

DELIBERAZIONE N. 1043 DEL 19/10/2021	
OGGETTO: Presa d'atto del Piano di Azioni Positive triennio 2019/2022 , predisposto dal Comitato Unico di Garanzia degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri	
Esercizi/o . Centri/o di costo . - Importo presente Atto: € . - Importo esercizio corrente: € . Budget - Assegnato: € . - Utilizzato: € . - Residuo: € . Autorizzazione n°: . Servizio Risorse Economiche: Giovanna Evangelista	STRUTTURA PROPONENTE UOC Affari Generali Il Dirigente Responsabile Gianluca Moretti Responsabile del Procedimento Salvatore Spina L'Estensore Salvatore Spina Proposta n° DL-1063-2021
PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO Positivo Data 18/10/2021 IL DIRETTORE SANITARIO Branka Vujovic	PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Positivo Data 15/10/2021 IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Laura Figorilli
Parere del Direttore Scientifico IRE Gennaro Ciliberto data 14/10/2021 Positivo Parere del Direttore Scientifico ISG Aldo Morrone data 14/10/2021 Positivo	
La presente deliberazione si compone di n° 4 pagine e dei seguenti allegati che ne formano parte integrante e sostanziale: - Allegato Piano Azioni Positive - Piano Azioni Positive	

Il Dirigente della UOC Affari Generali

- Visto il decreto legislativo 30.12.1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Visto il decreto legislativo 16.10.2003, n. 288;
- Vista la legge regionale 23.01.2006, n. 2;
- Visto l'Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 153 del 19.02.2019 e approvato dalla Regione Lazio con DCA n. U00248 del 2.07.2019, modificato e integrato con deliberazioni n. 1254 del 02.12.2020, n. 46 del 21/01/2021 e n. 380 del 25.03.2021, approvate dalla Direzione Salute ed Integrazione Sociosanitaria della Regione Lazio, con Determinazione n. G03488 del 30.03.2021.
- Premesso che il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., prevede che le Pubbliche Amministrazioni costituiscano al proprio interno un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni;
- Viste altresì le Linee Guida sulle modalità di funzionamento del CUG, adottate con la Direttiva emanata il 4 marzo 2011 dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento delle Pari Opportunità;
- Viste le deliberazioni n. 777 del 14.10.2020 e n. 970 del 15.09.2021, costitutive del nuovo Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità I.F.O. per la valorizzazione ed il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi della normativa dianzi citata;
- Rilevato inoltre che il Ministero della Salute, promuove la realizzazione di Piani Triennali di Azioni Positive, per il tramite del Comitato Unico di Garanzia, ai fini di sostenere le condizioni di benessere lavorativo e contro ogni forma di discriminazione, così come prescritto da D.Lgs.198/206” Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;
- E Che lo stesso D.Lgs n.198/2006 all’art.42 definisce “azioni positive” le azioni , generalmente attribuite agli organi di vertice Aziendale, atte a rimuovere ostacoli che di fatto impediscono le realizzazioni di pari opportunità, e che per questo, i Piani di Azioni Positive, possono ritenersi idonei strumenti di segnalazione e proposta alla rimozione di tal i ostacoli, alla realizzazione effettiva della parità di genere nell’ambito lavorativo, nelle progressioni di carriera;
- Ravvisata pertanto l’opportunità di prendere atto del Piano di Azioni Positive degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri , predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, che

allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale;

Attestato che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della legge 20/94 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, della legge 241/90, come modificata dalla legge 15/2005.

Propone

Per i motivi di cui in narrativa che si intendono integralmente confermati di:

- Prendere atto del Piano di Azioni Positive, degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri, per il triennio 2019/2022, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, che allegato al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale, approvandolo in ogni sua clausola;

La UOC Affari Generali, comunicherà la ratifica del presente provvedimento al Presidente del C.U.G. prof.ssa Maria Luisa Appetecchia.

Il Dirigente della UOC Affari Generali

Gianluca Moretti

Il Direttore Generale f.f.

- Visto il decreto legislativo 30.12.1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Vista la legge regionale 23.01.2006, n. 2;
- Visto l'Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 153 del 19.02.2019 ed approvato dalla Regione Lazio con DCA n. U00248 del 2.07.2019, modificato e integrato con deliberazioni n. 1254 del 02.12.2020, n. 46 del 21/01/2021 e n. 380 del 25.03.2021, approvate dalla Direzione Salute ed Integrazione Sociosanitaria della Regione Lazio, con Determinazione n. G03488 del 30.03.2021;
- Visto l'art. 3 comma 6 del D.lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché l'art. 8 comma 7 della L.R. del Lazio n. 18/94.
- Vista la nota prot. 391869 del 03.05.2021 della Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria con cui ha espresso parere favorevole all'affidamento dell'incarico di Direttore Generale f.f. degli Istituti fisioterapici Ospitalieri al Direttore Amministrativo dott.ssa Laura Figorilli;
- Vista la delibera I.F.O. n. 550 del 03/05.2021 di insediamento del Direttore Generale f.f. dott.ssa Laura Figorilli;
- Preso atto che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della legge 20/94 e s.m., nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, della legge 241/90, come modificata dalla legge 15/2005.
- Visto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario Aziendale;

ritenuto di dover procedere;

Delibera

di approvare la proposta così formulata concernente *“Presa d'atto del Piano di Azioni Positive triennio 2019/2022 , predisposto dal Comitato Unico di Garanzia degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri”* e di renderla disposta.

Il Direttore Generale F.F.

Dott.ssa Laura Figorilli

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate

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

AII.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

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. • Promuovere e fornire adeguato apporto a tutte le iniziative e progetti di ricerca dell'Istituto volti a conoscere e approfondire i diversi effetti che l'esposizione al rischio può avere sulle lavoratrici e sui lavoratori. 	<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 ruolo, compiti e attività del Cug. • Predisporre interventi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione del lavoro, che garantiscano un clima aziendale improntato al benessere di chi lavora e privo di comportamenti molestanti; realizzare iniziative che garantiscano un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti interpersonali improntati al rispetto della persona e in contrasto con ogni forma di discriminazione. • Favorire la divulgazione dei bandi di ricerca e supportare progetti di ricerca che consentano la valutazione del rischio in ottica di genere e che tengano conto di tutte le differenze (età, tipologia contrattuale, ecc). • Inserire nell'analisi dei rischi anche il "rischio emergente" della violenza fisica e psichica. • Predisporre interventi formativi rivolti a Dirigenti/ Responsabili di struttura e funzioni di coordinamento, sul tema della mediazione dei conflitti. 	<p>Direzione Strategica, CUG, UOC Risorse Umane, UO Formazione, Gruppo aziendale IFO Salute di Genere, RSPP, RLS, DITRAR, Medicina del lavoro Comunicazione, stampa e relazioni esterne</p>	<p>Entro il 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Moduli formativi e di aggiornamento realizzati • Numero interventi formativi/informativi realizzati • Report periodici sull'andamento delle attività • Numero di Strutture coinvolte nelle iniziative • Numero di partecipanti • Numero progetti di ricerca proposti e/o realizzati

All.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

2. Ottimizzazione degli strumenti di flessibilità lavorativa				
Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> • Prevedere strumenti di flessibilità che rispondano alla necessità di conciliare vita familiare e vita lavorativa. • Sviluppare procedure informatiche funzionali alla gestione delle istanze di accesso da parte delle/i dipendenti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione e adozione del regolamento attuativo che disciplina le nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working) così come auspicato dall'art.14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile. • Attività di analisi e studio fattibilità delle implementazioni informatiche. • Monitoraggio dell'utilizzo di ulteriori strumenti di flessibilità (part time\ lavoro agile). 	Direzione Strategica, CUG, UOC Risorse Umane, UOSD Tecnologie e Sistemi Informatici, UOC Affari Generali	Entro il 2022	<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 • Monitoraggio implementazione informatiche

All.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

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, Disability Manager, eventualmente supportati dal Nucleo di ascolto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proposta di progettazione delle strategie e individuazione delle figure di tutor interni (Disability Manager) 	Direzione Strategica, CUG, Risorse Umane, DITRAR, Direzione medica di Presidio, SPP	Entro il 2022	<ul style="list-style-type: none"> • N. Procedure redatte • Report delle attività • Monitoraggio delle azioni

All.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

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 degli 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"> • Messa a disposizione di angoli/locali, resi conformi alla normativa sulla sicurezza, con spazi dotati di attrezzature per refrigerare/riscaldare il pranzo e/o il cibo in generale. • Installazione di erogatori di acqua potabile all'interno dei singoli reparti. 	Direzione Strategica, CUG, RSPP, Ufficio Tecnico	Entro il 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di realizzazioni di spazi idonei alla consumazione del cibo • Numero di erogatori installati / numero totale reparti.

AII.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

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 dal punto di vista qualitativo e quantitativo i bisogni e le esigenze del personale. • Predisporre indagini quali-quantitative in materia di benessere organizzativo e di condivisione del sistema attuale di valutazione della performance organizzativa e individuale, con particolare attenzione alla valutazione dei servizi e/o alla segnalazione di ostacoli ad una serena vita lavorativa • Verificare il sistema di valutazione, il sistema premiante, i bandi di concorso e il regolamento della mobilità, al fine di evidenziare la presenza dei presupposti di oggettività e misurabilità dei criteri e dei livelli di valutazione e di valorizzazione e l'assenza di elementi fonte di discriminazione o di conflitto di interessi ancorché potenziali. • Inserire nel sistema di valutazione dell'OIV, tra gli indicatori del controllo di gestione, la verifica dei risultati delle buone prassi di promozione della pari opportunità e di benessere organizzativo. • Inserire nel sistema di valutazione dei Direttori/Responsabili di Struttura, l'indicatore relativo alla capacità organizzativa orientata al principio di pari opportunità, valorizzazione delle differenze, gestione dei conflitti e benessere organizzativo. 	<p>Direzione Strategica, CUG, OIV, UOC Risorse Umane RSPP, Servizio di Psicologia</p>	<p>Entro il 2022</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 • Numero indicatori aggiornati

AII.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

6. Diffusione della cultura di genere				
Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere e della valorizzazione della diversità, prevenzione e contrasto contro ogni forma di discriminazione. • Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inserire la normativa in materia di pari opportunità e benessere organizzativo nei corsi di aggiornamento, nei programmi formativi, a qualsiasi livello di responsabilità. • Analisi di una proposta di formazione in materia di “bilancio di genere”. 	Direzione Strategica, CUG, UO Formazione	Entro il 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Numero delle riunioni/dei corsi di aggiornamento e/o programmi info-formativi realizzati. • Numero dei partecipanti.

AII.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

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 	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione del/i <i>Nucleo/i di ascolto</i> organizzato/i con finalità di ascolto assistenza e tutela di chi all'interno degli IFO si ritenga vittima di una condotta discriminatoria o lesiva. • Monitoraggio di eventuali situazioni di rischio, anche potenziale, attraverso attività di rilevazione del disagio • 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 Strategica, CUG, UO Formazione Comunicazione, stampa e relazioni esterne</p>	<p>Entro il 2022</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

AII.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

propri del Codice di Comportamento IFO				
---	--	--	--	--

All.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

8. Formazione				
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. 	<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). 	Direzione Strategica, CUG, UO Formazione, Comunicazione, stampa e relazioni esterne	Entro 2022	<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

All.2 PROSPETTO TABELLARE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE IFO 2020-2022

<ul style="list-style-type: none"> • Ottimizzare la pubblicizzazione dei percorsi formativi interni. 			
9. Diffusione della conoscenza del CUG e sviluppo dell'attività della Rete nazionale dei Cug			
Obiettivi	Azioni	Attori	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere il CUG come collegamento tra i diversi ambiti lavorativi e come facilitatore per la realizzazione di percorsi comuni • Valorizzare il ruolo del CUG e l'attività svolta dai propri componenti. • Valorizzare e attuare i principi della "Carta della Rete dei CUG" sottoscritta dalle Amministrazioni che aderiscono alla Rete Nazionale dei CUG. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> ➤ la Direttiva PCM 4 marzo 2011 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"; ➤ la Direttiva n. 2/2019 della Funzione Pubblica. • Progettare eventi formativi/seminari su ruolo e funzione dei CUG. 	Direzione Strategica, CUG, UO Formazione Comunicazione, stampa e relazioni esterne	Entro il 2022 <ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione informative in merito alla normativa di riferimento da pubblicare su intranet aziendale. • Numero iniziative informative/formative e comunicative intraprese. • Numero partecipanti.