

**DETERMINA DEL
DIRETTORE GENERALE
N. 278 DEL 17 LUG. 2017**

**Oggetto: PRESIDI VARI – APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE
2017-2019.**

**IL
DIRETTORE GENERALE**

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Sanitario, del Direttore Scientifico e del Direttore Amministrativo, ciascuno per quanto di rispettiva competenza;

- D E T E R M I N A -

1. di approvare, per le motivazioni di cui al documento istruttorio, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017/2019, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto, allegato alla presente determina di cui costituisce parte integrante e sostanziale.
2. di precisare che le eventuali spese derivanti dall'attuazione delle azioni previste nel suddetto Piano saranno quantificate ed impegnate con successivi atti.
3. di precisare che la presente determina non è sottoposta al controllo regionale ai sensi del combinato disposto dall'art.28, comma 2, della Legge Regionale Marche n.26/1996 e s.m.i., e dall'art.12 della L.R. Marche n.21 del 21.12.2006, ai sensi dell'art.18 della Legge Regionale Lombardia n.33/2009 e s.m.i., ed ai sensi dell'art.13, comma 1°, della Legge Regionale Calabria n.11 del 19.03.2004 e s.m.i..
4. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.;

Via Santa Margherita,5 - Ancona, sede legale INRCA

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Gianni Genga)



Per i pareri infrascritti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Riccardo Mario Paoli)



IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Alberto Deales)



IL DIRETTORE SCIENTIFICO
(Dott.ssa Fabrizia Lattanzio)



La presente determina consta di n.13 pagine di cui n. 9 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

**INRCA****Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico**

Sede Legale - Via S.Margherita n.5, Ancona
Amministrazione Centrale - Via S.Margherita n.5, Ancona
www.inrca.it

Numero 278/DGEN

Pag.
3

Data 17 LUG. 2017

- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -**UNITA' OPERATIVA AMMINISTRAZIONE RISORSE UMANE****Normativa di riferimento:**

- ⇒ D.Lgs. n.198 del 11.04.2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6, della legge 28.11.2005 n.246"
- ⇒ D.Lgs. n.165 del 30.03.2001 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"
- ⇒ L. n.183 del 04.11.2010 Collegato al lavoro
- ⇒ Direttiva della P.C.M. del 04.03.2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia.. "
- ⇒ Determina n.337/DGEN del 21.10.2015
- ⇒ Determina n. n.395/DGEN del 05.11.2015

L'art.48, c.1°, del D.Lgs. n.198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6, della legge 28.11.2005 n.246" prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni Positive, di durata triennale, tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'art.21 della Legge n.183/2010 (Collegato al Lavoro) stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni debbano garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed 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 e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni, inoltre, devono garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e devono impegnarsi a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Il citato art.21 ha inoltre, stabilito l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di costituire il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (C.U.G.) in sostituzione dei Comitati per le pari opportunità e dei Comitati Paritetici sul fenomeno del Mobbing.

Con determinate n.337/DGEN del 21.10.2015 e n.395/DGEN del 05.11.2015 l'Istituto ha provveduto a costituire il Comitato Unico di Garanzia. Il legislatore ha assegnato al C.U.G. vari compiti propositivi, tra i quali quello di predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04.03.2011).

In attuazione della normativa sopra descritta il Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto ha predisposto il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019, trasmesso alla scrivente U.O. in data 29.06.2017.

Si ritiene, pertanto, necessario provvedere all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2014-2016 che allegato al presente documento ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Si precisa che le eventuali spese derivanti dall'attuazione delle azioni previste nel suddetto Piano saranno quantificate ed impegnate con successivi atti.

Alla luce di quanto sopra esposto

SI PROPONE

1. di approvare, per le motivazioni di cui al documento istruttorio, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017/2019, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto, allegato alla presente determina di cui costituisce parte integrante e sostanziale.
2. di precisare che le eventuali spese derivanti dall'attuazione delle azioni previste nel suddetto Piano saranno quantificate ed impegnate con successivi atti.

Il Responsabile del Procedimento
Il Coll. Amm. vo Prof. le Esperto
(Dott.ssa Claudia Marinucci)

Per presa visione e approvazione
Il Responsabile della U.O.C. Amm.ne Risorse Umane
Il Dirigente Amministrativo
(Dott.ssa Adriana D'Alba)

ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE DELLA STRUTTURA

Il Dirigente dell'U.O. Amministrazione Risorse Umane attesta che dalla presente determina non derivano spese a carico del Bilancio aziendale.

Il Dirigente Amministrativo
(Dott.ssa Adriana D'Alba)

- ALLEGATI -

INRCA - PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2017-2019

I. FONTI LEGISLATIVE

Elenco delle principali fonti normative da intendersi come in vigore per effetto di eventuali successive modifiche ed integrazioni; per quanto non espressamente richiamato si rimanda alla normativa nazionale, regionale e comunitaria in vigore:

- Direttiva 4 marzo 2011 - Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e Ministero per le Pari Opportunità - "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";
- D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 - "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 - "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- Direttiva 23 Maggio 2007 - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- D.Lgs 30 marzo 2001, n.165 - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" con modifiche come da legge 4 marzo 2010, n. 183 "Collegato Lavoro";
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- D.Lgs 23 Maggio 2000, n. 196 - "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144";
- Legge 10 aprile 1991, n. 125 - "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2017-2019 dell'INRCA si propone obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente e dai CCNL. Il raggiungimento di tali obiettivi è correlato ad azioni mirate a garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone oltre che ad azioni a tutela della maternità e per la sicurezza sul lavoro in gravidanza.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive passa anche attraverso il consolidamento del ruolo del CUG all'interno dell'organizzazione e alla collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Le azioni positive, atte a favorire le politiche volte al benessere organizzativo, alle pari opportunità e contrastare le differenze di genere, sono condivise con l'Organo di Governo, per la loro effettiva realizzazione.

Le linee di intervento comprendono:

1. Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia;
2. Promozione della cultura di genere e delle pari opportunità: informazione e formazione;
3. Osservatorio: indagine dei bisogni del contesto finalizzata alla presentazione di progetti inerenti a politiche di conciliazione;
4. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
5. Incentivazione di condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle lavoratrici e dei lavoratori e nuovo impulso al benessere organizzativo, in linea con il Codice Etico Comportamentale dell'Istituto.
6. Servizi e benefici diretti ai dipendenti

1. **Formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG).**

La formazione dei componenti del Comitato Unico di Garanzia deve prevedere almeno una giornata formativa all'anno al fine di creare una cultura condivisa sulle tematiche inerenti le pari opportunità ed il benessere organizzativo ed acquisire competenze circa gli strumenti e le

**INRCA****Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico**

Sede Legale - Via S. Margherita n.5, Ancona

Amministrazione Centrale - Via S. Margherita n.5, Ancona

www.inrca.it

Numero 278/AGEN

Data 17 LUG. 2017

Pag.
7

strategie di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, di promozione di ambienti di lavoro caratterizzati dal rispetto dei principi di benessere organizzativo e di contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione.

Soggetti coinvolti: **U.O.S.D. Formazione e aggiornamento del Personale, CUG.**

Tempi di realizzazione: **anni 2017-2019.**

Costi preventivati: euro **2.000**

2. Promozione della cultura di genere e pari opportunità: informazione e formazione.

La promozione della cultura di genere e pari opportunità sarà finalizzata a:

1. Diffondere la conoscenza tra i lavoratori delle attività del Comitato Unico di Garanzia dell'INRCA;
2. Pubblicizzare le attività del CUG nelle pubblicazioni ufficiali e iniziative pubbliche, riferite all'attività istituzionale, le cui tematiche sono riconducibili ai campi di interesse del CUG ;
3. svolgere azioni di diffusione delle informazioni rivolte alle lavoratrici ed ai lavoratori in merito alla cultura di genere e agli strumenti di conciliazione esistenti e fruibili a livello aziendale;
4. inserire la cultura di genere ed il rispetto delle pari opportunità nei programmi di formazione elaborati dall'U.O. Formazione e Aggiornamento del Personale;
5. collaborare con altre Istituzioni per l'organizzazione di convegni, la partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione.

Azioni:

- a. Diffusione delle attività del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'INRCA mediante il link dedicato, sui siti web aziendali internet ed intranet (social media e social network).
- b. Diffusione di documentazione di facile accesso (opuscoli, depliant) su vari argomenti in materia di pari opportunità, discriminazione, benessere dei/delle lavoratori/trici.

- c. Monitoraggio per genere del personale attivo in Azienda: assunzioni, progressioni di carriera, mobilità, alla nazionalità, al ricorso alla maternità/paternità o alla legge 104/92, al fine di individuare eventuali situazioni di svantaggio di genere esistenti in Azienda.
- d. Sensibilizzazione del personale mediante la formazione sulle tematiche delle pari opportunità e cultura di genere e di contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione attraverso un seminario inserito nel Piano Aziendale della Formazione.
- e. Partecipazione in rete con altre Istituzioni ugualmente impegnate sullo stesso fronte e al coinvolgimento dell'associazionismo a tutela della parità di genere e delle pari opportunità.
- f. Gestione della casella di posta elettronica istituzionale cug@inrca.it alla quale tutti i/le dipendenti potranno segnalare eventuali discriminazioni, situazioni di mobbing o far pervenire osservazioni, opinioni e suggerimenti, che saranno gestiti nel rispetto della privacy.

Soggetti coinvolti: **U.O.S.D. Formazione e aggiornamento del Personale, URP, CUG, Direzione Generale.**

Tempi di realizzazione: **2017 - 2019.**

Costi preventivati: **euro 4.000**

3. Osservatorio: indagine volta a rilevare i bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici in tema di conciliazione vita/lavoro, la percezione delle discriminazioni, la valorizzazione del benessere di chi lavora

L'indagine sui bisogni di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, strutturata con la metodologia della "ricerca-intervento", si propone di colmare un gap di conoscenza di dati specifici circa le situazioni lavorative del personale dell'Inrca e di individuare le eventuali criticità ed i bisogni di conciliazione, allo scopo di formulare proposte di azioni positive

appropriate. Allo stesso tempo va valorizzato il benessere all'interno dei posti di lavoro, per ostacolare situazioni di disagio o discriminazioni, che possano compromettere l'equilibrio psico- fisico dei lavoratori.

Azioni

- a. Partendo dall'indagine sul benessere organizzativo (realizzata nel 2016), approfondire la conoscenza dei bisogni di conciliazione e raccolta proposte.
- b. Analisi dei dati sul clima interno dell'Istituto e individuazione delle criticità, con particolare attenzione alla ricognizione del personale in condizioni di vulnerabilità psicosociale.
- c. dare attenzione agli eventi sentinella (far emergere e dare attenzione ai "quasi eventi"), in un'ottica di prevenzione di situazioni aggravanti.

Soggetti coinvolti: **U.O. Amministrazione Risorse umane, Centro Epidemiologico Regionale Specialistico, SPP, URP.**

Tempi di realizzazione: **anni 2017 – 2019**

Costi preventivati: **senza oneri aggiuntivi**

4. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

La promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro verte in:

- o Attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità a coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 D.Lgs 165/2001);
- o Progettare e realizzare azioni di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati;

Azione

- a. Sulla base delle risultanze dell'indagine di cui al p.to 3, promozione di interventi finalizzati a favorire la conciliazione vita/lavoro.

Soggetti coinvolti: **U.O. Amministrazione Risorse umane, Direzioni Mediche di Presidio, U.O. Centro Epidemiologico Regionale Specialistico, URP, CUG.**

Tempi di realizzazione: **anni 2017-2019**

Costi preventivati: **senza oneri aggiuntivi**

5. Promozione di condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle lavoratrici e dei lavoratori e prevenzione del mobbing e delle discriminazioni.

La più recente normativa pone l'accento sulla necessità di garantire ambienti di lavoro improntati al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori quale elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro ed è noto in letteratura che mobbing e discriminazioni peggiorano le prestazioni lavorative. La stessa recente normativa estende le competenze attribuite ai Comitati Unici di Garanzia demandando loro il compito di vigilare a che all'interno dell'organizzazione siano assicurate parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione - ovvero a tutti quei fattori che possono determinare azioni di discriminazione, di isolamento e di emarginazione del dipendente ledendone la dignità e la libertà - al fine di favorire la realizzazione di ambienti di lavoro caratterizzati dal rispetto dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto di qualsiasi forma di mobbing, discriminazione e violenza morale o psichica.

Diviene quindi indispensabile l'adozione di strumenti di prevenzione e lotta verso ogni forma di violenza e discriminazione, utile anche nella gestione del conflitto nelle relazioni in ambito lavorativo ed in grado di allentare le tensioni fra gli operatori.

Azioni:



INRCA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sede Legale - Via S. Margherita n.5, Ancona

Amministrazione Centrale - Via S. Margherita n.5, Ancona

www.inrca.it

Numero 278/DGEN

Data 17 LUG. 2017

Pag.
11

- a. Attuazione di progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la mappatura delle competenze professionali e l'affidamento di incarichi adeguati che valorizzino altresì le differenze di genere e delle pari opportunità, tale procedura va tenuta in considerazione nella costituzione di Comitati;
- b. adozione di un sistema di comunicazione efficace ed omogeneo che assicuri la circolazione delle informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro, la gestione del personale, l'accesso alla formazione e alla progressione professionale e qualsivoglia altro aspetto della vita aziendale, quale sistema da realizzarsi mediante la definizione di un Piano di comunicazione interna
- c. introduzione di forme idonee di affiancamento e di recupero formativo finalizzate all'inserimento dei nuovi assunti e alla riqualificazione dei lavoratori anziani, anche mediante l'attuazione della formazione a distanza (FAD).
- d. Sulla base delle risultanze dell'indagine di cui al p.to 3, qualora si riveli necessario, promozione di azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, per età o conseguenti a situazioni personali particolari (malattia ecc.)
- e. divulgazione ed utilizzo dei dati sulla valutazione dello stress lavoro correlato, il quale risulta essere fattore determinante per incidere sulle condizioni di benessere organizzativo, di mobbing e discriminazioni negli ambienti di lavoro, per individuare gli ambienti di lavoro con maggiori criticità e le probabili aree di intervento.

Soggetti coinvolti: U.O. Amministrazione Risorse umane, Direzioni Mediche di Presidio, SPP, Centro Epidemiologico Regionale Specialistico, URP, Formazione e Aggiornamento del Personale, CUG

Tempi di realizzazione: **2017-2019.**

Costi preventivati: **senza oneri aggiuntivi**

6. Servizi e benefici diretti ai dipendenti.

Nell'ottica di aumentare la fidelizzazione e il senso di appartenenza dei dipendenti e fornire alcuni servizi ausiliari di supporto, verranno implementati, in via sperimentale, alcuni servizi a beneficio dei lavoratori, le cui ricadute positive dovrebbero tradursi nel facilitare/migliorare la gestione dei tempi di vita e di lavoro.

Tra i principali servizi da realizzarsi nel triennio 2017- 2019 si mettono in evidenza:

- a. Tutela parcheggi riservati per i dipendenti in prossimità del luogo di lavoro;
- b. favorire l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico (es. attivare la possibilità per l'abbonamento ridotto per i bus o altri mezzi di trasporto);
- c. incentivazione alla cura della persona e al benessere sia internamente mediante attività di fitness interno, sia mediante agevolazioni economiche con palestre, centri benessere, centri estetici, ecc.;
- d. accesso al servizio mensa per tutti i dipendenti (anche cococo, borsisti, soggetti ammessi a tirocini previsti dagli specifici ordinamenti professionali, ecc) a prezzo agevolato.

Soggetti coinvolti: **U.O. Amministrazione Risorse umane, Direzioni Mediche di Presidio, DAPO, SPP, URP, CUG**

Tempi di realizzazione: **2017-2019.**

Costi preventivati: **euro 3.000**



Istituto
di Ricovero
e Cura
a Carattere
Scientifico

INRCA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Sede Legale - Via S. Margherita n.5, Ancona

Amministrazione Centrale - Via S. Margherita n.5, Ancona

www.inrca.it

Numero **278/AGEN**

Data **17 LUG. 2017**

Pag.
13

II. MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano delle Azioni Positive 2017-2019 è sottoposto a verifica annuale da parte del Comitato Unico di Garanzia al fine di monitorare l'efficacia delle azioni poste in essere e di apportare proposte di eventuali azioni correttive, in sinergia con la Direzione dell'Istituto.



REGIONE MARCHE

Numero 278/DGEN

Data 17/07/2017

DETERMINA N. 278/DGEN DEL 17/07/2017
PRESIDI VARI – APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2017-2019.

PUBBLICAZIONE:

dal 17/07/2017 al 31/07/2017

ESECUTIVITA':

- La Determina è stata dichiarata immediatamente esecutiva il 17/07/2017
- La Determina è esecutiva il _____ (dopo il 10° giorno della pubblicazione)

Determina pubblicata sulla Extranet SI NO

Certificato di pubblicazione

Si attesta che del presente atto è stata disposta la pubblicazione all'Albo Pretorio in data odierna, per quindici giorni consecutivi.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

Cosetta Greco

17/07/2017

Collegio Sindacale: inviata con nota del _____

Atto soggetto al controllo della Regione: SI NO

Inviato con nota n. _____ del _____

