



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AS_BO66
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000140
DATA: 31/07/2024 17:10
OGGETTO: OGGETTO: Approvazione della sottosezione "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024 - 2026" del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Ausl Imola

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Rossi Andrea in qualità di Direttore Generale
Con il parere favorevole di Neri Andrea - Direttore Sanitario
Con il parere favorevole di Donattini Maria Teresa - Direttore Amministrativo

CLASSIFICAZIONI:

- [01]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- TECNOLOGIE SANITARIE E INFORMATICHE SANITARIE E DI RETE
- GOVERNO CLINICO
- PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DIREZIONALE
- DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO
- DIREZIONE INFERMIERISTICA E TECNICA
- DIPARTIMENTO EMERGENZA ACCETTAZIONE
- DIPARTIMENTO CHIRURGICO
- DIPARTIMENTO MEDICO-ONCOLOGICO
- DIPARTIMENTO CURE PRIMARIE
- DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE
- DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO E TECNICO
- DIPARTIMENTO DI SANITA' PUBBLICA
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- FORMAZIONE
- INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE
- SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
- UO IGIENE E SANITA' PUBBLICA
- ATTIVITA' AMMINISTRATIVE TRASVERSALI



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



- PROGRAMMA SISTEMA GESTIONE RISCHIO E SISTEMA QUALITA' E ACCREDITAMENTO
- DIREZIONE ASSISTENZIALE

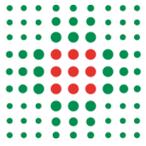
DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000140_2024_delibera_firmata.pdf	Donattini Maria Teresa; Neri Andrea; Rossi Andrea	303212364A79D064CFF0824933F4A367C 01B3D6D95583C5A5F5261AEAC578A82
DELI0000140_2024_Allegato1.pdf:		E8E73BCA9E61725BC5249BA5AA630C29 9644CC7A3200DED25355EF0E09314AC1



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: OGGETTO: Approvazione della sottosezione "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024 - 2026" del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Ausl Imola

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamati:

- l'art. 48 d.lgs. n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che prescrive alle amministrazioni pubbliche di predisporre Piani triennali di azioni positive "tendenti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne";
- l'art. 21 della Legge 183/2010 stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni alla 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. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della n. 183/2010, che prevede la costituzione nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing";
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che all'art.8 riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche ;
- **la Delibera di Giunta Regionale n. 203 del 25/02/2013** avente ad oggetto "Linee Guida per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nella Regione Emilia Romagna e negli Enti o Aziende del Servizio sanitario Regionale";
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del n. 2 del 2019 ad oggetto "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"; che dispone che il Piano triennale di azioni positive, "tendenti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro", in ragione del collegamento con il ciclo della performance, debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance;
- La DGR n. 819 del 31.05.2021 "Linee guida per lo sviluppo del Sistema di misurazione e valutazione della Performance nelle Aziende e negli Enti del SSR";



. La DGR n. 990 del 19.06.2023 avente ad oggetto "Linee guida per la predisposizione del Piano Integrato Attività e Organizzazione nelle Aziende e negli Enti del SSR" ed in particolare il paragrafo "articolazione ed aggiornamento di specifiche sottosezioni del PIAO";

. La Deliberazione n. 155 del 21.7.2023 relativa all'adozione del del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 che, in attuazione della DGR 990 del 19/06/2023, assorbe il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021 – 2023 dell'AUSL Imola, di cui alla Deliberazione n. 152 del 28.7.2021.

. La Deliberazione n. 155 del 21.7.2023 che, nell'assorbire i Piani settoriali, tra cui il Piano Triennale delle Azioni Positive, stabilisce che gli aspetti attuativi rappresentati nelle specifiche sottosezioni del PIAO, possono essere aggiornati con specifici e separati atti.

Atteso che:

· il Direttore Generale dell'Azienda Usl di Imola, con propria Deliberazione n. 93 del 11.05.2021, ha provveduto al rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), ai sensi della normativa sopra richiamata per il periodo 2021-2025;

· tra i compiti del Comitato Unico di Garanzia rientra quello propositivo, di predisposizione del Piano delle Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

· in coerenza con quanto sopra indicato, il Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda Usl di Imola ha trasmesso alla Direzione Aziendale la proposta di Piano delle Azioni Positive 2024-2026;

Considerato che:

· l'Azienda Usl di Imola, in coerenza con la normativa sopra citata, intende orientare la propria azione nella più ampia prospettiva del benessere organizzativo, sostenendo la realizzazione di iniziative miranti alla valorizzazione di tutto il personale e di prevenzione contro ogni forma di discriminazione sul lavoro;

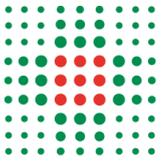
Ritenuto:

altresì doveroso provvedere a dare, a seguito dell'adozione, informazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive 2024-2026 all'interno dell'Azienda, oltre a provvedere alla sua pubblicazione in apposita sezione del proprio sito istituzionale sezione "Amministrazione trasparente", in quanto atto collegato al Piano Integrato Attività e Organizzazione

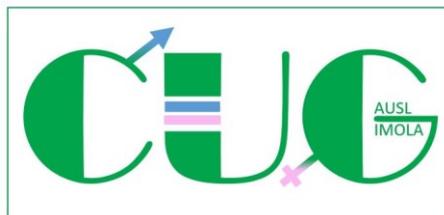
Tutto ciò premesso

Delibera

1. di approvare, nel rispetto delle indicazioni Regionali descritte in premessa, la sottosezione del Piano Integrato Attività e Organizzazione relativa al "Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2024 - 2026" predisposto dal CUG e allegato, quale parte integrante e sostanziale, alla presente deliberazione (Allegato 1);
2. di dare mandato al presidente del CUG di provvedere alla diffusione del Piano delle Azioni Positive 2024-2024 all'interno dell'Azienda;



3. di affidare al CUG il monitoraggio e la verifica dello stato di attuazione delle azioni e l'aggiornamento del Piano stesso;
4. di disporre la pubblicazione nel sito istituzionale aziendale nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente";
5. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 18, comma 4, della L.R. n. 9/2018;



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Comitato Unico di Garanzia

Robertazzo Dario
(Presidente CUG)

Indice

LINEE DI INTERVENTO E AZIONI.....	3
AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE	3
AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO	4
AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA’ FAMILIARI.....	5
AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO	6

LINEE DI INTERVENTO E AZIONI

AREA 1: CONOSCERE CARATTERISTICHE E BISOGNI DEL PERSONALE DELLE AZIENDE

Obiettivi	Azioni	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
1.1 Conoscere le caratteristiche ed i bisogni del personale	Rilevazione comparata relativa agli anni e del fenomeno della discriminazione attraverso l'analisi dei seguenti dati: 1. numero assoluto dipendenti divisi per genere e per fascia di età. 2. numero dipendenti diviso per genere a seconda della funzione svolta: - dirigenza medica (Direzione, Dipartimenti, UOC, UOS, altri dirigenti) - professioni sanitarie (dirigenti e comparto) - PTA (dirigenti e comparto) 3. approfondimento su NUOVI ASSUNTI nel mantenere le stesse suddivisioni di cui ai punti 1) e 2)	X	X	X
1.2 Conoscere i rischi e gli eventi riconducibili a forme di violenza e discriminazione	Ad integrazione di quanto rilevato dall'analisi statistica di cui sopra: <ul style="list-style-type: none"> analisi delle segnalazioni di episodi di violenza verso operatore pervenute con scheda regionale analisi degli ISL e correlati a episodi di violenza analisi del numero di procedimenti disciplinari attivati e conclusi correlabili a fenomeni di discriminazione Partecipazione/collaborazione gruppi (Previos, benessere organizzativo) 	X	X	X
1.3 Monitorare l'andamento dei sistemi di valutazione al fine della rilevazione di eventuali discriminazioni per quanto riguarda ad esempio il genere, la qualifica, il tempo di lavoro, la tipologia contrattuali	Monitoraggio in ordine del raggiungimento della percentuale di raggiungimento della performance individuale	X	X	X
	Valutazione sui sistemi meritocratici nell'attribuzione degli incarichi e delle responsabilità ai professionisti aziendali	X	X	X

AREA 2: PROMUOVERE SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE LAVORATIVO

Obiettivi	Azioni	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
2.1 Sviluppo della comunicazione/diffusione delle informazioni sui temi di pertinenza del CUG	Aggiornamento dello spazio intranet dedicato al CUG, ai temi ed alle iniziative del CUG	X	X	X
	Divulgazione degli eventi promossi dal CUG	X	X	X
	Creazione di una brochure da consegnare a tutti i neoassunti	X		
2.2 Promozione del Piano di Azioni positive	Elaborazione del Piano delle azioni positive	X		
	Contribuire per quanto di competenza alla divulgazione del piano incontri dipartimentali per promozione del Piano delle Azioni positive quale strumento strategico di affermazione di una cultura organizzativa di conciliazione tempi di vita e lavoro e benessere organizzativo	X		
	Monitoraggio stato di avanzamento delle azioni previste	X	X	X
2.4 Promuovere l'adesione alla rete nazionale CUG e Ricercare la Collaborazione con i CUG di Area Metropolitana	Condividere l'adesione alla rete nazionale CUG	X		
	Partecipare alle iniziative/formazione CUG Area Metropolitana	X	X	X
	Condividere strumenti e/o obiettivi formativi CUG Area Metropolitana	X	X	X
2.5 Promozione della salute e del benessere delle persone che lavorano	Censimento delle iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti quali, ad es. gruppi di cammino aziendali, progetti di educazione alla salute, lotta al tabagismo, ecc... attive in azienda	X		
	Promozione e diffusione di iniziative volte alla adozione di stili di vita corretti quali, ad es.: gruppi di cammino aziendali, progetti di educazione alla salute, lotta al tabagismo, ecc...		X	X
	Collaborazione alla implementazione dell' attività Gruppo Benessere Lavorativo per contrastare disagio e discriminazioni ad operatori	X	X	X

AREA 3: FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E RESPONSABILITA' FAMILIARI

Obiettivi	Azioni	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
3.1 Promozione dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	Proposta di formazione per il management sui temi della conciliazione lavoro famiglia e inclusione lavorativa	X		
	Formazione del management sui temi della conciliazione lavoro famiglia		X	X
	Individuazione e verifica di fattibilità sperimentazioni di servizi di facilitazione quali, ad es. assistenza familiari ad anziani o disabili, campi solari, agevolazione bandi INPS ecc. in collaborazione con CRAL	X	X	X

AREA 4: PREVENIRE E CONTRASTARE DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE SUL LAVORO

Obiettivi	Azioni	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
4.1 Sviluppo di una cultura lavorativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze	Conoscere le politiche aziendali del Diversity Manager	X	X	X
	Contribuire per quanto di competenza alla implementazione della funzione di Diversity manager	X	X	X