

*Servizio Sanitario Nazionale
Regione Piemonte*

**AZIENDA OSPEDALIERA
ORDINE MAURIZIANO DI TORINO**



PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

triennio 2025-2027

PRESENTAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Con deliberazione del Commissario 818 del 31/10/2024 avente oggetto:

“Azienda Ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino: Comitato Unico di Garanzia – rinnovo quadriennale. periodo 1.11.2024 – 31.10.2028” è stato nominato il nuovo Comitato Unico Garanzia (C.U.G.) aziendale.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, redatto dal CUG aziendale, si inserisce nell'ambito delle iniziative strategiche volte a promuovere e garantire i principi di parità di genere, pari opportunità e benessere organizzativo.

Tale Piano mira alla realizzazione di un contesto lavorativo inclusivo, equo e attento alle esigenze del personale, in coerenza con quanto stabilito dal D.Lgs. n. 198/2006 all'articolo 48 e dalle più recenti linee guida nazionali e regionali in materia.

Finalità

Le azioni programmate mirano a:

- Eliminare gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità sul luogo di lavoro.
- Promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Contrastare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.
- Valorizzare le differenze, intese come risorsa per il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla comunità.
- Il CUG di nuova nomina si propone inoltre di testare le conoscenze dei dipendenti relative alle azioni e alle iniziative del Comitato stesso, nonché alla presenza di gruppi ospedalieri dedicati alla promozione del benessere organizzativo e ambientale, attraverso una survey dedicata. Questo strumento consentirà di raccogliere dati utili per migliorare la consapevolezza e l'efficacia delle azioni positive.

Il Piano si integra con gli strumenti di programmazione aziendale, in particolare con:

- Il Piano della Performance, per la valutazione delle attività organizzative.
- Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).
- Le attività della Consigliera di Fiducia.

Contesto Organizzativo e Obiettivi Generali

Analisi del contesto attuale

Il personale dell'Azienda Ospedaliera Mauriziano è caratterizzato da un'ampia componente femminile (1369 soggetti di genere femminile sul totale di 1921 dipendenti, pari al 71% al 31/12/2023) e da una distribuzione demografica con prevalenza nelle fasce d'età più mature (media di 49 anni al 31/12/2023) nonostante le assunzioni degli ultimi anni. Questo scenario evidenzia la necessità di politiche specifiche per:

1. Favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.
2. Promuovere l'inclusione e la valorizzazione delle competenze interne.
3. Garantire ambienti di lavoro rispettosi, equi e privi di discriminazioni.
4. Promuovere l'inclusione e il rispetto intergenerazionale.

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027

Obiettivi Generici per il triennio 2025-2027

1. Comunicazione e trasparenza.
2. Promozione della parità di genere.
3. Sostegno alla conciliazione vita-lavoro.
4. Contrasto alle discriminazioni.
5. Benessere psicofisico del personale.
6. Inclusione delle persone con disabilità.

Declinazione degli obiettivi generici in obiettivi specifici:

1. Comunicazione e trasparenza

- Obiettivo specifico: Favorire la partecipazione attiva del personale alle attività del C.U.G. e dei gruppi aziendali per la promozione del benessere lavorativo.
- Azioni:
 - Creare una Survey dedicata per verificare le conoscenze del personale relativamente a obiettivi/attività del C.U.G. e dei gruppi aziendali
 - Effettuare una campagna di sensibilizzazione relativa agli ambiti risultati poco conosciuti (in base ai risultati emersi dalla survey)
 - Creare strumenti di comunicazione per aggiornare i dipendenti sulle attività del CUG e di tutti i gruppi presenti all'interno dell'Ospedale.
 - Promuovere questionari di rilevazione sul clima aziendale.
 - Organizzare incontri periodici per raccogliere suggerimenti e feedback.
 - Aggiornamento periodico della pagina internet sul sito aziendale

2. Promozione della parità di genere

- Obiettivo specifico: Contrasto alla violenza di genere.
- Azioni:
 - Favorire la conoscenza dei percorsi e strumenti già esistenti per la segnalazione e la presa in carico
 - Organizzare campagne di sensibilizzazione ed eventi formativi in collaborazione con l'equipe multidisciplinare anti violenza aziendale, le Forze dell'Ordine e le associazioni di volontariato.
 - Attivazione di percorso per definire la procedura "carriera alias"
- Obiettivo specifico: Monitorare il divario di genere nelle posizioni apicali.
- Azioni:
 - Monitorare la distribuzione di genere in ruoli di responsabilità.
 - Predisporre eventuali azioni correttive

3. Sostegno alla conciliazione vita-lavoro

- Obiettivo specifico: Migliorare il benessere dei dipendenti attraverso misure di flessibilità.
- Azioni:
 - Implementare orari flessibili e favorire programmi di smart working per i ruoli compatibili
 - Creare uno spazio dedicato ai figli dei dipendenti (asilo nido per figli di dipendenti).

4. Contrasto alle discriminazioni

- Obiettivo specifico: Favorire un ambiente inclusivo e rispettoso.
- Azioni:
 - Realizzare una campagna informativa sui diritti dei lavoratori e contro le discriminazioni.
 - Favorire partecipazione a corsi in FAD ed in presenza già disponibili sulla piattaforma ECM Piemonte
 - Organizzare eventi e formazioni sui temi di diversità e inclusione.
 - Favorire il contatto con la Consigliera di Fiducia per segnalare comportamenti discriminatori.

5. Benessere psicofisico del personale

- Obiettivo specifico: Prevenire stress e burn-out tra i dipendenti.
- Azioni:
 - Favorire il contatto con i gruppi attivi all'interno dell'azienda dedicati alla promozione del benessere mediante la definizione di percorsi e strumenti
 - Pianificare attività di team building e promozione del benessere (yoga, mindfulness, ecc.) in collaborazione con il gruppo Stress Lavoro Correlato
 - Organizzare campagne di sensibilizzazione sulla salute mentale.

6. Inclusione delle persone con disabilità

- Obiettivo specifico: Migliorare l'accessibilità e l'integrazione lavorativa.
- Azioni:
 - Effettuare una mappatura delle barriere architettoniche e progettare interventi di abbattimento.
 - Adeguare postazioni di lavoro e percorsi formativi per renderli accessibili.

Monitoraggio e Valutazione

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, redatto dal CUG aziendale, sarà sottoposto a:

1. Monitoraggio annuale da parte del CUG.
2. Report di valutazione degli obiettivi raggiunti e delle criticità riscontrate.
3. Raccolta di pareri e suggerimenti del personale, del/della Consigliere/a di Fiducia e degli organismi di rappresentanza.

Risorse e Durata

- Risorse: L'Azienda Ospedaliera Mauriziano si impegna a destinare le risorse necessarie alla realizzazione del Piano, partecipando anche a bandi regionali, nazionali ed europei.
- Durata: Il Piano ha durata triennale (2025-2027) e sarà pubblicato sul sito aziendale nella sezione dedicata alle attività del CUG.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- LEGGE 5 novembre 2021, n. 162
Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg>
- DECRETO 11 NOVEMBRE 2020 del Capo Dipartimento della funzione pubblica e del Capo Dipartimento delle Pari opportunità, Ricostruzione del Gruppo interministeriale di lavoro e supporto dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)
<https://www.pariopportunita.gov.it/media/2388/decreto-gruppo-monitoraggio-cug-firmato-da-siniscalchi-e-paduanò.pdf>
- DIRETTIVA n. 2/2019 Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche.
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/08/07/19A05081/sg>
- DIRETTIVA 4 marzo 2011 Linee guida sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni»
<https://www.gazzettaufficiale.it/gunewsletter/dettaglio.jsp?service=1&datagu=2011-06-11&task=dettaglio&numgu=134&redaz=11A07411&tmstp=1308560440728>
- LEGGE 4 novembre 2010, n. 183 Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2010/11/09/010G0209/sg>
- DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.
<https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglio/codici/pariOpportunita>
- DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215
Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/08/12/003G0239/sg>
- DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216 Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/08/13/003G0240/sg>
- DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/05/09/001G0219/sg>