



## FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: ausl\_fe  
REGISTRO: Deliberazione  
NUMERO: 0000209  
DATA: 22/11/2018 13:27  
OGGETTO: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020 DELL'AZIENDA USL DI FERRARA

### SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Vagnini Claudio in qualità di Direttore Generale  
Con il parere favorevole di Natalini Nicoletta - Direttore Sanitario  
Con il parere favorevole di Carlini Stefano - Direttore Amministrativo

### CLASSIFICAZIONI:

- [01-02-01]

### DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- UO CUG E PARI OPPORTUNITA

### DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000209_2018_delibera_firmata.pdf	Carlini Stefano; Natalini Nicoletta; Vagnini Claudio	71659E1C18978764E909A5D74DA45C151 19DA1F43C4D4BF7A7E7C55F11AD73CC
DELI0000209_2018_Allegato1.pdf:		9118B949CF54111DF4282CB89699DC2D6 2D46BCCD9E85C736F8D49FFA09B44EB



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: PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018 - 2020 DELL'AZIENDA USL DI FERRARA

### **IL DIRETTORE GENERALE**

Richiamato il D.Lgs 198/2006 Art.48 che prevede che le Amministrazioni dello Stato predispongano il Piano delle Azioni positive sentito il Comitato Unico di Garanzia e il consigliere di pari opportunità;

Richiamata la Delibera dell'Azienda USL di Ferrara n. 86 del 25.05.2017 con la quale è stato rinnovato con l'attuale composizione il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Azienda USL di Ferrara;

Richiamata la nota n. 61911 del 07.11.2018 con la quale il Comitato Unico di Garanzia ha trasmesso la proposta del Piano delle Azioni Positive 2018-.2020 dell'Azienda USL di Ferrara;

Richiamata la nota n. 61872 del 07.11.2018 con la quale la consigliera di pari opportunità ha espresso parere positivo in merito al citato Piano delle Azioni Positive 2018-2020;

Viste:

- la Legge n. 183 del 4 novembre 2010, che prevede all'art. 21, comma 4 la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in questo unico organismo, gli ex Comitati per le pari opportunità e mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva nazionale e dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge;

- la Direttiva del 7/3/2011 ad oggetto "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" emanata a livello ministeriale congiuntamente dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità, in attuazione della Legge 183/2010;

Richiamata la delibera n.158/2017 con la quale è stato approvato il "Regolamento per la disciplina e la modalità di funzionamento del CUG dell'Azienda USL di Ferrara" nel quale è previsto fra i compiti del CUG la predisposizione di piani di azioni positive (PAP) per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, tra dipendenti a tempo indeterminato e determinato, e/o atipici con forme varie di collaborazione.

Premesso che l'Azienda USL di Ferrara al fine di adottare le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 Dlgs n. 165/2001; art. 48 del Dlgs n. 198 del 2006), di organizzazione della conciliazione vita-lavoro (D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66; Direttiva 1999/70/CE; Risoluzione del Parlamento europeo 13 settembre 2016) e nel perseguire, tra i propri obiettivi fondamentali, la tutela



delle pari opportunità nel rispetto delle diversità, consapevole del proprio ruolo nella tutela della salute, da un lato dei cittadini, e dall'altro, dei professionisti *si impegna* a promuovere direttamente e indirettamente, nel proprio modello organizzativo, una cultura di considerazione, accettazione e valorizzazione delle differenze, anche attraverso il Piano delle Azioni Positive 2018 – 2020;

Richiamate inoltre:

- il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità”;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”;
- il “Codice di Pari Opportunità tra uomo e donna”, di cui al Dlgs 11 aprile 2006, n. 198;
- la Legge 4 novembre 2010, n. 183 e relative Linee Guida, in sintonia con la carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 “Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini”;
- la Direttiva 3 del 1° giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2, dell’articolo 14, della legge 7 agosto 2015, 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”.

Dato atto che il presente provvedimento risponde ai principi della legittimità, opportunità e convenienza;

### **Delibera**

di approvare il “Piano delle Azioni Positive 2018 -2020 dell’Azienda USL di Ferrara” allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Paola Rosselli

## PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018- 2020 dell'Azienda USL di Ferrara

La prima parte del Piano presenta un'analisi sintetica dei dati a disposizione dell'Azienda, in materia di uguaglianza di opportunità maschio-femmina, con riferimento a tutte le figure professionali.

La seconda parte identifica le strategie e gli obiettivi del Piano, individuando come principali *assi* di intervento:

1. Incardinare il CUG nelle strutture organizzative aziendali
2. Monitorare i dati sul personale
3. Attivare azioni positive a contrasto delle asimmetrie e diseguaglianze
4. Formazione e formare sui temi del CUG

Al termine della descrizione di ogni asse, sono dettagliate le iniziative da attuare per perseguire gli obiettivi indicati.

### **La situazione attuale dei dati riferiti alle pari opportunità tra il personale**

Monitorare dati per valutare il fenomeno delle diseguaglianze per tutte le forme di diversità, richiede una ricognizione sistematica, attraverso la costruzione di un sistema complesso di indicatori e la creazione (e la cura) di flussi di dati. Situazione non ancora attiva in Azienda. Fanno eccezione i dati di presenza di personale riferiti al fattore sesso. Rispetto a questo esiste una rilevazione con cadenza annuale delle percentuali di maschi e femmine, per ciò che riguarda gli incarichi dirigenziali di strutture complesse e semplici e di strutture organizzative del comparto.

La rappresentatività di sesso negli incarichi professionali, si rendiconta per valutare il fenomeno molto diffuso della *segregazione organizzativa e occupazionale*<sup>i</sup>. In prospettiva nell'intento di analizzare altre possibili discriminazioni, si dovrà prevedere un approfondimento riferito anche agli altri determinanti di diversità, quindi di possibile discriminazione, oltre che al sesso/genere.

Di seguito vengono presentati i dati forniti dal Servizio comune Gestione del personale – (Dott. Luppi) nel luglio 2017 e relativi alla presenza di occupati maschi e femmine nella serie storica che abbiamo a disposizione, riferita al periodo dal 2009 al 2016.

La proporzione donne e uomini occupati in Azienda è di 71,02%F su 28,98%M nel 2016, con deboli variazioni e un calo complessivo pari all'1% di donne dipendenti. Nell'ambito di Dirigenza – Strutture Complesse, si registra un rilevante incremento di rappresentanza femminile, che va dal 18% del 2010 al 31,91% del 2016. In calo invece la rappresentanza di donne tra gli incarichi Dirigenza - Strutture Semplici, dal 44,70% del 2010 al 35,81% del 2016. In entrambi i casi siamo molto lontani dal 71,02%F del campione. Nello specifico per l'area Medici – Strutture Complesse, il rapporto M-F è andato lievemente migliorando, da un 29M su 9F del 2013, nel 2016 si hanno 23M su 10F, mentre Medici - Strutture Semplici presenta un deciso ribaltamento di percentuale di rappresentatività: 74,00%M su 37%F nel 2016. La Dirigenza amministrativa dai 10M su 3F degli anni 2012-15 presenta ora un 6M su 2F per effetto del pensionamento. L'area comparto, in massima parte infermieristica, rappresenta uno spaccato di perfetto equilibrio con i suoi 71,5%F su 28,5%M più per ragioni storiche<sup>ii</sup>, che intenzionali.

TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31.12	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
MASCHI	890	869	839	845	838	831	818	796
FEMMINE	2300	2289	2220	2134	2089	2038	1957	1951
<b>TOTALE</b>	<b>3190</b>	<b>3158</b>	<b>3059</b>	<b>2979</b>	<b>2927</b>	<b>2869</b>	<b>2775</b>	<b>2747</b>
% MASCHI	27,8	27,5	27,4	28,37	28,63	28,96	29,48	28,98
% FEMMINE	72,2	72,5	72,6	71,63	71,37	71,04	70,52	71,02

Dirigenza: -Strutture complesse -Strutture semplici	2012		2013		2014		2015		2016	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
<b>strutture complesse</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>
MEDICI	28	9	29	9	27	9	23	10	23	10
VETERINARI	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
FARMACISTI	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
PSICOLOGI	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
INGEGNERI	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
SOCIOLOGI	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
DIR. AMMINISTRATIVI	10	3	10	3	10	3	10	3	6	2
STATISTICI	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>TOTALE</b>	<b>57</b>		<b>58</b>		<b>54</b>		<b>52</b>		<b>47</b>	
<b>strutture semplici</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>D</b>
MEDICI	80	52	79	50	78	47	79	42	74	37
VETERINARI	7	2	7	2	7	2	7	2	7	2
FARMACISTI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
BIOLOGI	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1
CHIMICI	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
PSICOLOGI	1	8	1	7	1	7	1	5	1	5
INGEGNERI	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0
SOCIOLOGI	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
DIR. AMMINISTRATIVI	1	5	1	5	1	5	1	5	5	6
<b>TOTALE</b>	<b>169</b>		<b>165</b>		<b>161</b>		<b>154</b>		<b>148</b>	

Area Comparto	2012		2013		2014		2015		2016	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
TUTTI I RUOLI	20	55	21	54	21	55	25	55	22	54
<b>TOTALE</b>	<b>75</b>		<b>75</b>		<b>76</b>		<b>80</b>		<b>76</b>	

Dirigenza: -Strutture complesse -Strutture semplici	% DONNE						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>strutture complesse</b>							
MEDICI	15,50%	20,40%	24,32%	23,68%	25%	30,30%	30,30%
VETERINARI	100,00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
FARMACISTI	100,00%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
PSICOLOGI	/	100%	100%	100%	0,00%	0,00%	0,00%
INGEGNERI	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SOCIOLOGI	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
DIR. AMMINISTRATIVI	23,70%	23,70%	23,08%	23,08%	23,08%	23,08%	25%
STATISTICI	/	/	0,00%	0,00%	0,00%	100%	100%
<b>TOTALE</b>	<b>18,00%</b>	<b>23,00%</b>	<b>26,32%</b>	<b>25,86%</b>	<b>25,92%</b>	<b>30,77%</b>	<b>31,91%</b>
<b>strutture semplici</b>							
MEDICI	41,70%	41,20%	39,39%	38,75%	37,60%	34,71%	33,33%
VETERINARI	20,00%	22,00%	22,22%	22,22%	22,22%	22,22%	22,22%
FARMACISTI	50,00%	50,00%	50%	50%	50%	50%	50%
BIOLOGI	75,00%	75,00%	75%	75%	75%	66,67%	50%
CHIMICI	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PSICOLOGI	90,00%	88,00%	88,89%	87,50%	87,50%	83,33%	83,33%
INGEGNERI	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
SOCIOLOGI	0,00%	0,00%	100%	100%	100%	100%	100%
DIR. AMMINISTRATIVI	71,40%	83,30%	83,33%	83,33%	83,33%	83,33%	54,54%
<b>TOTALE</b>	<b>44,70%</b>	<b>43,40%</b>	<b>42,60%</b>	<b>41,81%</b>	<b>40,99%</b>	<b>37,01%</b>	<b>35,81%</b>

Area Comparto	% DONNE						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
TUTTI I RUOLI		75,90%	73,33%	72,00%	72,37%	68,75%	71,05%

## **Asse 1. Incardinare il CUG nelle strutture organizzative aziendali**

### **Obiettivi**

1. Proseguire nel percorso di raccordo tra CUG, Direzioni e articolazioni aziendali;
2. Implementare la disponibilità da parte delle Articolazioni aziendali a fornire dati e informazioni necessarie a garantire l'operatività del CUG;
3. Implementare la comunicazione delle attività del CUG sia all'interno, che all'esterno.

### **Azioni riferite agli obiettivi**

#### **Asse 1 - Azione 1- A**

Includere l'azione del CUG nei seguenti documenti di programmazione aziendale e azioni strategiche:

- ✓ *Atto aziendale* - funzioni del CUG riconosciuto come co-costruttore di equità interna;
- ✓ *Piano della performance* - inserimento di obiettivi di pari opportunità, equità e qualità operativa in ambiente sereno e interattivo, strumenti di conciliazione vita-lavoro, per ciò che riguarda la gestione del personale;
- ✓ *Obiettivi di Budget* - inclusione di indicatori di pari opportunità, equità e qualità operativa in ambiente sereno e interattivo, strumenti di conciliazione vita-lavoro per ciò che riguarda la gestione del personale.

#### **Asse 1 - Azione 1- B**

Promuovere la consultazione del CUG in base alla Direttiva ministeriale n. 183/10 (art. 21; 3.2 Compiti) in merito a:

- a. Piani di Formazione del personale;
- b. Orari di lavoro;
- c. Forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- d. Criteri di valutazione del personale;

Prevedere la formula "*sentito il parere del CUG*" negli atti interni, circolari, direttive, ecc. sui temi sopraelencati.

#### **Asse 1 - Azione 1 - C**

Creare un **Report annuale di rendiconto dell'attuazione delle misure prescritte dalla Direttiva 3 del 1° giugno 2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2, dell'articolo 14, della legge 7 agosto 2015, 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", in conformità alle voci:

*"1.C. Comitati Unici di Garanzia. Un ruolo determinante nell'attuazione delle misure prescritte dovrà essere svolto dai CUG, costituiti ai sensi dell'art. 57 del DL 30 marzo 2001 n.165 (...); 1.G. Attuazione e monitoraggio della Direttiva. Le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della Direttiva, anche avvalendosi della collaborazione dei CUG (...) 3.D. Disciplina interna. E' necessario che le amministrazioni nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, adottino un atto interno (...) che può riguardare i seguenti aspetti (...) 10. individuazione del ruolo dei CUG nell'attuazione del lavoro agile"*

## **Asse 2. Monitorare i dati sul personale**

### **Obiettivo unico**

Ambito rilevante per promuovere un effettivo cambiamento a favore del benessere dei dipendenti dell'AUSL è rappresentato dalle politiche per il personale, che richiedono un più attivo impegno per il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità, equità e attenzione alle opportunità di sviluppo professionale e necessità di conciliazione tra vita lavorativa e personale. Nell'intento di far emergere eventuali disparità e individuare gli strumenti più idonei per contrastarle, si procederà a un monitoraggio dei dati che dovrà assumere carattere di raccolta sistematica annuale con il nome *Rapporto "Mappa del benessere organizzativo dei/le dipendenti dell'AUSL di Ferrara"*.

### **Azioni riferite all'obiettivo unico**

#### **Asse 2 – Azione 1**

Costituire un Gruppo di lavoro finalizzato alla Redazione del Rapporto annuale e all'organizzazione di indagini su temi specifici.

#### **Asse 2 – Azione 2**

Redigere un Rapporto annuale - contenuti. All'annuale raccolta dati di distribuzione uomini e donne che operano all'interno dell'Azienda, si raccoglieranno dati aggregati, in aggiunta a quelli riferiti alla rappresentatività di sesso/genere in base ad indicatori meglio specificati nell'Allegato 1.

#### **Asse 2 – Azione 3**

Conoscere e contrastare la violenza, subita dagli operatori da parte dei pazienti: indagini specifiche attraverso questionari e/o interviste al personale dipendente.

## **Asse 3. Azioni positive a contrasto delle asimmetrie e diseguglianze**

### **Obiettivi**

#### **Asse 3 – Obiettivo 1**

L'Azienda USL di Ferrara si impegna a essere attore di buone prassi, in questo senso adotta le strategie necessarie a superare gli squilibri esistenti, che rappresentano un elemento strutturale di diseguglianza, oltre che uno spreco e un costo organizzativo: il mancato investimento su una parte del personale implica infatti un dispendio di competenze e di risorse, e produce a sua volta disaffezione e disinvestimento. Vanno messi in pratica provvedimenti atti a far emergere e contrastare i fenomeni di molestie, bossing, mobbing, stalking e straining<sup>iii</sup>, affinché l'attività di ascolto e gli interventi di conciliazione siano sempre più efficaci e tutelanti.

#### **Asse 3 – Obiettivo 2**

Si intende pertanto adottare politiche che si avvalgano di interventi di tipo organizzativo e di consolidamento di servizi a supporto della conciliazione vita lavorativa e personale, in modo da limitare le asimmetrie esistenti.

#### **Asse 3 – Obiettivo 3**

È inoltre opportuno promuovere iniziative che non siano mirate solo al personale già strutturato, ma anche di altre forme contrattuali. In questa prospettiva assumono un particolare significato le

disposizioni del Codice per la tutela della Dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori dell'Azienda USL di Ferrara CODILL a cura del CUG precedente e denominato con l'acronimo CODILL.

### ***Azioni riferite agli obiettivi***

#### ***Asse 3 – Azione 1- A***

Organizzare lo Sportello d'ascolto CUG.

#### ***Asse 3 – Azione 1 – B***

Dotarsi della figura del/la Consigliere/a di fiducia esterna all'Azienda, utile a scongiurare situazioni discriminatorie che possano sfuggire a "sensori" interni.

#### ***Asse 3 – Azione 1- C***

Estendere forme di tutela anche per il personale con contratti diversi da quello a tempo indeterminato.

#### ***Asse 3 – Azione 1- D***

Progettare soluzioni organizzative (tutor, supporti informatici, sportello, etc.) per training individualizzati a favore di neoassegnati o di chi rientra dal congedo maternità o di paternità, da assenza prolungata per esigenze familiari o gravi problemi di salute, in base a un protocollo aziendale condiviso con il CUG.

#### ***Asse 3 – Azione 1- E***

Definire due Nuclei cardine di azioni positive per i quali occorre individuare specifico Gruppo operativo: Telelavoro e Smart-working; Ageing management (dettagli in Allegato 1 e 2).

#### ***Asse 3 – Azione 2***

Individuare specifiche azioni conseguenti i risultati delle raccolte dati Asse 2.

#### ***Asse 3 – Azione 3***

Aggiornare il Codice per la tutela della Dignità delle Lavoratrici e dei Lavoratori dell'Azienda USL di Ferrara CODILL.

## **Asse 4. Formazione e formare sui temi del CUG**

### ***Obiettivi***

#### ***Asse 4 – Obiettivo 1***

L'equità, e con essa l'attenzione ad affrontare le difficoltà della convivenza, la tutela e accettazione delle varie diversità, nonché la promozione di strumenti di conciliazione vita e lavoro, rappresentano i concetti cardine dell'opera di sensibilizzazione che il CUG può favorire in un'Azienda già aperta a questo. La formazione rappresenta un settore strategico fondamentale per assicurare qualità e sviluppo di un'azienda sanitaria che voglia stare al passo con i tempi, non solo per ciò che riguarda gli aspetti, pur preponderanti, di tipo clinico-tecnologico, ma anche quelli psicosociali e di relazione/comunicazione, che impattano sulla vita di ogni giorno, non solo per gli aspetti lavorativi. I temi peculiari del CUG, che potremmo sintetizzare in Diversity Management, cioè gestione degli aspetti di differenza e diversità (tra questi anche l'Ageing Management<sup>iii</sup>), non dovranno essere patrimonio dei soli componenti del CUG, ma andranno condivisi con tutti i professionisti, a tutti i livelli dell'Azienda.

#### ***Asse 4 – Obiettivo 2***

Applicare le funzioni consultive del CUG per l'aspetto di formulare parere sui Piani di formazione del personale, in attuazione dell'art.21, Legge 4 novembre 2010, n. 183 già citata.



#### **Asse 4 – Obiettivo 3**

Il Regolamento sulla formazione dell'Azienda USL di Ferrara risale al 2004, le procedure e le applicazioni attuali si configurano in un assetto di assenza di regolamento condiviso e consultabile. Si ravvisa la necessità di un aggiornamento del Regolamento aziendale ormai risalente a diversi anni fa, possibilmente allineato a quello dell'altra Azienda.

#### **Asse 4 – Obiettivo 4- A**

Il processo di integrazione tra l'Azienda USL e l'Azienda Universitario - Ospedaliera di Ferrara vede, per ciò che riguarda la regolamentazione della formazione, ancora percorsi e opportunità *diverse* in molti aspetti della fruizione di corsi di aggiornamento e formazione, ciò accade per professionisti delle stesse branche, spesso coinvolti nelle stesse équipe lavorative. Si riscontra, quindi la necessità di valutare se esistono rischi di possibile discriminazione in questo campo.

#### **Asse 4 – Obiettivo 4- B**

Verificare l'adeguatezza e la conformità con l'art. 2087 del Codice Civile e con le norme di sicurezza e tutela degli addetti, di procedure indicate come consuetudine comportamentale da adottare in occasione dei corsi di formazione.

### **Azioni riferite agli obiettivi**

#### **Asse 4 – Azione 1**

Inserire nel Piano Aziendale della Formazione annuale Corsi a gestione diretta o no sulle tematiche:

- ✓ Diversity Management, con l'approfondimento dei temi di pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto alle discriminazioni;
- ✓ Sviluppo di una cultura attenta nello specifico alle disparità sul lavoro date dal fattore genere, con attenzione alla medicina e psicologia del lavoro in ottica di genere;
- ✓ Strumenti e modalità di applicazione di azioni per la conciliazione vita e lavoro dei dipendenti (Direttiva 3 del 1° giugno 2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2, dell'articolo 14, della legge 7 agosto 2015, 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");
- ✓ Sicurezza sul lavoro in ottica di genere anche in relazione allo stress lavoro-correlato (art.27, TU 81/08);
- ✓ Percorsi formativi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto, etc.), a contrasto dello stress lavoro correlato e possibile burn-out;
- ✓ Corsi sulle pari opportunità e sul bossing e mobbing per tutti i lavoratori e le lavoratrici e specifici per i dirigenti e i titolari di incarico di posizione organizzativa e di coordinamento (art.7, comma 4, del d.lgs. 165/2001).

#### **Asse 4 – Azione 2**

Includere il CUG tra i soggetti consultati in modo permanente sui Piani di formazione del personale.

#### **Asse 4 – Azione 3**

Aggiornare e diffondere la conoscenza del Regolamento aziendale ormai risalente a diversi anni fa, allineato a quello dell'altra Azienda.

#### **Asse 4 – Azione 4 - A**

Allineare il Regolamento della formazione tra le due Aziende Sanitarie, con indicazione di regole omogenee, in particolare per i gruppi di lavoro a composizione mista.

Allegato al Piano delle Azioni Positive 2018 – 2020 dell’Azienda USL di Ferrara

**1. Cruscotto dati annuali al 31 Dicembre PAP 2018 – 2020 Azione 2 dell’Asse 2**

Indicatori	U	U maggiore 54 anni	D	D maggiore 54 anni	Totale
Personale in servizio a tempo indeterminato					
Personale dirigente					
- con struttura complessa					
- con struttura semplice					
Personale del comparto					
- con posizione organizzativa					
Dipendenti PART TIME					
- iniziati nell'anno di riferimento					
Dipendenti NON a tempo indeterminato					
- primo contratto nell'anno					
Dipendenti con contratto di telelavoro					
- iniziati nell'anno di riferimento					
Giornate di congedo per malattia					
Grave patologia/terapia salvavita - giornate di congedo					
Funzione genitoriale - giornate di congedo					
Funzione genitoriale - persone					
Congedo per assistere familiari non autosufficienti – persone					
Dipendenti che hanno usufruito L. 104/1992 art. 33					
- per sé stessi					
- per assistere familiari					
Dipendenti rientrati dopo una assenza dal lavoro superiore a 60 gg. continuativi					
Richieste congedi presentate					
Richieste di part-time presentate					
Richieste per telelavoro presentate					
Richieste congedi attivate					
Richieste di part-time attivate					
Richieste per telelavoro attivate					
Personale in servizio assunto con disabilità (art. 35 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e <b>art. 3 della legge 68/99</b> )					
- di cui assunti nell'anno					

<b>Indicatori</b>	<b>U</b>	U maggiori di 54 anni	<b>D</b>	D maggiori di 54 anni	<b>Totale</b>
Segnalazioni alla commissione di disciplina					
- di cui dirigenti					
- di cui comparto					
- esiti con licenziamento					
- esiti con sospensione di giorni					
- esiti con ammonizione scritta					
- esiti con ammonizione verbale					
Segnalazioni dei dipendenti riguardo difformità sulla valutazione delle competenze e performance annuale individuale					
Atti di violenza subiti da parte dei pazienti					
- di cui con prescrizioni mediche conseguenti					
Atti di violenza subiti da parte di colleghi					
- di cui con prescrizioni mediche conseguenti					

1. **Progetti speciali a favore di personale con disabilità attivati - Specificare**
2. **Previsioni di pensionamento per l'anno successivo - Mappatura dei servizi interessati**
3. **Composizione delle Commissioni di concorso e di tutte le Commissioni e comitati non elettivi**

<sup>i</sup> Si parla di segregazione quando mettendo a confronto la distribuzione nei diversi luoghi (prendiamo il nostro esempio dei livelli gerarchici) di persone aggregabili per determinate caratteristiche (potrebbe essere per etnia, età, scolarità, etc. nel nostro esempio, il sesso) si rileva che queste sono distribuite in modo non casuale e in proporzione sensibilmente distante da quella presente nella società (come società/comunità prendiamo a riferimento l'intera Azienda) Per meglio intenderci, considerando che la proporzione donne e uomini occupati in Azienda è di 71,02%F su 28,98%M (nel 2016), se l'organizzazione non fosse segregativa, dovremmo trovare la stessa proporzione di rappresentatività ad ogni livello. La segregazione acquista rilievo quando è associata a forme di svantaggio (meno potere decisionale, meno stipendio, per esempio) ed è interessante rilevarne i contorni, poiché spesso si presenta come frutto di un processo cumulativo *non intenzionale*, quindi non dipendente dalla volontà diretta di nessuno. La segregazione, infatti, è effetto e frutto della strutturale *divisione sessuale del lavoro*, in base alla quale esistono lavori/ruoli "per uomini" e "per donne" e implica una forma significativa di disuguaglianza e discriminazione. Si ha motivo di credere che politiche mirate, possano contrastare questo fenomeno.

<sup>ii</sup> Dal sito IPASVI "Estensione al personale maschile dell'esercizio della professione di infermiere professionale": recita così la legge n. 124 del 25 febbraio 1971, con la quale si sancisce una vera rivoluzione nel mondo infermieristico. La storia della professione era stata fino a questo momento esclusivo appannaggio delle donne. <http://www.ipasvi.it/chi-siamo/note-di-storia.htm>

<sup>iii</sup> Il tema dell'ageing, dell'invecchiamento del personale dipendente, si configura come problema molto sottovalutato, che, invece, va gestito e presenta caratteristiche peculiari da considerare nella loro specificità. Nel 2014 il CUG aveva effettuato un'indagine interna sul fenomeno. Le diversità dell'invecchiamento lavorativo richiedono un cambiamento della cultura organizzativa, rispettando le esigenze dei lavoratori anziani, il loro subentrato bisogno di sentirsi realizzati e liberi da pressioni fisiche, psicologiche ed emotive sul posto di lavoro e la necessità di valorizzare la capacità di trasmissione di conoscenze e competenze, in un clima di scambio intergenerazionale di saperi ed esperienze. La formazione sul tema indirizzata anche e soprattutto alle Direzioni aziendali, fornisce la possibilità di introdurre misure di flessibilità da non tradurre in demansionamenti o allontanamenti.