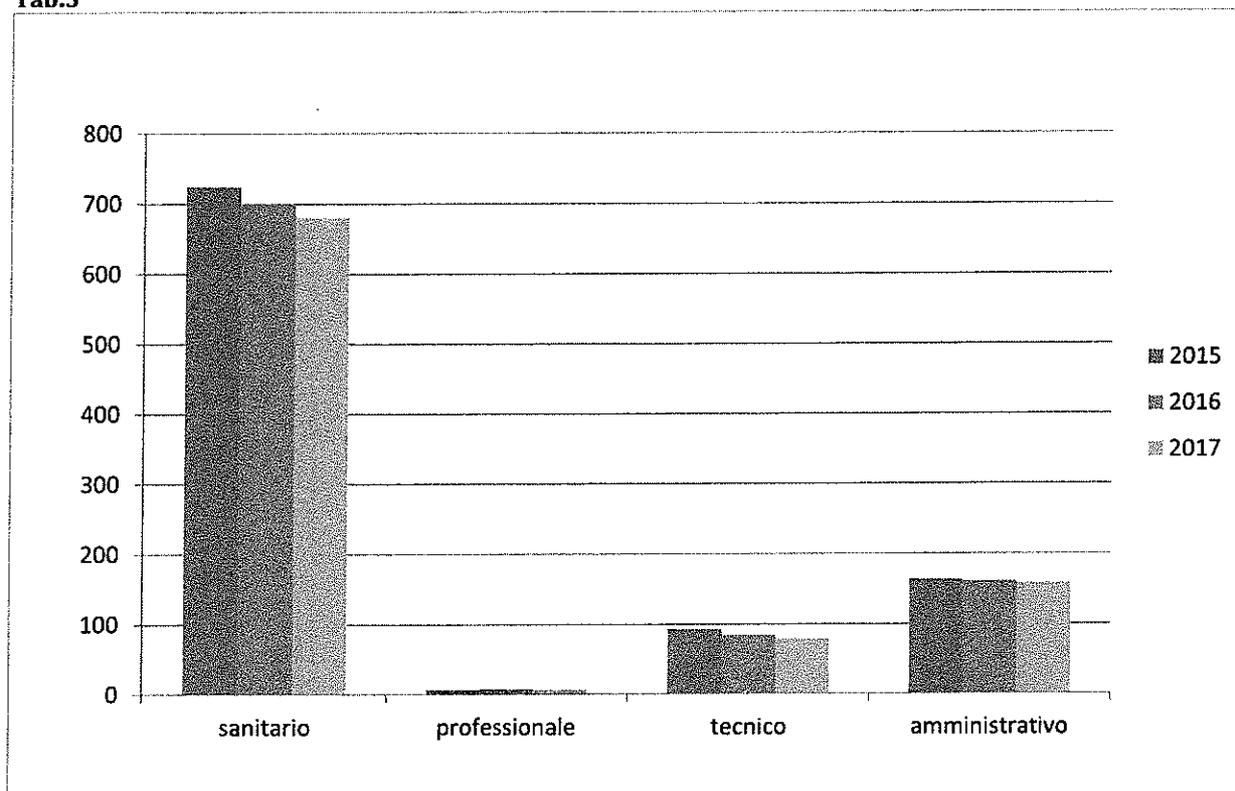
RUOLI	PERSONALE			Femmine	Maschi	Età media
	T.I.	T.D.	TOT			
SANITARIO						
Dirigenti Medici	226	7	233	97	136	56
Dirigenti sanitari	45		45	36	9	55
comparto tecnico-sanitario	401	1	402	274	128	50
TOTALE SANITARIO	672	8	680	407	273	
PROFESSIONALE						
Dirigenti	4		4	0	4	46
Assistente religioso	2		2	0	2	52
TOTALE PROFESSIONALE	6		6	0	6	
TECNICO						
Dirigenti	3		3	3	0	59
Comparto	76		76	31	45	53
TOTALE TECNICO	79		79	34	45	
AMMINISTRATIVO						
Dirigenti	5		5	4	1	55
Comparto	152	1	153	89	64	51
TOTALE AMMINISTRATIVO	157	1	158	93	65	
TOTALE GENERALE	914	9	923	534	389	

Anno di riferimento 2017

Fonte: elaborazione dati UOC

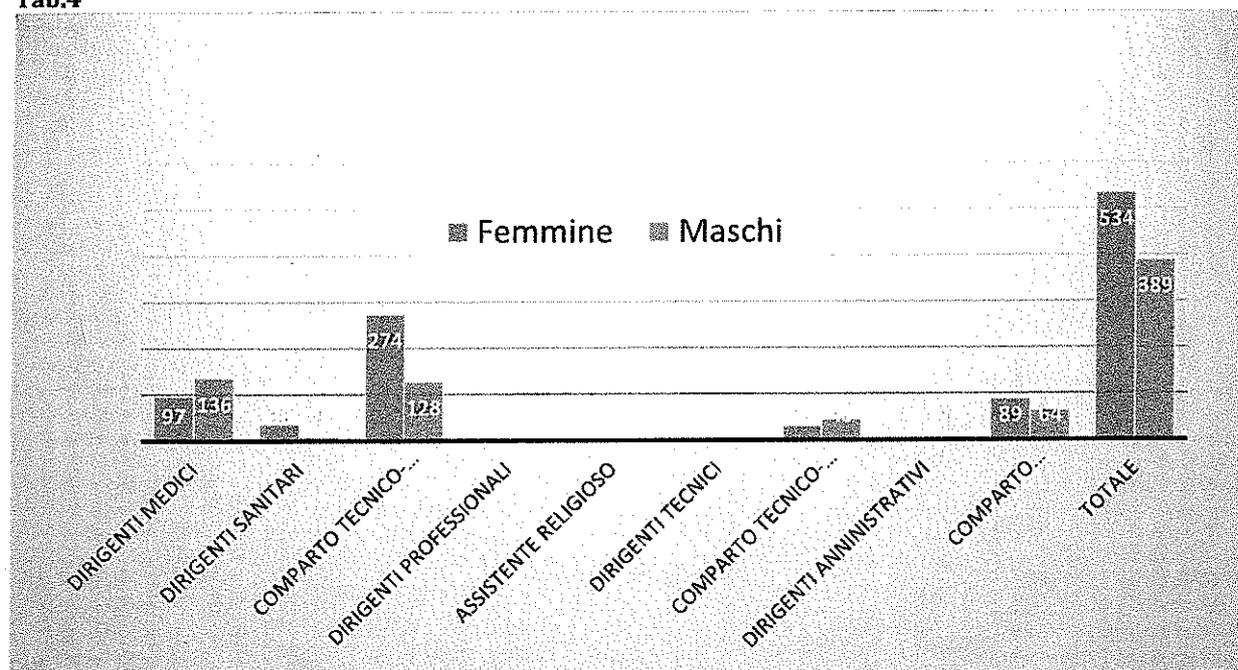
Risorse Umane IFO

Tab.3



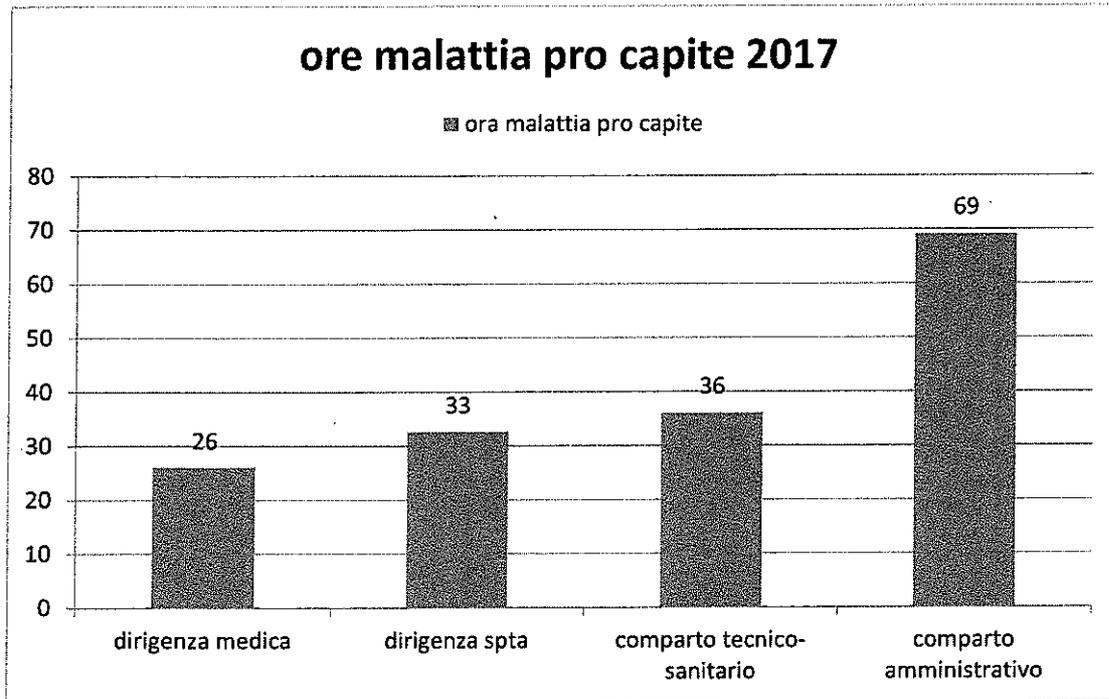
Dati personale di ruolo IFO triennio 2015-2017

Tab.4

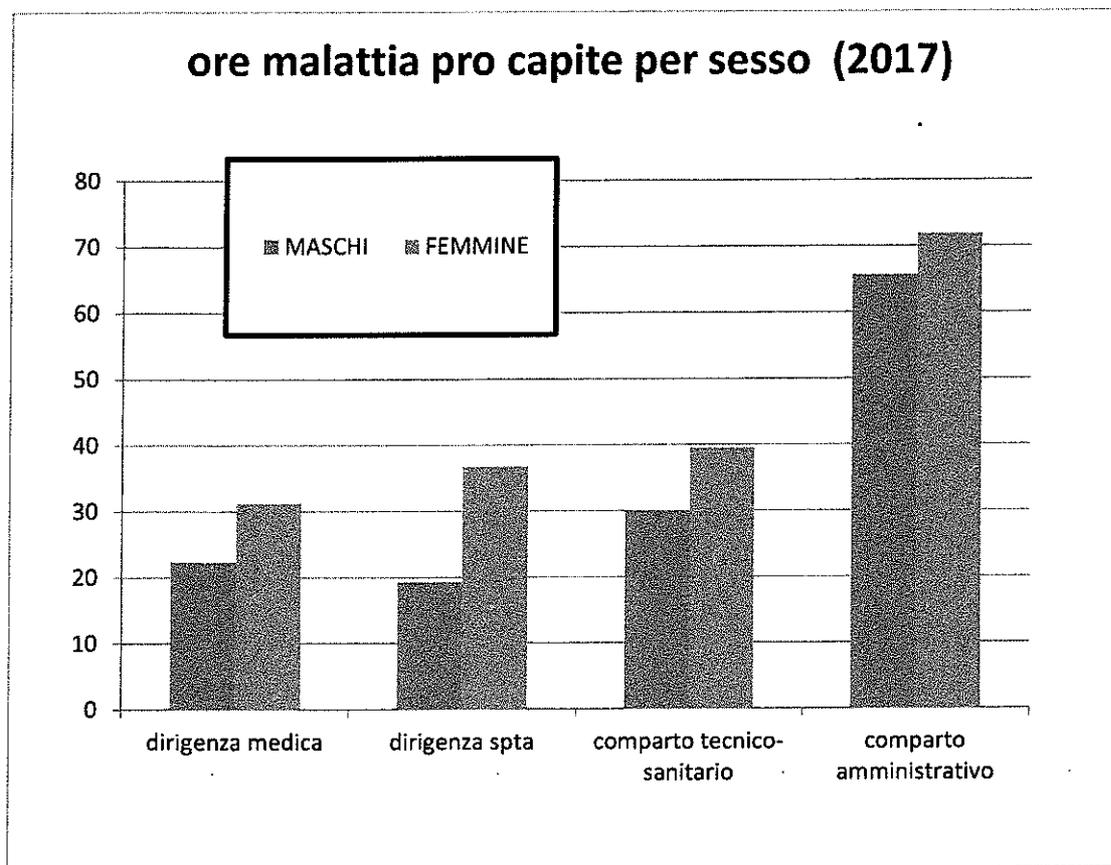


Dati del personale IFO distinti per sesso (M/F). Anno 2017

Tab.5



Tab.6



L'analisi dei dati relativi al personale IFO ha rappresentato il punto di partenza per la stesura del presente Piano di Azioni Positive, al fine di promuovere strategie di miglioramento nell'organizzazione del lavoro, per consentire una appropriata ottimizzazione delle risorse umane.

PIANO AZIONI POSITIVE IFO TRIENNIO 2016-2018

PREMESSA

Negli ultimi decenni nel nostro Paese più volte si è intervenuti sul tema delle Pari Opportunità, al fine di riequilibrare il gap negativo esistente, per rispettare gli articoli 3 e 51 della nostra Costituzione e per adempiere alle numerose direttive europee sull'argomento.

Il Ministero della Salute, così come prescritto dal *Decreto Legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, ha promosso la stesura dei Piani triennali di azioni positive, tramite il Comitato Unico di Garanzia (CUG), per attuare ed attivare gli obiettivi di parità e pari opportunità e dare avvio alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo e per prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione. Nell'articolo 42 del sopra citato DL si definiscono le "azioni positive" come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

Per tanto i Piani di azioni positive sono intesi, ragionati e destinati alla "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" e a realizzare l'effettiva parità di genere, nell'inserimento lavorativo, nella progressione di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nelle retribuzioni di fatto e si collocano tra gli atti di alta amministrazione e più precisamente tra gli atti organizzativi di vertice.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano di azioni positive che nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità, trova il suo fondamento in Italia nella legge **10 aprile 1991, n. 125** recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro".

Sono qui indicate le leggi che hanno per la loro portata storica sottolineato comportamenti ed interventi finalizzati a sostenere le politiche femminili nei luoghi di lavoro.

Il **d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29**, abrogato dall'art. 72 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'**art. 7 del d.lgs. 23 maggio 2000, n. 196** recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione, piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il **d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198** recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

L'**art. 42**, stesso DL, evidenzia la nozione giuridica di azioni positive "Adozione e finalità delle azioni positive" come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono, inoltre, misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

La **direttiva 23 maggio 2007** "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella PA con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE si pone l'obiettivo di fare attuare le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

L'**art. 28, comma 1 del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81** (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

Anche il **d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150** in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle PA, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance*, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance*

organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'**art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183** (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle PA apportando modifiche rilevanti agli **artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165**. Il **novellato art. 7** introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione 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."

Le PA sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi.

Le **integrazioni all'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno di fatto previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La **legge 4 novembre 2010, n. 183** ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

La normativa citata si inserisce in un quadro più ampio a livello europeo, per il quale si rimanda, in particolare, alla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e di impiego.

Il presente Piano di azioni positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dagli IFO per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Gli Istituti Fisioterapici Ospitalieri (IFO) di Roma, quindi, nella piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze, adotta il presente Piano - relativo al triennio 2016-2018 - proposto dal CUG degli IFO in conformità alla normativa nazionale e comunitaria, che si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge e dall'altro come strumento semplice e operativo per l'applicazione dei principi di Pari Opportunità, benessere organizzativo, nonché dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali per le/i lavoratrici/lavoratori con riguardo alla sua realtà e alla sua dimensione, in sintonia con le più recenti evoluzioni normative, giurisprudenziali e dottrinali in materia.

Il Piano rientra nelle azioni previste di miglioramento dell'organizzazione interna e contribuisce alla diffusione di una cultura aziendale che tenga conto delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e che guardi alle differenze di genere come elemento di ricchezza e non di discriminazione.

Con questo Piano di azioni positive gli IFO non assolvono solo ad un obbligo di legge, ma si propongono di raggiungere quel benessere lavorativo delle persone, necessario affinché gli IFO possano migliorare e perfezionarsi nell'efficienza e nella qualità dei compiti istituzionali che sono chiamata ad assolvere, ponendosi ad un livello paritario rispetto ai sui migliori corrispondenti nel campo nazionale ed internazionale.

LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il presente Piano ha un contenuto programmatico triennale, conformemente al quadro legislativo vigente, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti e indica le linee principali di azione per il triennio, che seleziona e dettaglia le azioni da portare avanti nel periodo di programmazione, indicandone gli obiettivi.

La scelta di quali azioni privilegiare dipenderà dalle politiche dirigenziali degli IFO, dalle risorse disponibili, e dalle problematiche che eventualmente emergessero nell'attuazione delle azioni conoscitive del piano.

Il Piano presentato, oltre che un adempimento degli obblighi di legge, sarà un master-plan per guidare la programmazione delle attività del CUG, e tiene conto degli spunti emersi nei primi due anni di attività.

Molte azioni incluse nel piano sono infatti già in corso di realizzazione.

Vengono qui riportate **7 Aree** che contraddistinguono i **7 Piani di studio** e le conseguenti **"azioni"**:

- Area dello studio qualitativo e quantitativo delle risorse umane;
- Area della informazione ai dipendenti e visibilità del Comitato Unico di Garanzia;
- Area delle Pari Opportunità e valorizzazione delle risorse umane;
- Area del benessere lavorativo ed individuale;
- Area della promozione della cultura di genere;
- Area della partecipazione a progetti di ricerca;
- Area delle relazioni esterne del CUG. Rapporti con il Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

Il termine di **"azione positiva"** intende un'azione che mira, con fatti concreti, ad eliminare sul luogo del lavoro eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione e realizzazione di donne e uomini. Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per l'attuazione delle leggi di pari opportunità. Esse servono all'applicazione di un principio cardine del nostro ordinamento: il diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Sono misure che in particolare hanno lo scopo di:

- Eliminare le disparità di cui le donne sono oggetto nella formazione e nel lavoro;
- Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli in cui sono sottorappresentate;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

I criteri adottati sono quindi:

- Attenzione alla strategia direzionale.
- Rispetto delle aree di competenza istituzionali e della natura consultiva del CUG.
- Rispetto dei principi sanciti nella normativa che istituisce il CUG, e delle modalità di funzionamento espresse nel Regolamento del CUG.
- Trasformazione di tali principi in concrete proposte di interventi correttivi, migliorativi, innovativi.

OBIETTIVI E RELATIVE AZIONI

Il Piano delle azioni positive degli IFO è in sinergia con i principi di trasparenza, riservatezza ed equità.

Infatti, molte delle azioni proposte confinano e sconfinano in pari azioni con i suddetti principi, pur mantenendo la specificità e la *mission* per i quali sono stati elaborati, in un'ottica di integrazione e rafforzamento delle singole azioni, con l'unica finalità di contribuire al miglioramento organizzativo dell'Ente. Esso può rappresentare, se partecipato e ben compreso, un utile strumento per offrire a tutti i dipendenti la possibilità di svolgere le proprie attività in un contesto lavorativo che promuova una buona qualità della vita lavorativa e prevenga, per quanto possibile, situazioni di malessere e/o disagio. Migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che possano impedire la piena valorizzazione professionale e lo sviluppo di pari opportunità di carriera è estremamente importante. L'interesse scientifico sul legame fra benessere organizzativo e produttività è negli ultimi tempi aumentato, considerato che le strutture sanitarie sono organizzazioni complesse e gli effetti del non-benessere incidono sulla salute degli operatori e sulla *competence* professionale, con ripercussioni sul "take care" del "paziente". Innalzando il livello di qualità dei servizi si risponde perciò con più efficacia ed efficienza ai bisogni di salute delle persone. La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione del "cambiamento" e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi. Altrettanto importante e non differibile è la valorizzazione delle differenze, come fattore di qualità della vita lavorativa e azione di contrasto al malessere lavorativo. Tra i compiti delle pubbliche amministrazioni c'è anche quello di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione e l'attuazione concrete del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e per l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In questa ottica e all'interno di questa cornice si colloca il presente Piano delle Azioni Positive degli IFO di Roma.

Obiettivi

1. Promuovere il main-streaming di genere nelle politiche degli IFO, ovvero la segnalazione di atti e decisioni che potrebbero avere impatto sull'equità di genere.
2. Approfondire e promuovere la conoscenza della situazione, in ottica di genere, del personale degli IFO, e impostarne il monitoraggio per il futuro.
3. Valorizzare e sostenere le persone e facilitare il ruolo del personale femminile.
4. Promuovere la cultura di genere tramite la formazione del CUG, la sensibilizzazione del personale, il rafforzamento degli strumenti e delle modalità di comunicazione interne ed esterne al CUG.
5. Conciliare i tempi di vita e di lavoro.
6. Rafforzare i rapporti tra Istituzioni a sostegno della politica di genere.

PASSAGGI PER APPROVAZIONE

- 1. Approvazione della bozza da parte del Comitato Unico di Garanzia degli IFO**
- 2. Approvazione del Collegio di Direzione**
- 3. Parere delle Consigliere di Parità**
- 4. Presa d'atto con deliberazione della Direzione Strategica IFO**

LE AZIONI POSITIVE

- 1. PIANO DI STUDIO QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLE RISORSE UMANE**
- 2. INFORMAZIONE DEI DIPENDENTI E VISIBILITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**
- 3. PARI OPPORTUNITA' E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE**
- 4. BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE**
- 5. PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE**
- 6. PARTECIPAZIONE A PROGETTI DI RICERCA**
- 7. PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DEL FORUM NAZIONALE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA.**

1. PIANO DI STUDIO QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLE RISORSE UMANE

Destinatari: Tutti i dipendenti degli IFO

Strutture coinvolte Direzione Strategica; CUG; UOC Risorse Umane

Finalità

Al fine di evidenziare l'incidenza su condizione professionale e benessere lavorativo, stante la situazione del personale così come rappresentata nelle tabelle 1-6, è necessario effettuare una serie di azioni e approfondimenti, quali p.e. rilevare e analizzare dati sul personale attraverso statistiche di sesso e genere, in relazione a incarichi dirigenziali e posizioni di alta professionalità, aree professionali, tempo di permanenza nelle diverse posizioni professionali, fruizione di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (ad es. congedi parentali, telelavoro, part-time), fruizione di corsi di formazione, condizione di disabilità (fruizione permessi L.104, patologie oncologiche o altri gravi patologie, ecc.).

Infine, è opportuno rilevare ogni altro indicatore (quale ad es. titolo di studio, età, stato civile, anzianità di servizio) che possa essere utile per verificare situazioni di squilibrio dovute al sesso, al genere e/o a particolari situazioni del personale, al fine di progettare e realizzare interventi mirati, ritenuti prioritari rispetto al contesto di riferimento e diretti alla rimozione degli ostacoli che si frappongono al conseguimento di un'effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze.

Dunque, la raccolta di dati statistici dovrebbe consentire non solo di progettare azioni positive dirette ad assicurare la parità di sesso e genere, ma anche di pensare ad azioni positive tese a rimuovere altre forme di discriminazioni legate all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. Il monitoraggio dei dati dovrebbe essere costante ed essere effettuato con cadenza annuale o almeno coincidente con la stesura di piano strategico degli IFO.

Azioni:

- **Bilancio di sesso e genere**

Riclassificazione del bilancio di sesso e genere secondo criteri che permettano di riaggregare le voci di bilancio in tematiche di rilevanza di genere.

- Richiesta alla Amministrazione di integrazione dei propri sistemi di rilevazione delle variabili necessarie per raggiungere le finalità preposte.

- **Analisi dei dati del personale**

Analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato differenziato per sesso, ruoli, qualifiche, generazionali, non idoneità e legge 104.

Risultati attesi

Monitoraggio dei dati per contrastare possibili situazioni di disagio e discriminazione.

2. INFORMAZIONE AI DIPENDENTI E VISIBILITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Destinatari:	Tutti i dipendenti degli IFO
Strutture coinvolte	Direzione Strategica; CUG; UOC Risorse Umane; UOC Formazione; Ufficio Stampa e Comunicazione, Istituzioni territoriali e nazionali.

Finalità

Coordinare gli interventi e favorire un'azione sinergica delle risorse formative investite su questo tema.

I Piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. E' ritenuto, inoltre, elemento fondamentale per lo svolgimento e raggiungimento dei compiti del CUG l'approfondimento delle tematiche di cui esso si deve occupare, pertanto sono stati programmati incontri con diversi esperti.

- Formazione dei Componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG).
- Informazione e formazione dei dipendenti sul significato e ruolo del CUG e diffusione delle attività del CUG nell'Ente.
- Azioni di visibilità nel territorio in raccordo con le Consigliere di Parità.

Azioni:

- corso di sensibilizzazione e formazione rivolto alle/ai dipendenti dell'Ente sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni; in particolare rivolti a tutte/tutti coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto...);
- sensibilizzazione dell'Azienda sull'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti....);
- implementazione del lavoro di rete con i Comitati Unici di Garanzia Regionali e Provinciali e con le Consigliere di Parità Nazionale e Regionale.
- Implementazione spazio internet dedicato al CUG e redazione di newsletter, con l'obiettivo di promuovere le iniziative del Comitato e dare visibilità alle sue azioni tra il personale degli IFO. Il CUG si propone di integrare i contenuti della sezione web con segnalazioni di bandi internazionali, europei, nazionali e regionali; di predisporre collegamenti ipertestuali con i CUG di altri enti e gli aggiornamenti normativi in materia di pari opportunità, per raccogliere consigli e osservazioni in materia di pari opportunità e per costruire, con gli altri enti di parità del territorio, una *community* e uno scambio di buone prassi: l'utilizzo dei *social media* consente di ascoltare più efficacemente le/gli utenti, di raccogliere sollecitazioni e suggerimenti e di avviare questionari *online* su tematiche di propria competenza. Il monitoraggio periodico delle visite al sito del CUG consentirà di verificare l'efficacia complessiva della comunicazione.

- Promuovere la fruizione anche a distanza delle iniziative, dei corsi, dei seminari in materia di pari opportunità e benessere organizzativo e la pubblicazione di quesiti e di una raccolta di **FAQ**, al fine di raggiungere il maggior numero possibile di utenti.

Risultati attesi

Migliorare e potenziare le conoscenze sui temi di discriminazione, pari opportunità, benessere lavorativo e organizzativo.

3. PARI OPPORTUNITA' E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Destinatari: Tutti i dipendenti degli IFO

Strutture coinvolte Direzione Strategica; CUG; UOC Risorse Umane

Finalità

Proporre, stimolare e interloquire con gli Uffici Formazione e Risorse Umane, per la creazione di una banca delle competenze per l'individuazione e l'aggiornamento delle professionalità presenti nell'Ente e per il monitoraggio e vigilanza sulle quote di genere e per promuovere l'informazione dei dipendenti e formazione dei dirigenti.

Formazione e sostegno per facilitare il rientro delle lavoratrici e dei lavoratori da congedi parentali e aspettative a vario titolo.

Azioni

Attivazione di misure di accompagnamento diversificate, come ad esempio l'individuazione all'interno dell'ufficio di un referente per la lavoratrice/il lavoratore assente, con il compito di informare la/il collega sulla progressione delle attività che erano di sua competenza e di fornirgli materiale tecnico di aggiornamento; l'invio di newsletter; l'aggiornamento formativo in affiancamento con un tutor al rientro della/del dipendente.

Risultati attesi

Contribuire a rimuovere gli ostacoli e ad evitare discriminazioni che di fatto limitino o impediscano l'effettiva uguaglianza di tutte/i le/i dipendenti.

4. BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE

Destinatari:	Tutti i dipendenti degli IFO
Strutture coinvolte	Direzione Strategica; CUG; UOC Risorse Umane; UOC Assicurazioni e Contenzioso; Servizio di Medicina del lavoro e Sorveglianza Medica; UOC Formazione; Ufficio Stampa e Comunicazione

Finalità

La conciliazione tra vita professionale e vita familiare è stata inizialmente considerata in una prospettiva prevalentemente femminile, poiché la divisione del lavoro di cura all'interno della famiglia è ancora in grande parte sbilanciata a sfavore delle donne. Peraltro, recentemente, la tematica ha assunto un significato diverso, orientato alla ridefinizione dei ruoli di genere e alla condivisione dei compiti di cura in ambito familiare. In tale direzione si pongono le azioni che prendono in considerazione le esigenze di cura di figli, di persone malate e di persone anziane nella consapevolezza che favorire la conciliazione è un vantaggio per l'intera Amministrazione, perché produce benessere lavorativo. Dove c'è benessere, si lavora meglio. Il dipendente che vede soddisfatte le sue esigenze di cura di familiari o personali, tende a lavorare di più e ad essere più produttivo, tende ad assentarsi di meno e si sente più motivato. Inoltre, emerge la necessità di promuovere una migliore accoglienza e una cultura di integrazione fra i dipendenti.

Azioni

Proporre la istituzione della figura della/del **Consigliera/e di Fiducia** quale strumento di rilevazione e prevenzione di eventuali fenomeni di mobbing e di discriminazioni.

Valorizzare le buone prassi per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni morali e psicologiche, contro le molestie sessuali sul lavoro e per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno del mobbing, in ottemperanza al **Codice di Comportamento Aziendale**.

Fornire supporto al medico competente e a SPP per l'acquisizione dei programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio, per la prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento.

Proporre indagini, attraverso questionari, per il rilevamento della percezione da parte di tutti/e i/le dipendenti per le tematiche di competenza del CUG, analisi degli esiti dell'indagine e predisposizione delle proposte di miglioramento al fine di superare le criticità emerse.

Sperimentazione di speciali forme di lavoro quali il **Telelavoro**.

Accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano negli IFO relativamente al benessere proprio e di colleghe e colleghi;

Monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Azienda;

Studio di un piano di fattibilità per ipotesi di convenzione con asili nido e scuole materne e centri estivi prossimi alla sede di lavoro e di una **ludoteca interna agli IFO**.

Proporre la creazione di una **sala 'di meditazione' e 'multi-fede'**, spazio dedicato per la spiritualità e la pratica religiosa.

Consigliera/e di Fiducia

Nell'ambito del Codice di condotta si procederà all'istituzione della figura della/del Consigliera/e di Fiducia, persona esperta che sarà deputata all'individuazione, all'ascolto, alla consulenza e alla gestione delle situazioni critiche segnalate da dipendenti.

Si tratta di una figura prevista dalla Raccomandazione dell'Unione Europea del 27/11/1991: la/il Consigliera/e di Fiducia è una persona competente incaricata di fornire assistenza alle lavoratrici e lavoratori, alle studentesse e agli studenti, oggetto di molestie sessuali, morali e/o atti discriminatori.

In particolare l'azione della/del Consigliera/e sarà orientata all'ascolto, alla riservatezza, alla gestione e al monitoraggio di situazioni critiche, di disagio, all'interno dell'amministrazione.

Per il ruolo di Consigliera/e, dovrà essere scelta una figura, dotata di particolari requisiti, competenze e adeguata formazione, che per la delicatezza del suo ruolo e per garantirne la neutralità è scelta esternamente. A tal fine sarà emanato apposito bando al quale potranno partecipare soggetti che non siano dipendenti dagli IFO. In momenti successivi e con cadenze periodiche, si procederà al monitoraggio delle segnalazioni pervenute alla/al Consigliera/e.

Codice di Condotta

Gli IFO adottano un Codice di Condotta interno per favorire le pari opportunità, per contrastare mobbing e le molestie, morali e sessuali, e ogni altra forme di disagio lavorativo (discriminazioni, stress lavoro-correlato, ecc.).

Il Codice conterrà le regole generali da osservare, l'indicazione delle finalità cui tende, l'identificazione dei destinatari e l'ambito di applicazione.

Esso indicherà gli strumenti e le modalità da attivare a tutela di ogni segnalazione di comportamento lesivo.

Il Codice ha lo scopo di promuovere un ambiente di lavoro che rispetti la dignità della persona, quale diritto fondamentale che deve essere tutelato in tutti i suoi aspetti al fine di impedire comportamenti e atti che producano discriminazioni e/o creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante.

Il Codice si prefigge perciò la prevenzione di ogni forma di molestie e discriminazione offrendo, nel caso in cui questi si verificano, la possibilità di ricorrere a procedure adeguate per affrontare il problema e prevenirne il ripetersi.

Attraverso l'adozione e la diffusione del Codice e con momenti di formazione specifica al personale, si incoraggerà lo sviluppo di buone prassi volte a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne si rispettino reciprocamente.

In particolare con il Codice si formalizza il diritto alla tutela dalle molestie e da atti discriminatori al fine di migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo.

Il CUG, che **collaborerà** all'adozione del Codice, avrà il compito di assicurare la diffusione ed il rispetto dello stesso.

Telelavoro

Il telelavoro è una modalità alternativa di lavoro che consente al dipendente che si trova in particolare situazione di disagio di continuare a svolgere l'attività lavorativa da casa, conciliando le esigenze personali con quelle lavorative, con un'organizzazione personale dei tempi di lavoro nell'arco della giornata, senza subire decurtazioni del trattamento economico. L'attivazione del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, ai sensi della normativa vigente (L. n. 191/1998, D.P.R. n. 70/1999, Accordo quadro del 23 marzo 2000), è legata principalmente al conseguimento di economie e al miglior utilizzo delle risorse umane. Trattandosi di lavoro flessibile esso consentirebbe di recuperare professionalità che altrimenti andrebbero perse o verrebbero sottoutilizzate.

Gli IFO riconoscono che il telelavoro è in grado di garantire la conciliazione delle esigenze di vita personale/familiare con quelle lavorative in momenti particolari, caratterizzati da particolare criticità, della vita professionale del dipendente. Riconosce inoltre che il lavoro dal domicilio, proprio perché contribuisce al miglioramento del benessere organizzativo, si rivela soprattutto uno strumento a disposizione della dirigenza in ragione del fatto che permette di mantenere in servizio efficienti risorse che, diversamente, si troverebbero costrette ad assentarsi per lunghi periodi, in un momento come quello attuale caratterizzato da consistenti riduzioni di personale e quindi, in ultima analisi, aiuterebbe ad aumentare la produttività lavorativa, finendo per tradursi in un vantaggio per l'intera Amministrazione.

In questa prospettiva dovrà tenersi conto anche delle più recenti indicazioni normative, tra cui l'art. 14, della L. n. 124/2015 (contenente "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche") che all'art. 14, in tema di "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", così dispone: «1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative».

Ludoteca

Lo Spazio Gioco può rappresentare una importante risposta ai bisogni delle famiglie e in particolare dei genitori dipendenti che, durante il periodo estivo, hanno necessità di trovare per le loro bambine e i loro bambini spazi di svago ma nello stesso tempo di cura educativa, dove è possibile vivere esperienze formative significative, progettate e predisposte in un ambiente opportunamente organizzato.

Destinatari sono i bambini di età compresa tra i 5 e i 10 anni figli dei dipendenti.

Viene proposta la sperimentazione di un nuovo progetto di spazio gioco/ludoteca che sia aperto non solo nel periodo estivo ma anche durante tutto l'anno, prevalentemente nelle giornate di rientro pomeridiano e nei periodi di chiusura delle scuole (periodo di Natale, Pasqua e vacanze estive).

A tal fine l'ufficio competente, che avrà cura di informare il CUG, dovrà valutare i bisogni dei dipendenti che si trovino in particolari condizioni di svantaggio.

Si potrebbe proporre un progetto finanziato alle Consigliere di Parità, con coinvolgimento di dottorandi di ricerca della Scuola di dottorato in Pedagogia e Scienze dell'Educazione del Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università di Roma.

Nuovi spazi per la spiritualità e la pratica religiosa: sala 'di meditazione' e 'multi-fede' .

Uno spazio di meditazione, silenzio e preghiera aperto a tutte le fedi, non consacrato, che rispetti le varie culture e fedi. Si potrebbe ipotizzare un bando per un progetto, con concorso riservato agli architetti e agli ingegneri dell'Unione Europea, anche junior, regolarmente iscritti ai rispettivi albi professionali.

Risultati attesi

Verifica degli indicatori di Benessere organizzativo. Dare inizio a interventi concreti per la salvaguardia del benessere lavorativo ed individuale.

5. PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Destinatari: Tutti i dipendenti degli IFO

Strutture coinvolte Direzione Strategica; CUG; UOC Risorse Umane; UOC Formazione; Ufficio Stampa e Comunicazione; Istituzioni territoriali e nazionali.

Finalità

Formazione e informazione del personale e della dirigenza sulle normative e strategie, italiana ed europea, relative alle tematiche di Genere con eventuale istituzione di spazi di confronto culturale.

Azioni di sensibilizzazione alla condivisione dei ruoli genitoriali, lavoro cura e conciliazione vita privata e professionale.

Azioni

- Incontri con le Consigliere di Parità, al fine di poter instaurare una proficua collaborazione e comprendere funzioni proprie di tali figure istituzionali.
- Incontri con un/a professionista dell'INAIL e un/a Giurista, da individuare, per le tematiche inerenti il mobbing e le violenze sui posti di lavoro.
- Approfondimento dei temi della contrattazione nazionale e integrativa e degli strumenti di conciliazione.
- Incontri su tema "molestie sessuali", in vista di un'eventuale attivazione di un'indagine all'interno degli IFO.
- Incontri su tema "Piano Prevenzione Corruzione e Trasparenza".
- Incontri su tema "Equità e contrasto delle diseguaglianze" per le tematiche che prevedono una condivisione con il CUG.
- Incontri su tema "Benessere Organizzativo e la Qualità della vita lavorativa".

Risultati attesi

Migliorare e potenziare le conoscenze sui temi di discriminazione, pari opportunità, benessere lavorativo e organizzativo; per migliorare la comunicazione, divulgare e diffondere informazione e attività del CUG.

6. PARTECIPAZIONE A PROGETTI DI RICERCA

Destinatari:	Tutti i dipendenti degli IFO
Strutture coinvolte	Direzione Strategica; CUG; Dipartimenti IRE/ISG; UOC Formazione; Ufficio Stampa e Comunicazione, Istituzioni territoriali e nazionali.

Finalità

Sul presupposto che l'introduzione di una prospettiva di Genere nella ricerca e nella formazione è ormai riconosciuto come un elemento qualificante a livello internazionale e, in molti casi, un requisito per l'accesso a finanziamenti europei e del fondo sociale, il CUG riconosce il ruolo di punto di riferimento rilevante e ineludibile per chi desidera partecipare a progetti di ricerca nel campo delle pari opportunità e delle dimensioni di genere.

Favorire ed incentivare le ricercatrici e i ricercatori alla partecipazione a progetti di ricerca finanziati specifici, in ambito nazionale ed internazionale.

Azioni

- Inserimento in network di ricerca specializzati nelle tematiche di genere e del benessere organizzativo
- Aumento del know-how
- Monitoraggio costante, attraverso uno specifico gruppo di lavoro al proprio interno, della possibilità di partecipare a progetti europei, nazionali, regionali e vari sui temi di competenza del CUG banditi dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e/o dall'Unione Europea nell'ambito del programma di ricerca e innovazione HORIZON 2020.

Risultati attesi

Adesione a progetti con ampliamento dei contatti con altri CUG e mantenimento degli stessi.

7. PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DEL FORUM DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA

Destinatari: Componenti del Comitato Unico di Garanzia degli IFO
Strutture coinvolte Direzione Strategica; Comitato Unico di Garanzia degli IFO

Finalità

Il FORUM nasce come "azione positiva" per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra amministrazioni ed enti molto diversi tra loro al fine rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia.

Il FORUM dei Comitati Unici di Garanzia ha adottato una "Carta" nella quale sono indicati i punti fondamentali della loro azione finalizzati alla raccolta, diffusione, scambio e condivisione delle buone pratiche avviate nelle diverse amministrazioni pubbliche sui temi di propria competenza e si è dotato di strumenti operativi.

Ciò consentirà di superare il limite della individualità delle organizzazioni e di dar vita a forme di confronto e collaborazione che sono sicuramente una novità ed un importante valore aggiunto nel contesto della pubblica amministrazione.

Azioni

- Partecipazione del CUG IFO al Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, attraverso la partecipazione ad incontri, seminari, convegni. Apertura alla formazione organizzata da CUG di altre Amministrazioni sulle tematiche di interesse.
- Sostenere una rete a livello italiano tra tutti i gruppi e gli esperti che si impegnano per un rinnovamento dei percorsi specifici in questi ambiti.
- Rendere più incisive le azioni da implementare, grazie al sostegno di una base conoscitiva ampia e solida.

Risultati attesi

Lavorare meglio, favorire l'efficienza nella PA, fare squadra con i CUG di altre amministrazioni è l'obiettivo del Forum dei CUG, al quale il CUG degli IFO ha aderito.

Partecipare ad incontri, seminari, convegni del FORUM Nazionale dei CUG per una maggiore apertura alla formazione organizzata su tematiche di interesse.

Azioni nel periodo 2016- 2018

Nel suddetto periodo il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha già realizzato alcune azioni:

- la redazione di un proprio Regolamento;
- analisi dati personale;
- adozione Codice di Condotta;
- la creazione di gruppi di lavoro su:
 - Sito web, comunicazione e documentazione
 - Formazione e cultura organizzativa
 - Studio, monitoraggio e contrasto del fenomeno del mobbing
 - Sistema di valutazione del personale e pari opportunità
 - Organizzazione del lavoro con attenzione alla qualità dei servizi e al benessere organizzativo
 - Salute, sicurezza sul lavoro, stress correlato e disabilità

Ha partecipato ai lavori del Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, in particolare per le attività della Commissione **Salute e sicurezza anche di genere, età e disabilità (Responsabile Dott.ssa Laura Barnaba)**.

La formazione richiesta per le/i componenti del CUG e per le/i dipendenti degli IFO è stata inserita nell'analisi dei fabbisogni ed espressa nel Piano annuale della Formazione degli IFO per il triennio in corso.

Conclusioni

Al termine del periodo di attività considerato per il Piano di Azioni Positive saranno effettuati:

1. Analisi di contesto e presentazione del rapporto finale alla Direzione Strategica dell'Ente.
2. Proseguimento delle azioni per consolidare la visibilità del CUG, all'interno e all'esterno dell'Ente.
3. Verifica delle buone prassi adottate.
4. Monitoraggio e analisi dei risultati delle azioni di miglioramento del benessere lavorativo e individuale.
5. Verifica dei risultati delle azioni attuate ed eventuali interventi per il consolidamento della cultura di genere e di pari opportunità, in tutti i livelli dell'Ente.

Rientreranno nel piano formativo aziendale:

- Le riunioni del CUG
- I gruppi di lavoro su tematiche specifiche
- Seminari itineranti di sensibilizzazione
- Riconoscimento dei crediti ECM per il personale sanitario coinvolto che abbia la presenza minima definita dalla normativa, che consegni il questionario di gradimento e raggiunga l'obiettivo formativo fissato.

Il Piano delle Azioni Positive necessita di una costante attività di supporto, monitoraggio e integrazione delle aree tematiche.

L'attività di supporto sarà svolta, in collaborazione con la Presidente, da referenti individuati fra i Componenti e la Segreteria per il loro ruolo all'interno del CUG stesso.

ALLEGATI

Delibera della costituzione del Comitato Unico di Garanzia degli IFO, con atto deliberativo n. 771 del 19.10.2015 (vedi allegato).

Delibera di approvazione del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia degli IFO, con atto deliberativo n. 910 (vedi allegato).

Piano Finanziario per il triennio 2016-2018

PIANO FINANZIARIO DELLA PROPOSTA DI PIANO DI AZIONI POSITIVE IFO 2016-2018

LE AZIONI POSITIVE	COSTO PREVISTO			NOTE
	2016	2017	2018	
1- PIANO DI STUDIO QUALITATIVO E QUANTITATIVO DELLE RISORSE UMANE	ZERO	ZERO	ZERO	
2- INFORMAZIONE AI DIPENDENTI E VISIBILITA' DEL C.U.G.	ZERO	ZERO	ZERO	
3- PARI OPPORTUNITA' E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	ZERO	ZERO	ZERO	
4- BENESSERE LAVORATIVO ED INDIVIDUALE	3.000	3.000	3.000	Compenso Consiglieri/e di fiducia
5- PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE	ZERO	ZERO	ZERO	
6- PARTECIPAZIONE A PROGETTI DI RICERCA	ZERO	ZERO	ZERO	
7- PARTECIPAZIONE ALLE ATTIVITA' DEL FORUM DEI C.U.G.	ZERO	ZERO	ZERO	

SERVIZIO RISORSE ECONOMICHE
IL DIRETTORE
 Dr. 224 Cristina De Santis