

**AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA
DI MODENA**

COPIA DAL REGISTRO DEGLI ATTI DEL DIRETTORE GENERALE

N.13/0000115/DG

Del 17 Maggio 2013

DELIBERA N. 13/0000115/DG

OGGETTO:

Adozione del “Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2013 – 2015”
dell’Azienda Ospedaliero – Universitaria di Modena

N.13/0000115 DEL 17/05/2013/DG

Proponente: Servizio Gestione e Sviluppo del Personale

Adozione del “Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2013 – 2015” dell’Azienda Ospedaliero – Universitaria di Modena.

IL DIRETTORE GENERALE

- Richiamati:
 - il D.Lgs 165/2001, artt. 1,7, 57 in tema di pari opportunità nelle condizioni di lavoro e contrasto ad ogni forma di discriminazione;
 - il D.Lgs. del 11.04.2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” il quale prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani Triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, in particolare promuovendo l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
 - la Direttiva del 23.05.2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica che introduce misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche;
 - il D.Lgs. del 09.04.2008 n. 81 che detta la disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - la circolare del 18.11.2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali relativa all’approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro correlato, di cui all’art. 28, comma 1-bis del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
 - i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro delle Aree Dirigenziali e del Comparto del Servizio sanitario nazionale, che hanno previsto l’istituzione nelle Aziende Sanitarie dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati sul fenomeno del Mobbing;
 - la legge n. 183/2010 la quale all’art. 21 prevede l’istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il quale sostituisce e unifica in un unico organismo le competenze dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
 - la Direttiva del 04.03.2011 emanata di concerto tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità nonché la deliberazione della Giunta Regionale n. 203/2013 contenenti le linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- Viste:
 - la deliberazione n. 54 del 24.03.2011 con la quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’Azienda Ospedaliero – Universitaria di Modena;
 - la deliberazione n. 134 del 04.05.2012 con la quale è stato recepito il Regolamento di funzionamento del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, approvato dal Comitato medesimo nella seduta del 15.02.2012.

- Considerato che tra i compiti propositivi assegnati al CUG dalle norme di riferimento e dalle Linee Guida nazionali è prevista la predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne nonché la promozione delle iniziative atte a diffondere la cultura delle pari opportunità, analisi e programmazione di genere.
- Vista la proposta di Piano delle Azioni Positive per il triennio 2013-2015, predisposta e approvata dal Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 24.01.2013, che si prefigge i seguenti obiettivi:
 1. comunicazione e promozione della cultura di genere: informazione e formazione;
 2. indagine dei bisogni del contesto, volta all'individuazione di azioni ispirate a politiche di conciliazione;
 3. promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori;
 4. promozione di condizioni di lavoro basate sul rispetto della dignità e benessere della persona.
- Acquisito il parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Modena, espresso con nota pervenuta al prot. n. 11024 del 14.05.2013, che ha valutato i contenuti e gli obiettivi descritti nel Piano delle Azioni Positive coerenti con la legislazione vigente in materia.
- Dato atto che, ai sensi della L. 241/90, viene individuata, quale responsabile del procedimento, la dott.ssa Lucia Martelli.
- Su proposta del Responsabile del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale.
- Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario.

D E L I B E R A

- a. Di recepire, facendolo proprio, il "Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2013 – 2015" dell'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Modena, predisposto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 ed allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- b. di pubblicare il presente provvedimento sul sito web aziendale nell'apposita sezione dedicata.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Antonio Sapone)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Anselmo Campagna)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Kyriakoula Petropulacos)

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2013 – 2015 DELL'AZIENDA OSPEDALIERO – UNIVERSITARIA DI MODENA

Il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" emanato con D.Lgs n. 198 dell'11 aprile del 2006 che fa seguito alla Legge n. 125 /1991 e al D.Lgs n. 196 del 23 maggio del 2000, prevede all'art. 48 che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la: "Rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" stabilisce che tutte le Amministrazioni Pubbliche debbano impegnarsi nell'attuazione di politiche di pari opportunità quale strumento fondamentale per il miglioramento della qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Da ultimo, la Direttiva ministeriale emanata il 23 maggio 2007, è volta a promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti in materia di parità e di valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare culture organizzative di qualità tese a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

L'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena intende svolgere un ruolo propositivo e propulsivo per dare attuazione alle disposizioni sopra richiamate mediante la realizzazione delle seguenti condizioni:

- assicurare condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- contesto lavorativo improntato al benessere organizzativo che garantisca il rispetto della dignità e della libertà dell'individuo.

Piano triennale delle azioni positive 2013- 2015

Premessa

Il presente piano triennale delle azioni positive si caratterizza per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nell'Azienda Ospedaliero Universitaria superando la tradizionale concezione che vede le

azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici.

Si ritiene opportuno infatti, privilegiare azioni trasversali che, prendendo avvio dalle esigenze del personale femminile, si possano estendere a tutto il personale. Ciò in quanto la realizzazione dell'uguaglianza di genere nelle Pubbliche amministrazioni deve superare il concetto di mera "attenzione alla condizione della donna" per passare all'attenzione al "fattore organizzazione" comprensivo di uomini e donne. La parità di genere è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza ed efficacia dell'attività istituzionale dell'Ente, in quanto consente, con il potenziamento della prospettiva di parità tra uomini e donne, una migliore utilizzazione delle risorse umane.

Preme precisare, in proposito, che la tipologia di azioni positive messe in campo risente della situazione generale di riduzione delle risorse disponibili in ambito sanitario, pertanto, le azioni proponibili devono essere contenute in regimi minimi di spesa.

Il Piano delle azioni positive dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena si prefigge i seguenti obiettivi:

1. comunicazione e promozione della cultura di genere : informazione e formazione;
2. indagine dei bisogni del contesto, volta all'individuazione di azioni ispirate a politiche di conciliazione;
3. promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori;
4. promozione di condizioni di lavoro basate sul rispetto della dignità e benessere della persona.

1. Comunicazione e promozione della cultura di genere: informazione e formazione

- 1.1** Diffusione delle attività del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'Azienda Ospedaliero Universitaria mediante il link attivato sul sito aziendale.
- 1.2** Sensibilizzazione del personale dipendente mediante la diffusione di materiale relativo alle tematiche delle pari opportunità.
- 1.3** Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive in Azienda.

Formazione rivolta al personale dipendente

- 1.4** Sviluppo della cultura di genere nei programmi di formazione aziendale:
al fine di diffondere una cultura condivisa sulle tematiche delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione e di violenza è previsto l'inserimento nel Piano Aziendale della Formazione di un corso di formazione all'anno, da svolgersi anche su più moduli, dedicato alle problematiche di genere, alla prevenzione delle molestie e della violenza in generale. I corsi saranno organizzati con docenti esperti in materia.

- 1.5** Utilizzo, ove necessario, dell'attività di formazione anche per lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici, nell'ottica del riequilibrio di genere.

Formazione rivolta ai componenti del CUG

- 1.6** La formazione rivolta ai Componenti del Comitato Unico di Garanzia prevede la possibilità di partecipare a convegni e/o seminari per consentire l'acquisizione di conoscenze e competenze nelle materie delle pari opportunità e del Mobbing.

Per la partecipazione a corsi interni, l'onere graverà sul budget trasversale del Servizio Formazione e Aggiornamento aziendale, mentre l'eventuale partecipazione ad aggiornamenti esterni sarà valutata, di volta in volta, dalla Direzione amministrativa che, in caso di accoglimento della richiesta, inserirà l'iniziativa nel budget della Direzione amministrativa stessa.

2. Indagini di contesto per individuazione di azioni per la promozione delle pari opportunità

L'indagine di contesto sulla distribuzione qualitativa e quantitativa del personale e l'indagine sui bisogni di conciliazione sui tempi di vita e di lavoro è fondamentale per acquisire le conoscenze utili allo sviluppo di azioni positive appropriate. Ci si propone a tal fine di effettuare:

- 2.1** Indagini sulla situazione di contesto, in particolare sulla situazione occupazionale aziendale con specifica attenzione alla condizione femminile: la ricerca intende acquisire un quadro generale mediante l'analisi di dati specifici sulle situazioni lavorative del personale dell'AOSP di Modena.
- 2.2** Individuazione di aree di miglioramento ed eventuali criticità, con particolare attenzione al personale in condizioni di vulnerabilità psicosociale, al fine di predisporre linee di intervento per azioni positive.

3. Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori

Le tematiche più significative in materia di conciliazione riguardano l'applicazione degli strumenti normativi in materia di lavoro flessibile, le azioni a sostegno del ritorno in servizio dalla maternità o da lunghi periodi di malattia o di assistenza a familiari, la flessibilità dell'orario di lavoro.

Le azioni che si intendono intraprendere in questo ambito sono:

- 3.1** Ricognizione e verifica dell'utilizzo degli istituti normativi e contrattuali in materia di lavoro flessibile, per rilevare la consistenza e le modalità di utilizzo.

Raccolta dati sull'orario di lavoro, sulle necessità dei dipendenti in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro, delle particolari situazioni ed esigenze familiari.

- 3.2 Verifica e, ove ritenuto necessario, revisione, degli strumenti (regolamenti, disciplinari) in essere e introduzione di nuovi strumenti e buone prassi.
- 3.3 Salvaguardia delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.
- 3.4 Previsione di percorsi di reinserimento lavorativo per il personale che rientra in servizio dopo lunghi periodi di assenza per maternità, malattia, assistenza o cura.

Per il rientro si prevede:

- la possibilità di articolare nel primo periodo l'orario di lavoro in modo flessibile in base al temperamento delle esigenze individuali e dell'organizzazione.
- l'organizzazione di un intervento di sostegno nel primo periodo, in cui il dipendente è sostenuto da una figura professionale esperta che accompagni il reinserimento della persona nel proprio posto di lavoro.

Tale accompagnamento potrebbe consistere in un programma di formazione-intervento per il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo il periodo di congedo, articolato in 3 fasi:

- percorsi di sensibilizzazione e informazione rivolti al management e a tutti i collaboratori;
- realizzazione di percorsi formativi per agevolare il rientro al lavoro del personale coinvolto;
- percorsi individuali di sostegno psicologico e/o bilancio delle competenze personali e professionali.

- 3.5 Implementazione di interventi organizzativi che favoriscano la conciliazione vita lavorativa - vita privata dei professionisti.

4. Garanzia di condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà della persona

Le azioni previste per prevenire le molestie ed assicurare la tutela della dignità della persona sono le seguenti:

- 4.1 Definizione e adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali e contro il mobbing per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori sulla base dei principi derivanti dalle raccomandazioni Europee.
- 4.2 Campagna informativa interna all'Azienda e presentazione del codice di condotta negli incontri di inserimento lavorativo del personale neoassunto.

Benessere organizzativo

Il DLgs 81/08 prevede che il datore di lavoro effettui la valutazione di tutti i rischi che nell'AOU di Modena è stata completata nel 2010. La norma precisa esplicitamente, per la prima volta, che tra questi deve essere inserito anche il rischio da stress lavoro-correlato.

Dall'approfondimento dei dati emersi dalla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, è stato sviluppato ed avviato, per le aree a rischio, un piano di azioni di miglioramento comprendenti:

- a. Interventi di **condivisione dei percorsi assistenziali e di cura e analisi delle dinamiche di gruppo** nelle principali aree individuate a rischio che agiscano sui possibili antecedenti del rischio, ovvero sull'organizzazione del lavoro, al fine di evitare l'insorgenza del rischio (*prevenzione primaria*).
- b. Implementazione dei **percorsi di formazione** sui principali fattori di rischio presenti in azienda e progettazione di eventuali ulteriori percorsi formativi specifici nelle principali aree individuate a rischio (*prevenzione secondaria*), anche al fine di potenziare le competenze trasversali e di vita (life skills) funzionali al miglioramento del rapporto individuo-organizzazione.
- c. Realizzazione, in stretta collaborazione con il Servizio Sorveglianza Sanitaria, di uno **specifico percorso di consulenza psicologica individuale** sul fenomeno dello stress occupazionale.
- d. Progettazione, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, finalizzata all'istituzione di un **punto di ascolto/counselling** aziendale, fruibile da tutti i professionisti, per ridurre e/o eliminare le principali manifestazioni individuali dello stress occupazionale (*prevenzione terziaria*).
- e. Inoltre, fra le azioni di miglioramento aziendali, sarebbe auspicabile la programmazione di una rivalutazione degli indicatori oggettivi, viste le importanti modifiche organizzative intervenute ed in previsione (così come previsto dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i.).
- f. Nell'ambito del Programma nazionale e regionale di Gestione del rischio nelle Strutture sanitarie sono state diffuse le "Raccomandazioni per la prevenzione della violenza a danno degli operatori sanitari" che prevedono l'elaborazione di un programma che parta dalla valutazione del rischio.
- g. Considerato che nell'ambito di competenza del Comitato Unico di Garanzia (CUG) rientrano come temi di interesse quelli sopra esposti, i due referenti: il Presidente del CUG e la Responsabile aziendale del Servizio di Prevenzione e Protezione hanno ritenuto opportuno adottare delle modalità di coordinamento tra le due funzioni, con specifico riferimento alle suddette tematiche.

h. A tal fine, si è stabilito di inserire nel Gruppo di lavoro per la prosecuzione del progetto sulla violenza a danno degli operatori sanitari alcuni componenti del CUG, così come è stata prevista la partecipazione, su invito, del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione alle riunioni del CUG.

4.3 Il C.U.G. è chiamato a svolgere funzioni propositive nei confronti del Gruppo di Progetto per il contrasto alla violenza sugli operatori sanitari e, quest'ultimo, a sua volta, relazionerà al CUG sugli stati di avanzamento e i risultati conseguiti.

parere favorevole

DELIBERA N.13/0000115/2013/DG

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
F.to (Dott. Antonio Sapone)

IL DIRETTORE SANITARIO
F.to (Dott. Anselmo Campagna)

IL DIRETTORE GENERALE
F.to (Dott.ssa Kyriakoula Petropulacos)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata, ai sensi dell'art. 32, della L. n.69/2009, in forma integrale, in data odierna, all'Albo online di questa Azienda Ospedaliero-Universitaria Policlinico di Modena e che, pertanto, da questa data, essa è esecutiva in quanto ai sensi dell'art.4, comma 8, L. n. 412/1991 atto non soggetto al controllo della Giunta Regionale.

Modena, il 19/07/2013

IL FUNZIONARIO INCARICATO

CERTIFICATO DI CONTROLLO DELLA GIUNTA REGIONALE
E DI PUBBLICAZIONE DELL' ATTO

Copia della presente deliberazione ai sensi dell'art. 4 comma 8 della legge 30.12.1991 n. 412, è stata inviata alla Giunta Regionale e pubblicata, in forma integrale, all'Albo online il __/__/____ ed è esecutiva dal __/__/____.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, in forma integrale, è stata pubblicata ai sensi dell'art.32, della L. n.69/2009 all'Albo online dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria Policlinico di Modena dal 19/07/2013 al 03/08/2013 .

Modena, il 04/08/2013

IL FUNZIONARIO INCARICATO