

PIANO AZIONI POSITIVE 2020-2022

PREMESSA

Gli **Istituti Fisioterapici Ospitalieri (IFO)** di Roma, 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 2020-2022 - proposto dal CUG degli IFO alla Direzione Strategica dell'Ente, 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 chiamati ad assolvere, ponendosi ad un livello paritario rispetto ai suoi migliori corrispondenti, in campo nazionale ed internazionale.

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 selezionano e dettagliano 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 nella attuazione delle azioni conoscitive del piano.

Il Piano presentato sarà anche 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, state presentate nel precedente PAP 2016-2018 e sono in corso di realizzazione.

Il presente Piano avrà durata dal 2020 al 2022.

I tempi e le risorse impiegate saranno oggetto di ulteriore specifica, a seguito di piani operativi concordati con la Direzione Strategica.

LA NORMATIVA E LE LINEE DI AZIONE DEL PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

Il Piano triennale delle Azioni Positive è disciplinato dalla direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”, emanata nel giugno 2019 dal Ministero della Funzione Pubblica.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Vista la legge **10 aprile 1991, n. 125** recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”;

Visto il **decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165** recante “Norme sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

Visto il **decreto legislativo 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 in relazione alla predisposizione di piani di azioni positive;

Vista la **Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23 maggio 2007** recante “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;

Visto il **decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81** c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché la Circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali recante “Approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress di lavoro correlato”;

Visto il **decreto legislativo 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 concerne, tra l’altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

Vista la **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011**, recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

Visto il **decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196** recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”;

Visto il **decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80** recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183;

Vista la **Legge 124/2015** recante “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”;

Visto il **decreto legislativo n. 90/2016** recante “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell’art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196”, in materia di bilancio di genere”;

Visto il **D.P.R. n. 105/2016** “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”;

Visto il **D.P.C.M. n. 3/2017** “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

Vista la **Direttiva n. 2/2019** Funzione Pubblica recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

La Direttiva n. 2/2019, al punto 3.2. *Piani triennali di Azioni Positive*, ribadisce l’obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre i PTAP, come previsto dall’art. 48 del d.lgs. n.198/2006, al fine di assicurare le condizioni per la piena realizzazione delle pari opportunità, mentre la medesima disposizione stabilisce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del PTAP, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Il ruolo primario del CUG, in tale azione, si esprime attraverso la predisposizione annuale, entro il 30 marzo, della “Relazione sulla situazione del personale” dell’Ente di appartenenza, riferita all’anno precedente.

La Direttiva n. 2/2019 prevede, tra l’altro, che il PAP rilevi ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell’Amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Da un punto di vista strutturale, le presenti proposte per il nuovo PAP sono il risultato di una attenta analisi realizzata sul contesto interno, facendo riferimento ai seguenti documenti:

- ✓ Relazione sullo stato del personale al 31.12.2019;
- ✓ Nota informativa sulla Direttiva n.2/2019 sopra citata.

Le Proposte di seguito elencate sono orientate a sviluppare una cultura interna, tesa alla valorizzazione del personale, al miglioramento del clima organizzativo, della comunicazione interpersonale e della qualità del lavoro, nonché alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la promozione dell'equità e delle pari opportunità.

Una Pubblica Amministrazione che attui questi principi migliora la sua stessa azione, come pure il livello dei servizi resi all'utenza, per una più efficace ed efficiente gestione dell'attività pubblica.

IL CONTESTO INTERNO

La situazione del personale dipendente degli IFO è stata ampiamente descritta nella Relazione del triennio 2017-2019 a cura del CUG, che si allega, nella quale si forniscono le informazioni sul personale di ruolo in servizio presso IFO al 31.12.2019. In tale Relazione è riportata una dettagliata analisi anche dei dati riguardanti la fruizione dei permessi per malattia, congedi parentali e L.104/1992.

In sintesi, al 31.12.2019 la dotazione organica degli IFO era così ripartita:

	Totale	Uomini	Donne	Rapporto Donne/Uomini
Dirigenza Medica	253	133	120	0,9
Dirigenza SPTA	63	16	47	2,9
Comparto Infermieristico	354	87	267	3,1
Comparto Tecnico Sanitario	84	41	43	1,0
Tecnici	52	33	19	0,6
Amministrativi	148	61	87	1,4
Ricerca	106	21	85	4,0
Religiosi	3	3	0	
Personale IFO	1063	395	668	1,7

Nello specifico, la Dirigenza SPTA (63 unità) è risultata così ulteriormente ripartita: 49 dirigenti sanitari (31 biologi, 7 fisici, 6 farmacisti, 2 chimici, 3 psicologi), 3 dirigenti delle professioni sanitarie, 8 dirigenti amministrativi, 3 ingegneri. L'analisi dei dati relativi al 2019 dimostra, rispetto agli anni precedenti, un incremento del personale in toto del 13% (1063 vs 923 dipendenti). Tale dato va però contestualizzato con l'inserimento di due nuove categorie di inquadramento non presenti negli anni precedenti: il Collaboratore Professionale per la Ricerca Sanitaria (35 unità) e il Ricercatore Sanitario (71 unità), per un totale complessivo di 106 unità, che hanno contribuito ad aumentare il numero dei dipendenti totali IFO (1063 unità).

L'età media del personale IFO è pari a 53 anni (51aa per gli Uomini e 54aa per le Donne). L'IFO ha un personale con prevalenza femminile tranne che per la Dirigenza Medica e l'area Tecnica.

Nel corso dell'anno 2020, anche in relazione all'emergenza sanitaria Covid-19 ancora in corso, si è provveduto, secondo le direttive regionali e nazionali, a stabilizzare il personale precario e ad assumere ulteriori risorse soprattutto nell'area sanitaria. Le procedure di reclutamento sono ancora in fase di espletamento.

OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Partendo dall'analisi del contesto il CUG ha individuato 9 Aree di Interesse, oggetto quindi di proposte di intervento, ciascuna organizzata in Obiettivi –Azioni - Attori – Tempi – Monitoraggio e presentate in allegato come schede operative in forma Tabellare.

Dette proposte di intervento non prevedono ulteriori costi e pertanto non è stato riservato un apposito budget di spesa.

Aree di Interesse

1. Salute e sicurezza sul lavoro: una questione anche di genere
2. Ottimizzazione degli strumenti di flessibilità lavorativa
3. Pari Opportunità
4. Qualità dell'ambiente lavorativo
5. Benessere Organizzativo
6. Diffusione della cultura di genere
7. Strumenti di prevenzione
8. Formazione
9. Diffusione della conoscenza del CUG e sviluppo dell'attività della Rete nazionale dei Cug

Allegati:

1. Relazione triennio 2017-2019
2. Prospetto tabellare obiettivi, azioni, attori, tempi, indicatori PTAP 2020-2022