

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI AZIONI POSITIVE 2022-2024

Il presente Documento è redatto a cura del Comitato Unico di Garanzia (C. U. G.) di ASP Città di Bologna

Il presente documento rappresenta un compendio delle azioni positive, in essere o da avviare, per promuovere il benessere lavorativo dei dipendenti di ASP Città di Bologna.

Le premesse del Piano di azioni sono sia i *feed-back* generati dalle azioni già avviate, sia frutto di un'analisi sulle caratteristiche delle risorse umane in ASP Città di Bologna, circa le caratteristiche attuali e quelle previste nel breve termine, ed in funzione degli sviluppi strategici previsti nei documenti di programmazione a corredo del bilancio preventivo.

A tale analisi, che di norma viene effettuata con riferimento all'anno solare, possono affiancarsi ulteriori analisi specifiche per una migliore conoscenza di fatti riscontrati su alcune dimensioni lavorative e propedeutici alla definizione di azioni di positive più mirate.

Il Piano triennale viene di norma aggiornato annualmente riportando lo stato di avanzamento di ciascuna azione, nonché gli sviluppi attesi per il periodo successivo.

Ciò segue l'approccio che ASP Città di Bologna intende dare allo sviluppo del benessere lavorativo, che viene promosso con **percorsi pluriennali e "piccoli passi" successivi**, descritti in azioni che producono risultati direttamente percepibili dai lavoratori e, su più ampia scala, dall'intera organizzazione: azioni, queste, che di norma prevedono un orizzonte temporale non superiore all'anno.

Un'azione positiva è considerata tale quando:

- mira a rimuovere o prevenire situazioni di malessere lavorativo individuate/percepite o potenzialmente realizzabili;
- è finalizzata a definire buone prassi organizzative per il benessere dei lavoratori, anche mediante attività di *mainstreaming - benchmarking*;
- promuove un più ampio e migliore ascolto delle diverse componenti aziendali per affinare la pianificazione delle azioni positive;
- é tesa a favorire equilibrio tra responsabilità familiari e lavorative, anche attraverso azioni di flessibilizzazione dell'orario di lavoro.

Considerati i contenuti del piano delle azioni positive 2021-2023 approvato dall'Azienda con atto n. 861/2021, alcuni dei quali, per la loro trasversalità, necessitano di più annualità per essere debitamente sviluppati, si ritiene di operare un aggiornamento di tale piano con un mantenimento delle azioni del triennio 2021-2023, che troveranno sviluppo anche per il triennio 2022-2024 e l'inserimento di una ulteriore azione ("F") come più avanti specificata.

Di seguito **l'elenco delle azioni positive intraprese e/o da realizzare nell'arco del triennio 2022-2024**, ciascuna delle quali è brevemente sintetizzata da un titolo.

Più oltre, per ciascuna delle azioni elencate viene individuato:

- l'obiettivo a cui mira;
- i destinatari dell'azione (se differiscono dalla totalità dei lavoratori);

- lo stato di avanzamento (se azione già in corso di realizzazione, da avviare ed eventuale sintesi dell'avanzamento e delle azioni da realizzare a breve);
- il responsabile che presidia l'attuazione dell'azione;
- i soggetti coinvolti nella sua realizzazione.

LE AZIONI POSITIVE NEL DETTAGLIO

<p>Titolo dell'azione</p> <p>A. CONSOLIDAMENTO DEL PERCORSO DI ACCOGLIENZA, INSERIMENTO e FORMAZIONE DEI NEO ASSUNTI</p>
<p>Destinatari</p> <p>Tutti i lavoratori e le lavoratrici neo-assunti in ASP Città di Bologna</p>
<p>Obiettivo a cui tende l'azione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagnare il neo inserito nella conoscenza e nell'assunzione del ruolo da un punto di vista tecnico professionale, relazionale e regolamentare - Sviluppare nel neo inserito una maggiore consapevolezza rispetto alla proficua relazione con il contesto organizzativo di riferimento, quale elemento che genera appartenenza; che alimenta la catena di senso del lavoro di ciascuno <p>Promuovere nel neo inserito una identificazione ed un legame di appartenenza con il gruppo, il servizio e l'organizzazione (sono i tre livelli emersi nella prima fase di analisi da tenere presente)</p>
<p>Breve descrizione e risultati attesi (a breve e medio termine)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conoscenza e regolazione delle attese dell'organizzazione e del soggetto al fine di definire assegnazioni il più possibile mirate - acquisizione della visione aziendale e conoscenza dell'azienda - costruzione della consapevolezza del funzionamento e delle problematiche aziendali, conoscenza e assunzione del ruolo e delle attività - contenimento del turn over del personale
<p>Stato di avanzamento</p> <p>a. Sono stati pensati e definiti il percorso dell'inserimento e alcuni degli strumenti da proporre, illustrare e accompagnare l'inserimento quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lettera: Il sistema valoriale del lavoro in ASP Città di Bologna - i valori di ASP nel codice di comportamento del dipendente - focus su valori e indirizzi di gestione dal Bilancio sociale 2020 - organigrammi - Job description (per alcune figure) - Scheda progettazione inserimento <p>E' stata programmata una fase di sperimentazione del percorso e degli strumenti in occasione dell'inserimento delle figure di istruttori direttivi contabili cat. D prevista per gennaio 2022</p>
<p>Responsabile che presidia l'attuazione dell'azione</p>
<p>Soggetti coinvolti nella sua realizzazione (ruoli o persone che collaborano con il responsabile di cui sopra): Servizio Risorse Umane, Direzione Amministrativa, Servizio AFQ, Servizio Sicurezza e Qualità del lavoro, Direzione Servizio alla Persona, Direzione del Patrimonio</p>

<p>Titolo dell'azione</p> <p>B. ASILO NIDO AZIENDALE E ABBONAMENTI AGEVOLATI AL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE</p>
<p>Destinatari (la totalità dei lavoratori oppure gruppi specifici)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Genitori di bambini e bambine dai 3 ai 36 mesi di età;

- Dipendenti che fruiscono dei mezzi pubblici.
Obiettivo a cui tende l'azione Sostenere maternità/paternità; dare un supporto concreto nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; promuovere una mobilità sostenibile e ridurre la spesa per il trasporto
Breve descrizione e risultati attesi (a breve e medio termine) Fin dalla sua apertura nell'anno 2011 il Nido "Giovannino" ha avuto una riserva di posti per i figli dei dipendenti di ASP Città di Bologna, oltre alla possibilità di estendere orari e periodi di apertura su richiesta di un numero congruo di famiglie. Nel corso degli anni il numero di bambini iscritti, figli di dipendenti, è aumentato e ad oggi (per l'anno educativo 2021-2022) è di 3. Circa gli abbonamenti TPER, invece, questi sono il frutto di una collaborazione tra Mobility Manager di ASP e del Comune di Bologna. ASP infatti si avvale della Convenzione per la fruizione di abbonamenti agevolati speciali rivolti al personale dipendente, attualmente in fase di sottoscrizione.
Stato di avanzamento L'azione viene attuata in modo continuativo da alcuni anni, visti anche i positivi riscontri da parte dei lavoratori. Si prevede la previsione anche nel triennio oggetto del presente Piano di: - Nido aziendale Giovannino; - Abbonamenti al trasporto pubblico locale a prezzi agevolati.
Il responsabile che presidia l'attuazione dell'azione Responsabile del Servizio Risorse Umane
I soggetti coinvolti nella sua realizzazione (ruoli o persone che collaborano con il responsabile di cui sopra) Mobility Manager (figura che coincide con la Responsabile del Servizio Risorse Umane)

Titolo dell'azione C. APPROFONDIMENTO SULL'IPOTESI DI APERTURA DI UNO SPORTELLO DI ASCOLTO
Destinatari (la totalità dei lavoratori, oppure gruppi specifici) Tutto il personale dipendente di ASP Città di Bologna
Breve descrizione e risultati attesi (a breve e medio termine) A marzo 2021 ha preso avvio un progetto di supporto psicologico agli operatori delle strutture Casa Residenza Anziani, Centri Diurni, Comunità alloggio e Gruppo appartamento, casa di riposo, con l'obiettivo di cogliere situazione di fatica e disagio e prevenire situazioni "burn-out" attraverso una presa in carico dal punto di vista psicologico indirizzata a una corretta gestione del carico emotivo lavoro correlato. La distanza che necessariamente ha caratterizzato le relazioni fra ospiti e familiari ha determinato situazioni di grande disagio e malessere, così come la responsabilità degli operatori chiamati a salvaguardare la salute degli utenti affidati alle loro cure ha provocato in alcuni casi stati di grande affaticamento. Per rispondere a questa fatica, le ore di sostegno psicologico già previste sono state incrementate di un totale di 26 ore settimanali. La presenza e la disponibilità dello Psicologo ha consentito di proporre chiavi di lettura degli eventi che consentissero ai diversi interlocutori di affrontare e superare le gravi difficoltà legate al momento storico. Il prolungarsi, anche se con modalità diverse, della situazione di emergenza rende sicuramente ancora più necessario e qualificante proseguire nell'investimento rispetto alla presenza di questo professionista nei servizi di ASP. Per sostenere questo spazio di ascolto e sostegno per le persone fragili e per chi le assiste, nel 2021 è stata anche avviata la campagna di raccolta fondi " <u>Vicino a chi cura: una scelta responsabile</u> ". Visti i risultati positivi dell'esperienza per gli operatori dei servizi per anziani, l'intenzione è quella di offrire uno sportello di ascolto e sostegno psicologico – individuale e di gruppo – a tutto il personale di ASP Città di Bologna.
Obiettivo a cui tende l'azione Grazie alle competenze dello staff di Psicologi, l'obiettivo 2022 è stato quello di contribuire al miglioramento della qualità di vita degli ospiti delle strutture residenziali, delle loro famiglie e dell'équipe multidi-

<p>sciplinare di cura. In questo contesto storico caratterizzato dalle criticità legate all'evento pandemico, ASP Città di Bologna ha deciso di accentuare la propria attenzione sulla qualità delle relazioni dedicando energia e risorse all'inserimento, in forma stabile, all'interno dei servizi residenziali dedicati ad anziani non autosufficienti o parzialmente autosufficienti, della figura dello Psicologo. La presenza di tale figura professionale è in grado di arricchire la capacità dell'équipe di cura di leggere il bisogno, di individuare risposte personalizzate e di costruire relazioni corrette ed efficaci fra i diversi attori coinvolti.</p> <p>Per il 2022 l'obiettivo da perseguire consiste nel potenziare la presenza degli Psicologi nei servizi semiresidenziali e residenziali per anziani non autosufficienti, sia per quanto concerne l'attività clinica sia per quanto concerne l'attività di supporto alle équipe di lavoro, attraverso momenti di confronto individuali e di gruppo.</p> <p>L'obiettivo 2023, anche dopo una valutazione a consuntivo dell'andamento dell'esperienza sopra descritta, è di estendere il progetto anche agli altri dipendenti di Asp (personale amministrativo e tecnico), tenendo conto delle diverse professionalità e caratteristiche di servizio. Potranno essere proposti spazi di elaborazione e confronto individuali e di gruppo, per meglio rispondere ai bisogni del personale interessato.</p>
<p>Stato di avanzamento</p> <p>Sperimentato con esito positivo nel 2021 nell'ambito dei servizi per anziani, se ne prevede il potenziamento per il 2022 e l'estensione a tutto il personale ASP per il 2023.</p>
<p>Il responsabile che presidia l'attuazione dell'azione</p>
<p>I soggetti coinvolti nella sua realizzazione (esperti/professionisti esterni e/o ruoli o persone che collaborano con i soggetti di cui sopra): Staff Psicologhe ASP (Psicologhe in libera professione), Direzione Amministrativa, Direzione Servizi alla persona</p>

<p>Titolo dell'azione</p> <p>D. VALUTAZIONE IPOTESI DI CONVENZIONAMENTO CON PALESTRE E/O ATTIVAZIONE DI CORSI (PRESSO LE STRUTTURE ASP) PER LA PROMOZIONE DI SANI E CORRETTI STILI DI VITA E PER IL BENESSERE PSICO-FISICO DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI</p>
<p>Destinatari</p> <p>La totalità dei lavoratori e delle lavoratrici <i>oppure</i> gruppi specifici (ad esempio, valutazione di corsi del tipo <i>back-school</i> – ginnastica posturale per operatori addetti alle attività socio-assistenziali)</p>
<p>Obiettivo a cui tende l'azione</p> <p>Attivare ed incentivare percorsi di benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici anche nell'ambiente lavorativo</p>
<p>Breve descrizione e risultati attesi</p> <p>Dopo alcuni sondaggi esplorativi con soggetti esterni del mondo dell'associazionismo che hanno manifestato una disponibilità di massima a collaborare all'iniziativa in varie forme, è verosimile pensare di poter concretizzare l'azione a beneficio di gruppi o di tutti i dipendenti di Asp Bologna mediante forme di convenzionamento tra Asp Bologna e Associazioni di promozione sociale o Associazioni sportive dilettantistiche, come disciplinate dalle disposizioni regionali e nazionali di settore, per ottenere agevolazioni (sconti/riduzioni) o servizi gratuiti per i dipendenti per la fruizione delle attività sopra descritte (motorie e assimilabili).</p>
<p>Stato di avanzamento</p>
<p>Il Responsabile che presidia l'attuazione dell'azione</p> <p>Direzione Amministrativa e Direzione generale</p>
<p>I soggetti coinvolti nella sua realizzazione</p> <p>Esperto dietista per eventuale approccio integrato con piani alimentari specifici.</p>

<p>Titolo dell'azione</p> <p>E. AGGIORNAMENTO NORMATIVO DELLA DISCIPLINA DI SMART-WORKING E CONSOLIDAMENTO DELL'ESPERIENZA IN FORMA ORDINARIA POST-EMERGENZIALE</p>
<p>Destinatari</p> <p>La totalità dei lavoratori dell'Azienda</p>
<p>Obiettivo a cui tende l'azione</p> <p>Inter-relazione degli obiettivi attesi con quanto inserito nel POLA aziendale (ora PIAO), stretta correlazione con area informatica per utilizzo dispositivi ed applicazioni informatiche aziendali per valutazione possibilità di implementazione corsi di formazione in materia di sicurezza informatica e protezione dati; prosecuzione iniziative formative trasversali in materia di <i>smart-working</i> (tramite Piattaforma Self-PA).</p>
<p>Breve descrizione e risultati attesi</p> <p>L'obiettivo risente fortemente delle modifiche nazionali apportate dal D.P.C.M. 23 settembre 2021 e, a seguire del D.M. Pubblica Amministrazione del 8.10.2021, che stabiliscono di fatto una modalità di lavoro prevalentemente in presenza; le linee guida ministeriali (Funzione Pubblica) correlate a tale disciplina sono state appena definite nel percorso legislativo: è solo del 16 dicembre scorso il confronto del documento ministeriale in sede di Conferenza unificata Stato Regioni, a testimonianza del grado di evoluzione dello scenario che disciplina la modalità lavorativa da remoto.</p> <p>L'obiettivo è quello di mantenere il valore aggiunto apportato dai documenti di Asp Bologna già antecedenti alle recenti modifiche nel rispetto del mutato quadro legislativo.</p>
<p>Stato di avanzamento</p> <p>Il Pola 2022-2024 è in corso di stesura in linea con le importanti modifiche normative sopra citate che di fatto ne mutano sensibilmente l'impostazione rispetto all'esperienza del triennio precedente. Anche il percorso di confronto con la parte sindacale si è concretizzato sui documenti già elaborati da parte pubblica che vanno appunto nella direzione delle recenti modifiche normative.</p>
<p>Il responsabile che presidia l'attuazione dell'azione</p>
<p>I soggetti coinvolti nella sua realizzazione</p> <p>Direzione Amministrativa, Direzione Patrimonio, Direzione Servizi alla persona</p>

<p>Titolo dell'azione</p> <p>F. Sensibilizzazione e sostegno sul tema dell'età (<i>aging diversity</i>) del personale di Asp.</p>
<p>Destinatari</p> <p>La totalità dei lavoratori dell'Azienda</p>
<p>Obiettivo a cui tende l'azione</p> <p>Favorire uno scambio di informazioni tra i diversi livelli generazionali dei dipendenti con l'obiettivo di un reciproco arricchimento non solo lavorativo ma anche individuale.</p>
<p>Breve descrizione e risultati attesi</p> <p>L'elevato <i>turn over</i> che ha interessato l'Azienda nel 2020 e 2021, unito ad una forzata accelerazione dell'attuazione del piano assunzionale 2021-2023, ha portato un'entrata in numeri importanti di personale neoassunto da procedure concorsuali che, per loro natura, registrano un'età anagrafica relativamente bassa. L'Azienda intende utilizzare tale elemento come leva per creare momenti codificati e istituzionalizzati (per esempio tavoli di lavoro multidisciplinari, riunioni periodiche) con personale di generazioni diverse per favorire uno scambio di conoscenze, a cominciare da quelle tecnologiche, ma anche di singole esperienze lavorative, con l'obiettivo di reciproco arricchimento. A caduta, tale azione promuove anche una attenzione a favorire e mantenere la comunicazione interna, con un effetto di miglioramento dell'attività lavorativa.</p>
<p>Stato di avanzamento</p>
<p>Il responsabile che presidia l'attuazione dell'azione</p>
<p>I soggetti coinvolti nella sua realizzazione</p> <p>Direzione Amministrativa, Direzione Patrimonio, Direzione Servizi alla persona</p>

