



**Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità**

PIANO AZIONI POSITIVE 2020-2022

PREMESSA

La stesura del Piano Triennale di Azioni Positive, tramite il CUG, rientra tra le iniziative promosse dal Ministero della Salute 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, anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione, così come prescritto dal **Decreto Legislativo n. 198/2006** "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Nell'articolo 42 del citato D.lgs. si definiscono le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità".

La strategia delle azioni positive ha lo scopo di rimuovere gli impedimenti che le persone incontrano, rispetto ai diritti universali di cittadinanza, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche. Le azioni positive sono uno strumento operativo per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, rappresentano delle misure "speciali", ben definite, che intervengono in un particolare contesto lavorativo, al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, e/o "temporanea", indispensabili se si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne e quindi per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni e mirare alla parità con interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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

A seguire:

- **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 per la Pubblica Amministrazione, tra l'altro, Piani di Azioni Positive finalizzate ad 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 del decreto legislativo sopra citato, **“Adozione e finalità delle azioni positive”** evidenzia, in particolare, la nozione giuridica di azioni positive da intendersi *comemisure 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 Pubblica Amministrazione 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 completamente 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.

- **anche il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150** in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni,

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 debba concernere, 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 Pubbliche Amministrazioni, 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."*

- **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 da 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"*.

- **la legge 4 novembre 2010, n. 183** ha introdotto, *ex novo*, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. **L'art. 7 comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, così come modificato dall'art. 21 della legge ora citata che *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo"* si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le Pubbliche Amministrazioni 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 **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011** ha emanato le "Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG".

- infine la **Direttiva 2/2019 del 7 agosto 2019**, emanata di concerto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e dal Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, *sistematizza le attività necessarie per l'attuazione delle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti.*

STATO DELL'ARTE

Il CUG dell'AORN si è impegnato nel corso degli ultimi anni nella realizzazione di una serie di attività propedeutiche alla progettazione del Piano delle Azioni Positive fra cui:

1. Promozione dell'istituto del "Telelavoro", istituito con Delibera n. 202 dell'8 maggio 2017;
2. Partecipazione alla Rassegna "Marzo donne- Lazzare Felici: la creatività delle donne per una città sostenibile", con attività propositiva di un Seminario coordinato dalla Consigliera di parità della Regione Campania.
3. Promozione di un Protocollo d'Intesa tra i CUG del Settore sanitario, firmato in data 27 giugno 2018, coordinato dalla Consigliera di Parità della Regione Campania, che vede il coinvolgimento delle Consigliere di parità della Città Metropolitana e delle Province della Campania
4. Promozione dell'istituto delle "Ferie solidali", istituito con Delibera n. 578 del 4 dicembre 2018.

LINEE GENERALI DI INTERVENTO

Il Piano, conformemente al quadro legislativo vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi ivi previsti. Gli obiettivi generali che il presente Piano intende raggiungere, in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, sono:

a) Garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale delle/dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale.

b) Promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

c) Garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di promuovere in tutte le articolazioni dell'AORN Santobono-Pausilipon e nel personale la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta.

d) Promuovere analisi di bilancio dell'Azienda, miranti a evidenziare le quote stanziare specificamente per gli uomini, per le donne e quelle cumulative.

AZIONE N. 1

AREA IMPLEMENTAZIONE FUNZIONI E RUOLO DEL CUG

- a) **Adeguate collocazione del CUG all'interno della struttura organizzativa dell'AORN SantobonoPausilipon ***
- b) **Istituzione di un'organizzazione funzionale all'operato del CUG da parte dell'AORN**
- c) **Promozione dell'informazione e della visibilit  del CUG mediante supporti informatici interni ed incontri specifici**

*di seguito denominata AORN.

OBIETTIVI	<ol style="list-style-type: none">1. Creazione di uno stretto raccordo tra CUG e Direzione strategica aziendale.2. Adozione da parte della Direzione strategica aziendale di modalit� di consultazione preventiva del CUG e acquisizione del suo parere, relativamente all'adozione di atti interni nelle materie di competenza del CUG (es: flessibilit� e orario di lavoro, congedi, formazione e progressione di carriera, ecc.).3. Trasmissione da parte degli uffici dell'Azienda dei dati e delle informazioni necessarie a garantire l'effettiva operativit� del CUG.4. Pubblicizzazione da parte dell'Azienda delle attivit� del CUG al suo interno e nelle pubblicazioni ufficiali ed iniziative pubbliche riferite all'attivit� istituzionale.5. Trasmissione delle informazioni relative all'attivit� del CUG alle/i dipendenti.6. Prosecuzione di attivit� di coordinamento tra i CUG delle Aziende Sanitarie della Regione e tra i diversi soggetti pubblici e non nella citt� di Napoli
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none">1. Predisposizione e diffusione, a cura della Direzione strategica aziendale, di un atto interno (circolare, direttiva, ecc.) che disciplini le modalit� di consultazione del CUG e che regoli i rapporti funzionali con le strutture dell'Amministrazione, per consentire al CUG di svolgere efficacemente il suo compito.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Inserimento della formula “<i>sentito il parere del CUG</i>” negli atti interni, circolari, direttive, ecc. su temi che rientrano nelle competenze del CUG. 3. Implementazione di un link dedicato sul Sito web aziendale, contenenti le informazioni sull’attività del CUG e su materie di pari opportunità, benessere lavorativo e discriminazioni (anche mediante articoli tematici). 4. Incentivazione della fruizione da parte del personale della casella di posta elettronica istituzionale, cug@santobonopausilipon.it, per la segnalazione di discriminazioni, situazioni di mobbing o per formulare osservazioni, opinioni e suggerimenti, attraverso i quali istaurare eventuali forum di discussione, su tematiche particolari. 5. Affissione presso le postazioni marcatempo di una comunicazioni esplicative sul CUG e sulle sue prerogative. 6. Installazione di una o più bacheche nelle quali affiggere ogni informativa del CUG, da posizionare in postazioni di facile accesso da parte dei dipendenti. 7. Assegnazione di un locale destinato alle attività del CUG. 8. Installazione di una cassetta/buca postale , nella quale il personale dipendente potrà lasciare materiale cartaceo, con la segnalazione di situazioni attenenti a tematiche di competenza del CUG. 9. Accesso dei componenti del CUG alle normative in materia di disciplina del lavoro nella Pubblica Amministrazione e alle riviste a cui l’Azienda è abbonata. 10. Prosecuzione e approfondimento della relazioni tra i CUG delle altre Amministrazioni, in ambito locale e regionale, allo scopo di favorire lo scambio, il confronto sui programmi, gli interventi e gli strumenti, fra le diverse esperienze in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché la realizzazione di iniziative comuni.
SOGGETTO ATTUATORE	CUG , Direzione Aziendale, Uffici competenti
SOGGETTI INTERESSATI	Tutte/i le/i dipendenti
UFFICI COINVOLTI	CUG, Direzione Aziendale, Strutture Amministrative Aziendali, Strutture Sanitarie, Dirigenza Area Infermieristica

IMPEGNI DI SPESA	Senza oneri aggiuntivi
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno 2020-2022

AZIONE N. 2

AREA FORMAZIONE DEI COMPONENTI DEL CUG	
OBIETTIVI	Potenziamento dell'attività di formazione rivolta ai Componenti del CUG, attraverso la partecipazione ai seminari formativi organizzati dalla Consigliera di Parità della Regione Campania, e la programmazione di percorsi su tematiche specifiche (ruolo e compiti delle/dei componenti dell'organismo), sull'acquisizione di competenze trasversali e di tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche, ecc.
AZIONI POSITIVE	Programmazione di giornate per l'attività di formazione e/o aggiornamento, da attuarsi in Azienda o, in alternativa, in contesti formativi esterni. L'attività formativa e/o di aggiornamento dovrà avere cadenza periodica e comunque avrà luogo qualora intervenissero modifiche alle vigenti normative in materia o su richiesta specifica dei componenti CUG
SOGGETTO ATTUATORE	CUG
SOGGETTI INTERESSATI	Le/i componenti del Comitato Unico di Garanzia
UFFICI COINVOLTI	Professionisti esperti nel settore, UUOCC Gestione Risorse Umane e Formazione, Comunicazione e Relazioni istituzionali.
IMPEGNI DI SPESA	Senza oneri aggiuntivi e/o con oneri da contabilizzare presso il Centro di costo di riferimento per il CUG
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno 2020-2022

AZIONE N. 3

AREA BENESSERE LAVORATIVO, ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE, MOLESTIE E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO E MOBBING.

OBIETTIVI	<ol style="list-style-type: none">1. Promuovere il benessere organizzativo e individuale, ponendo particolare attenzione a:<ul style="list-style-type: none">- ascolto dei dipendenti;- indagini sul benessere organizzativo (D.Lgs. 150/2009);- valutazione stress lavoro correlato (D.Lgs 81/08 es.m.i.);- contrasto a molestie sessuali, morali, discriminazioni, mobbing;- informazione/formazione per tematiche relative al disagio lavorativo;- tutela e prevenzione aggressioni sul posto di lavoro. 2. Analizzare il fenomeno Mobbing , dettando linee di comportamento che abbiano efficacia preventiva ed attuando comportamenti concreti ed idonei a diffondere la cultura antimobbing. 3. Predisporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro correlato in collaborazione con i Servizi di Prevenzione e Protezione destinati alle Direzioni (Aziendale, UO) e ai/le dipendenti ;
------------------	--

AZIONI POSITIVE	<p>1. Istituzione di uno Sportello di ascolto (impegno concordato con Direzione Aziendale) gestito da un Professionista con competenze di psicologia del lavoro, dedicato a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - miglioramento del benessere organizzativo e indicazione delle misure di prevenzione da adottare per contrastare i fattori stressogeni presenti sul lavoro; - orientamento, supporto e mediazione a disposizione dei dipendenti per focalizzare la propria situazione e progettare possibili percorsi personalizzati; - somministrazione ai/le dipendenti di Questionari per indagare il livello di benessere organizzativo (es. Questionario ANAC); - applicazione del percorso relativo alla valutazione stress lavoro correlato (valutazione dei dati oggettivi e soggettivi di stress, livello di rischio, individuazione delle misure correttive, pianificazione del piano attuativo, rivalutazione per la verifica della efficacia delle misure attuate); - informazione/formazione su tematiche relative al disagio lavorativo. <p>2. Pubblicizzazione e diffusione dello Sportello di ascolto per il disagio lavorativo presso il personale dell’AORN con un comunicato da apporre nelle postazioni marcatempo.</p> <p>3. Pubblicazione sul sito web aziendale dei risultati dei livelli di benessere organizzativo (D.Lgs33/2013);</p> <p>4. Inserimento dei temi di pari opportunità e benessere organizzativo nella valutazione delle performance organizzative e individuali e verifica dei risultati.</p>
SOGGETTO ATTUATORE	<p>CUG</p>
SOGGETTI INTERESSATI UFFICI COINVOLTI	<p>Tutte/i le/i dipendenti</p> <p>CUG, Direzione Aziendale, UO Amministrative Aziendali, Medico Competente, UO Sanitarie, Dirigenza Area Infermieristica e Dirigenza Sanitaria, Sigle Sindacali, Componenti Sicurezza dei Lavoratori, Nucleo di valutazione.</p>

IMPEGNI DI SPESA	Con oneri aggiuntivi (Assunzione di impegno aziendale per l'apertura di uno Sportello di Ascolto) e senza oneri aggiuntivi le rimanenti azioni
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2020 – 2022

AZIONE N°4

LETTURA DELLA ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVI	Rilevazione di eventuali criticità rispetto alle differenze di genere e/o particolari situazioni dei/le dipendenti.
AZIONI POSITIVE	<p>1. Descrizione dell'attuale situazione della distribuzione di uomini e donne nel personale della Azienda al 31.12.2019 e distribuzione di donne e uomini in posizioni apicali (numero dirigenti donne e uomini al 31.12.2019).</p> <p>2. Aggiornamenti annuali dei dati.</p> <p>3. Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti sul Sito aziendale.</p> <p>4. Diffusione delle informazioni sull'uso del congedo parentale (anche e soprattutto per gli uomini) all'interno dell'Ente, e di vita e di lavoro previsti dalla L.53/2000.</p> <p>5. Sensibilizzazione dell'Amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti, ecc.).</p>
SOGGETTO ATTUATORE	CUG
SOGGETTI INTERESSATI	Tutte/i le/i dipendenti
UFFICI COINVOLTI	CUG, Direzione Aziendale, UO Amministrative Aziendali, Sigle Sindacali, Componenti Sicurezza dei Lavoratori, Nucleo di Valutazione.
IMPEGNI DI SPESA	Senza oneri aggiuntivi
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno 2020-2022

AZIONE N. 5

ACCESSOALLAVORO/ASSUNZIONI/PERMANENZA/ PROGRESSIONE DI CARRIERA	
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> -Promozione della presenza nel lavoro pubblico delle donne ai livelli dirigenziali. -Tutela del medesimo posto di lavoro per le/i dipendenti che rientrano dopo una assenza prolungata per esigenze familiari -Sostegno allo sviluppo/mantenimento della motivazione nelle/i dipendenti.
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizzazione sul disposto normativo relativo alla costituzione delle Commissioni per i concorsi, che prevede la presenza di almeno 1/3 dei componenti di genere femminile. 2. Evidenza nei rapporti biennali aziendali alle posizioni rivestite dalle donne all'interno dell'organizzazione. 3. Utilizzo di tutor per neoassegnati e per reinserire il personale che rientra dal congedo maternità o dal congedo paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, per Training individualizzato, secondo Protocollo aziendale condiviso con il CUG. 4. Tutela della conservazione del medesimo posto di lavoro e della medesima posizione, in caso di assenza per varie motivazioni (es. per congedi prolungati.)
SOGGETTO ATTUATORE	CUG, UOC Gestione Risorse Umane
SOGGETTI INTERESSATI	Tutte/i le/i dipendenti
UFFICI COINVOLTI	CUG, Direzione Aziendale e UO Sanitarie e Amministrative, UO Gestione Risorse Umane , UO Formazione, Sigle Sindacali, Componenti Sicurezza dei Lavoratori.
IMPEGNI DI SPESA	Nessun onere aggiuntivo
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2020-2022

AZIONE N. 6**AREA DISCRIMINAZIONI DI GENERE, PER ETA', PER ORIENTAMENTO
SESSUALE, PER DISABILITA'.**

OBIETTIVI	Verifica e correzione dell'eventuale presenza di discriminazioni, dirette e indirette, basate sull'età, orientamento sessuale e disabilità.
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none">1. Stesura e adozione un Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, morali, discriminazioni, mobbing e successiva nomina di un Consigliere di Fiducia.2. Pubblicizzazione e diffusione del Codice di condotta presso le/i dipendenti, previa valutazione e definizione delle modalità più idonee, ferma restando la sua pubblicazione sul Sito aziendale.
SOGGETTO ATTUATORE	CUG
SOGGETTI INTERESSATI	Tutte/i le/i dipendenti
UFFICI COINVOLTI	CUG, Direzione Aziendale , UO Amministrative
IMPEGNI DI SPESA	Nessun onere aggiuntivo
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2020 - 2022

AZIONE N. 7

**AREA PROMOZIONE
POLITICHE DI CONCILIAZIONE
VITA LAVORATIVA E VITA PERSONALE/FAMILIARE**

OBIETTIVI	Sviluppo e potenziamento di iniziative rivolte alla conciliazione famiglia/lavoro.
AZIONI POSITIVE	<ul style="list-style-type: none"> -Verifica della fattibilità e conseguente sperimentazione di progetti di orario flessibile e temporaneo a favore delle/i dipendenti in situazioni di temporanea difficoltà di conciliazione (con particolare riguardo a motivi di cura e salute delle/i dipendenti o familiari), in sinergia con le esigenze dettate dall'organizzazione delle attività lavorative. -Implementazione della sperimentazione di progetti di telelavoro domiciliare della durata di 6 mesi prorogabili a 12, rivolti alle/ai dipendenti amministrativi in situazioni di temporanea difficoltà di conciliazione (avendo particolare riguardo a motivi di cura e salute delle/i dipendenti o familiari), evitando disfunzioni o ricadute negative sulla organizzazione e maggiore sensibilizzazione sull'istituto delle ferie solidali. -Indagine con apposito questionario da somministrare tra le/i dipendenti dell'esigenza di Baby Parking aziendale/ ludoteche interne per sopperire alle necessità di custodia extra scolastica per i figli e nipoti delle/dei dipendenti e verifica della fattibilità attraverso immobili dell'AORN. -Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli: promozione di campagne informative interne sui diritti previsti dalla legge relativamente ai congedi parentali anche per i padri.
SOGGETTO ATTUATORE	CUG
SOGGETTI INTERESSATI	Tutte/i le/i dipendenti
UFFICI COINVOLTI	CUG, Gestione Risorse Umane, Dipartimenti
IMPEGNI DI SPESA	Nessun onere aggiuntivo
PERIODO DI REALIZZAZIONE	2020-2022

Il presente Piano di Azioni Positive 2020-2022 è sottoposto a verifica annuale del Comitato Unico di Garanzia congiuntamente alla Consigliera di Parità Regionale al fine di monitorare l'efficacia delle azioni poste in essere e di apportare per tempo proposte di eventuali azioni correttive, qualora dovessero rendersi necessarie.



*Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità*

**PIANO AZIONI POSITIVE
Aggiornamento anno 2022**

Il PAP è il frutto del lavoro dei Componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (di seguito CUG) dell'AORN Santobono-Pausilipon.

La Direttiva n.2/2019, con la quale vengono indicate le nuove linee di indirizzo definite "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" definisce uno stretto collegamento tra Piano triennale delle Azioni Positive e il Ciclo della Performance stabilendo che detto Piano venga aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance.

In osservanza alla citata direttiva, il CUG dell'AORN Santobono-Pausilipon, sulla base di quanto stabilito nella relazione annuale 2020, e tenuto conto di ciò che è stato già realizzato fino ad oggi in materia di azioni positive, nonché delle proposte emerse nel confronto interno fra componenti CUG, propone una rimodulazione di quanto pianificato con la redazione del primo PAP, trasmesso con nota prot.n. 8992 del 13/05/2022.

Tale programmazione mira essenzialmente all'attuazione delle azioni che, a causa della pandemia COVID 19, iniziata già dal 2020, non sono state realizzate.

Il periodo di emergenza pandemica ha infatti sottoposto a forti pressioni il personale dell'AORN Santobono-Pausilipon per l'enorme carico di lavoro avutosi, influenzando il benessere organizzativo e aumentando il rischio di situazioni discriminatorie.

Inoltre, il contesto emergenziale degli ultimi mesi ha evidenziato la debolezza circa l'efficacia e l'efficienza del CUG in quanto, nel periodo massimo di pandemia per l'AO non ha avuto modo di riunire i suoi componenti, così come già indicato, in quanto oberati di lavoro o essi stessi in malattia per Covid; in tal modo si sono persi i contatti con parte del personale o non si sono potute sviluppare adeguatamente le iniziative programmate, nonostante, via web, al fine di tenere vivo l'interesse per le problematiche di riferimento, siano stati organizzati incontri periodici, a cadenza mensile o bimestrale.

Il Piano considera e capitalizza quanto, invece, proprio come risposta alle mutate esigenze che la pandemia ha generato, è stato realizzato in modo non previsto ma dettato dalle necessità contingenti. Il Piano, sulla scorta delle informazioni sopra definite, declina le aree di

intervento all'interno delle quali sono identificate le azioni, gli obiettivi, gli attori coinvolti e la tempistica prevista per il loro raggiungimento.

Si è prioritariamente inteso privilegiare l'aspetto che è stato maggiormente colpito dalla emergenza sanitaria, il benessere psico-fisico dei lavoratori e l'equilibrio dei tempi di vita, intercalandolo in un processo dinamico in cui entrano in gioco variabili relazionali e organizzative che possono favorire o ostacolare la buona riuscita delle azioni.

Nel periodo di pandemia, per il personale amministrativo, la presenza in servizio è stata garantita dall'utilizzo del lavoro agile. Nei futuri incontri sarà necessario esaminare eventuali proposte per azioni di miglioramento/implementazione della modalità agile nell'azienda e sullo stress lavoro correlato percepito dai lavoratori in presenza.

L'emergenza epidemiologica da COVID-19, con l'introduzione obbligatoria nelle pubbliche amministrazioni dello S.W. come misura di contenimento dei contagi, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha determinato il L.A. come modalità eccezionale di lavoro, associato in alcuni casi alla presenza in servizio a turni e, in altri, alla fruizione delle ferie maturate nell'anno 2019.

Considerate le evidenti ricadute, dirette e indirette, della normativa sopravvenuta sulle attività delle pubbliche amministrazioni, la Direzione Strategica ha tenuto conto della nuova direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione (Direttiva 2/2020) in tema di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 per fornire nuovi indirizzi operativi alle U.O. al fine di garantire uniformità e coerenza di comportamenti ai Direttori di S.C. per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Le condizioni emergenziali hanno limitato anche l'attuazione degli elementi caratterizzanti lo smart working come stabiliti dalla Legge n.81/2017, configurando il L.A. straordinario come modalità di lavoro da seguire.

Tale aggiornamento parte dal PAP già declinato durante il 2020 per introdurre quelle variabili che, nel corso del triennio 2020-2022, sono entrate in gioco in termini di azioni positive e quelle che andranno a porsi come obiettivi del 2023.

Possiamo dire dunque che, delle Sette Azioni Positive previste per il triennio 2020-2022, si sono potute mettere in campo esclusivamente attività concrete per la numero 3 e la numero 4.

Per l'Azione n.3, **“AREA BENESSERE LAVORATIVO, ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE, MOLESTIE E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO E MOBBING”**, il CUG ha costituito uno specifico gruppo di lavoro per la realizzazione di un questionario sul benessere organizzativo che viene somministrato attraverso il sito web aziendale con l'intento di cogliere e migliorare eventuali criticità presenti nella nostra Azienda

e per implementare ulteriormente gli aspetti positivi funzionali al benessere di tutto il personale.

È stata, inoltre, inoltrata la richiesta di istituzione di uno sportello di supporto psicologico che, a seguito degli avvicendamenti ai vertici della Direzione Strategica e della concomitante pandemia, non ha ancora avuto la sua attivazione che, si auspica, possa avvenire a breve.

AZIONE N. 3

AREA BENESSERE LAVORATIVO, ORGANIZZATIVO E INDIVIDUALE, MOLESTIE E VIOLENZA SUL LUOGO DI LAVORO E MOBBING.

OBIETTIVI	<ol style="list-style-type: none">1. Promuovere il benessere organizzativo e individuale, ponendo particolare attenzione a:<ul style="list-style-type: none">- ascolto dei dipendenti;- indagini sul benessere organizzativo (D.Lgs. 150/2009);- valutazione stress lavoro correlato (D.Lgs 81/08 es.m.i.);- contrasto a molestie sessuali, morali, discriminazioni, mobbing;- informazione/formazione per tematiche relative al disagio lavorativo;- tutela e prevenzione aggressioni sul posto di lavoro. 2. Analizzare il fenomeno Mobbing , dettando linee di comportamento che abbiano efficacia preventiva ed attuando comportamenti concreti ed idonei a diffondere la cultura antimobbing. 3. Predisporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro correlato in collaborazione con i Servizi di Prevenzione e Protezione destinati alle Direzioni (Aziendale, UO) e ai/le dipendenti.
------------------	---

AZIONI POSITIVE	<p>1. Istituzione di uno Sportello di ascolto (impegno concordato con Direzione Aziendale) gestito da un Professionista con competenze di psicologia del lavoro, dedicato a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - miglioramento del benessere organizzativo e indicazione delle misure di prevenzione da adottare per contrastare i fattori stressogeni presenti sul lavoro; - orientamento, supporto e mediazione a disposizione dei dipendenti per focalizzare la propria situazione e progettare possibili percorsi personalizzati; - somministrazione ai/le dipendenti di Questionari per indagare il livello di benessere organizzativo (es. Questionario ANAC); - applicazione del percorso relativo alla valutazione stress lavoro correlato (valutazione dei dati oggettivi e soggettivi di stress, livello di rischio, individuazione delle misure correttive, pianificazione del piano attuativo, rivalutazione per la verifica della efficacia delle misure attuate); - informazione/formazione su tematiche relative al disagio lavorativo. <p>2. Pubblicizzazione e diffusione dello Sportello di ascolto per il disagio lavorativo presso il personale dell'AORN con un comunicato da apporre nelle postazioni marcatempo.</p> <p>3. Pubblicazione sul sito web aziendale dei risultati dei livelli di benessere organizzativo (D.Lgs33/2013);</p> <p>4. Inserimento dei temi di pari opportunità e benessere organizzativo nella valutazione delle performance organizzative e individuali e verifica dei risultati.</p>
SOGGETTO ATTUATORE	CUG
SOGGETTI INTERESSATI UFFICI COINVOLTI IMPEGNI DI SPESA	Tutte/i le/i dipendenti CUG, Direzione Aziendale, UO Amministrative Aziendali, Medico Competente, UO Sanitarie, Dirigenza Area Infermieristica e Dirigenza Sanitaria, Sigle Sindacali, Componenti Sicurezza dei Lavoratori, Nucleo di valutazione. Con oneri aggiuntivi (Assunzione di impegno aziendale per l'apertura di uno Sportello di Ascolto) e senza oneri aggiuntivi le rimanenti azioni
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno 2023

Per quanto riguarda poi l’Azione n. 4, intitolata “**LETTURA DELLA ORGANIZZAZIONE**”, si è provveduto a raccogliere ed interpretare i dati necessari per delineare la situazione della distribuzione di uomini e donne nel personale della Azienda al 31 dicembre di ogni anno nonché la distribuzione di donne e uomini in posizioni apicali con aggiornamenti annuali dei dati, la cui sintesi viene ad essere il nucleo principale della Relazione Annuale.

AZIONE N°4

LETTURA DELLA ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVI	Rilevazione di eventuali criticità rispetto alle differenze di genere e/o particolari situazioni dei/le dipendenti.
AZIONI POSITIVE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descrizione dell’attuale situazione della distribuzione di uomini e donne nel personale della Azienda al 31.12.2019 e distribuzione di donne e uomini in posizioni apicali (numero dirigenti donne e uomini al 31.12.2019). 2. Aggiornamenti annuali dei dati. 3. Diffusione dei dati di genere e della situazione emersa ai dipendenti sul Sito aziendale. 4. Diffusione delle informazioni sull’uso del congedo parentale (anche e soprattutto per gli uomini) all’interno dell’Ente, e di vita e di lavoro previsti dalla L.53/2000. 5. Sensibilizzazione dell’Amministrazione sull’adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti, ecc.).
SOGGETTO ATTUATORE	CUG
SOGGETTI INTERESSATI	Tutte/i le/i dipendenti
UFFICI COINVOLTI	CUG, Direzione Aziendale, UO Amministrative Aziendali, Sigle Sindacali, Componenti Sicurezza dei Lavoratori, Nucleo di Valutazione.
IMPEGNI DI SPESA	Senza oneri aggiuntivi

PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno 2023
---------------------------------	-----------

Per le rimanenti Azioni si rimanda al triennio 2023-2025 per la loro ripianificazione e implementazione, anno in cui vi sarà anche il rinnovo dei componenti CUG.

