

PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026

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 delle Azioni Positive (PAP)- triennio 2024-2026 - proposto dal CUG degli IFO alla Direzione Strategica dell'Ente, in conformità alla normativa nazionale e comunitaria. Il PAP 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 quale 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 delle/dei lavoratrici/lavoratori, 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 si propongono di raggiungere quel benessere lavorativo delle persone necessario affinché gli Istituti possano migliorare e perfezionare l'efficienza e la qualità dei compiti istituzionali, ponendosi ad un livello paritario rispetto ai suoi migliori corrispondenti, in campo nazionale ed internazionale.

Il presente Piano ha un contenuto programmatico triennale che, conformemente al quadro legislativo vigente, nel rispetto degli obiettivi strategici e operativi, indica gli obiettivi che si prefigge di raggiungere entro il triennio, le principali linee di azione necessarie al raggiungimento di tali obiettivi, nonché gli indicatori utili alla verifica.

La scelta di quali azioni privilegiare dipenderà dalle politiche aziendali 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.

Molte azioni incluse nel piano sono, infatti, state presentate nel precedente PAP 2020-2022. L'anno 2023 è da considerarsi un anno di raccordo. Gli anni 2020-2022 sono stati interessati dalle difficoltà introdotte dalla Pandemia conseguente alla diffusione del Coronavirus.

Inoltre, dal 2019 al 2022 gli IFO sono stati fortemente interessati dai processi di stabilizzazione, che hanno portato un incremento dei dipendenti pari a circa il 16%.

Conseguentemente è stato possibile realizzare solo in piccola parte le proposte formulate nel precedente PAP, tra cui l'aggiornamento della pagina dedicata al CUG sul sito aziendale in ottemperanza alla normativa di riferimento, dove vengono riportati tra l'altro eventi di interesse (diffusi anche tramite mail "everyone") e un collegamento diretto al Magazine della Rete Nazionale dei Cug. Con deliberazione del 30.01.2024, n. 60 è stato approvato il nuovo Regolamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile (smart working). È, inoltre, stata realizzata una "Guida alla prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro", sviluppata per favorire la presa di coscienza dei rischi correlati all'attività lavorativa e delle azioni da porre in essere al fine di prevenire tali rischi. La guida è stata recentemente ultimata e già consegnata all'ufficio formazione per il caricamento sul sito web. Nel presente PAP è stato inserito l'obiettivo della condivisione di tale Guida con tutti i dipendenti.

Il presente Piano avrà durata dal 2024 al 2026.

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.

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

Dati del Personale Anno di riferimento 2022

L'analisi della dotazione organica degli IFO per l'anno 2022, effettuata a partire dai dati forniti dalla amministrazione e inseriti nel portale CUG, mostra una sostanziale costanza della numerosità del personale IFO, con un leggero incremento pari 14 unità.

Al 31 dicembre 2022 risultano infatti presenti in IFO 1228 unità a fronte delle 1214 del 2021, 433 Uomini. vs 795 Donne. La ripartizione per tipologia di contratto ci mostra una prevalenza di personale con contratti da non dirigente o comparto, 841 unità (274 U e 567 D), in riferimento al personale della dirigenza medica, sanitaria non medica e PTA, 387 unità (159 U e 228 D).

L'età media dei dipendenti IFO risulta pari a 48,7 anni, (51,1 per gli Uomini e 47,4 per le Donne).

Se si analizza il dato per tipologia di contratto abbiamo una età media paria 51,6 per la dirigenza (53,0 per gli Uomini e 50,6 per le donne della dirigenza) e pari a 47,9 per il comparto (50,0 per gli Uomini e 46,9 per le Donne del comparto).

Conciliazione vita/lavoro

Flessibilità oraria, telelavoro, lavoro agile, part-time

I dati sull'utilizzo di forme di flessibilità oraria da parte del personale IFO riportati per genere, età e tipo di presenza, mostrano che lo 0,23% degli uomini e l'1,26% delle Donne ha utilizzato nel 2022 il part time come strumento di flessibilità oraria. Questo dato è in linea con i dati del 2021.

Non è stato possibile confrontare i dati sull'introduzione del lavoro agile negli anni 2022 vs 2021 perché questi ultimi non sono stati presentati dall'amministrazione.

Congedi parentali e permessi l.104/1992

I permessi giornalieri L.104 nel 2022 sono stati fruiti in maggior parte dalle Donne (65,85% del totale). Anche il numero dei permessi giornalieri per congedi parentali nel 2022 è risultato fruito quasi esclusivamente dalle donne (79,14% del totale).

Confronto dotazione organica 2019-2022

Anno 2019	Totale	Uomini	Donne	D/U
Dirigenza Medica	253	133	120	0,9
Dirigenza SPTA	63	16	47	2,9
Personale non Dirigente -Comparto	744	243	501	2,1
Personale IFO	1060	392	668	1,7

Anno 2022	Totale	Uomini	Donne	D/U
Dirigenza Medica	299	137	162	1,2
Dirigenza SPTA	88	22	66	3,0
Personale non Dirigente -Comparto	841	274	567	2,1
Personale IFO	1228	433	795	1,8

Dall'anno 2019 all'anno 2022 si è avuto un incremento del personale IFO del 15,8%. Tale risultato è stato possibile prevalentemente con l'istituto delle stabilizzazioni, riducendo il precariato e migliorando di conseguenza la qualità del lavoro ed il benessere dei lavoratori.

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 e Diffusione della conoscenza del CUG

Allegati:

1. Prospetto tabellare obiettivi, azioni, attori, tempi, indicatori PTAP 2023-2026

ALLEGATO 1 . PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO - 2024-2026

1. Salute e sicurezza sul lavoro: una questione anche di genere				
Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> Promuovere la cultura e la sensibilità alle differenze (di genere, età, ecc.). Promuovere la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori. Ridurre la fonte di disagio dovuta alle procedure, e consuetudini, e alle necessità specifiche di ogni reparto. Il neoassunto, il lavoratore che cambia funzione, il lavoratore temporaneo, lo stagista si trovano spesso in difficoltà 	<ul style="list-style-type: none"> Integrare i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i. rivolti a datori di lavoro, dirigenti, lavoratori, Rspg e Rls. L'integrazione riguarderà anche la divulgazione di informazioni su ruoli, compiti e attività del Cug. E' stata realizzata una Guida alla prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro, sviluppata per favorire la presa di coscienza dei rischi, particolarmente da parte dei lavoratori neoassunti, trasferiti e temporanei. La guida è stata recentemente ultimata e già consegnata all'ufficio formazione per il caricamento sul sito web. Ogni reparto prepara una breve guida/manuale operativo sulle sue principali attività generiche e specifiche, i numeri di telefono utili e le altre indicazioni necessarie. Es come si notifica un fatto? A chi? con quali tempi? Dove stanno, la domenica notte, le chiavi dell'armadietto con le coperte in più ecc. 	RSPP DITRAR CUG	Entro il 2026	<ul style="list-style-type: none"> Moduli formativi e di aggiornamento realizzati. Numero interventi formativi/informativi realizzati. Numero di consultazioni, numero di download per anno Numero di Strutture coinvolte nelle iniziative. Numero elaborati

ALLEGATO 1 . PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO - 2024-2026

2. Ottimizzazione degli strumenti di flessibilità lavorativa				
Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> Ottimizzare gli strumenti di flessibilità che rispondano alla necessità di conciliare vita familiare e vita lavorativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio dell'attuazione del nuovo regolamento sul Lavoro Agile 	Risorse Umane CUG	Entro il 2026	<ul style="list-style-type: none"> Numero accordi sottoscritti (variazioni % rispetto a periodi precedenti) Rilevazioni statistiche sul numero e la tipologia dei progetti di smart-working attivati.

ALLEGATO 1 . PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO - 2024-2026

3. Pari Opportunità				
Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilità di piani di reinserimento e/o coinvolgimento nella realtà lavorativa di personale con disabilità, permanenti o transitorie. • Presenza di tutor interni nei reparti, Disability Manager, eventualmente supportati dal Nucleo di ascolto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione delle figure di tutor interni (Disability Manager) • Proposta di progettazione delle strategie da parte del figure preposte 	Direzione Medica, CUG Risorse Umane DITRAR Direzione Sanitaria SPP	Entro il 2026	<ul style="list-style-type: none"> • N. Procedure redatte • Report delle attività, • Monitoraggio delle azioni

ALLEGATO 1 . PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO - 2024-2026

4. Qualità dell'ambiente lavorativo				
Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento dell'ambiente di lavoro, per renderlo più aderente alle esigenze di chi vi trascorre buona parte della giornata Riduzione dell'utilizzo della plastica all'interno dell'IFO, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile identificati dalle Nazioni Unite nei "Sustainable Development Goals" dell'agenda 2030. 	<ul style="list-style-type: none"> Miglioramento in termini di spazi e pulizia degli spogliatoi del personale del Comparto situati al piano -3 Installazione di erogatori di acqua potabile all'interno dei singoli reparti. 	<p>Direzione Strategica, CUG, RSPP, UOC Patrimonio Tecnico ABS</p>	<p>Entro il 2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> Numero/qualità interventi di risanamento degli spogliatoi Numero di erogatori installati / numero totale reparti.

ALLEGATO 1 . PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO - 2024-2026

5. Benessere Organizzativo				
Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> • Offrire servizi orientati al time saving per i dipendenti e le famiglie, così favorendo l'evoluzione del rapporto Azienda – collaboratori come scambio di reciproca attenzione. • Riconoscere il valore della persona nel contesto lavorativo. • Prevedere nel Piano performance dell'Istituto obiettivi in materia di pari opportunità e benessere organizzativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Predisporre focus group e questionari per analizzare da punto di vista qualitativo e quantitativo i bisogni e le esigenze del personale. • Predisporre una Bacheca dedicata alle attività del CUG con aggiornamento periodico delle informazioni e una BOX di raccolta dati per indagini quali-quantitative in materia di benessere organizzativo. Ogni dipendente potrà inserire, in forma anonima o meno, i suoi suggerimenti e/o segnalazioni al fine di migliorare la comunicazione tra personale e Direzione Strategica IFO. Il CUG si incaricherà, una volta al mese, di raccogliere il contenuto. • Inserire nel sistema di valorizzazione dei Direttori/Responsabili di Struttura, un indicatore relativo alla capacità organizzativa orientata alla gestione dei conflitti 	<p>Direzione Sanitaria Aziendale, Direzione Medica, DITRAR Risorse Umane, Servizio Psicologia, OIV, CUG</p>	<p>Entro il 2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero questionari somministrati • Statistiche sui risultati. • Numero riunioni con le Strutture interessate in materia di pari opportunità, gestione dei conflitti e benessere organizzativo. • Predisposizione Bacheca • Predisposizione BOX • Numero di indicatori aggiornati in termini di numero di conflitti formalizzati

ALLEGATO 1 . PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO - 2024-2026

7. Strumenti di prevenzione				
Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> Promozione della diffusione di una cultura improntata al rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori e al contrasto delle discriminazioni per età, stato di salute, disabilità, genere, aspetto fisico, lingua, etnia, religione, grado di istruzione o condizione sociale, nazionalità, opinione politica, sindacale, tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. Sperimentazione di strumenti di conciliazione e di gestione dei conflitti e di mediazione come previsto dal Codice contro le molestie sessuali, attualmente in vigore, e dal Codice etico e/o di Condotta. Promozione della divulgazione dei principi propri del Comportamento corretto, 	<ul style="list-style-type: none"> Attivazione del <i>Nucleo di ascolto</i> organizzato con finalità di ascolto assistenza e tutela di chi all'interno degli IFO si ritenga vittima di una condotta discriminatoria o lesiva. proposta di incontri dedicati alla diffusione del codice di comportamento, che diano spunto alla revisione e/o aggiornamento mediante una partecipazione attiva e consapevole. 	<p>Direzione, CUG Consigliera di fiducia Formazione Affari Generali</p>	<p>Entro il 2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definizione della bozza di regolamento per l'attivazione dei Nuclei di ascolto organizzato. Report delle segnalazioni di criticità (tracciabilità degli eventi) numero partecipanti agli eventi organizzati

ALLEGATO 1 . PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO - 2024-2026

8. Formazione e Diffusione della conoscenza del CUG				
Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere fra il personale la conoscenza del Cug, quale organismo che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni delle lavoratrici e dei lavoratori. • Valorizzare il ruolo del Cug e l'attività svolta dai propri componenti. • Incrementare e promuovere percorsi formativi e di crescita professionale rivolti a tutto il personale amministrativo. • Analizzare, l'omogeneità di accesso alla formazione all'interno di ogni singola struttura, e la ricaduta dei percorsi formativi. • Ottimizzare la pubblicizzazione dei percorsi formativi interni. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>La Direttiva PMC 4 marzo 2001 che disciplina le "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"</i> ➤ <i>La Direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica</i> • Progettare eventi formativi/seminari su ruolo e funzione dei Cug. • Sensibilizzare i Dirigenti/Responsabili ad individuare percorsi formativi per il personale della propria struttura. • Prevedere un monitoraggio semestrale circa la fruizione dei percorsi formativi. • Promuovere un unico canale informativo riguardante la formazione ed ottimizzare la pubblicizzazione mirata (specifica). 	<p>CUG</p> <p>Formazione, Ufficio Stampa</p>	<p>Entro il 2026</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione informative in merito alla normativa di riferimento da pubblicare su intranet aziendale • Numero iniziative info/comunicative intraprese. • Numero partecipanti • Questionari da sottoporre la personale