

## OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO

Sistema Sanitario Regione Liguria  
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

U.O. SVILUPPO E GESTIONE RISORSE UMANE  
CS/ST

0306

19 FEB. 2020

DELIBERAZIONE N.

DEL

OGGETTO: Recepimento delle integrazioni al Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 presentato dal Comitato Unico di Garanzia (CUG).

L'anno duemilaventi, addì **19** del mese di **FEB.**, presso la sede Amministrativa dell'IRCCS Ospedale Policlinico San Martino, sito in Genova, Largo Rosanna Benzi, 10 presenti il Direttore Scientifico, il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario,

### IL DIRETTORE GENERALE

premesso che, con deliberazione n. 554 del 17/04/2018, l'Ospedale Policlinico San Martino ha provveduto alla ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG), previsto ai sensi dell'art. 57 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, come modificato dall'art. 21 della legge n. 183 del 4 novembre 2010;

richiamati:

- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. in merito alle misure di promozione ed attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale;
- le Linee guida emanate in data 04/03/2011 relative alle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia ;
- la Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche";

preso atto che, con il proposito di adeguarsi puntualmente ai principi in materia ed alla normativa di riferimento, il CUG di questo Policlinico ha pertanto provveduto a predisporre, ai sensi dell'art. 48, del decreto legislativo n. 198 del 11 aprile 2006, il Piano Triennale di Azioni Positive 2019 - 2021;

evidenziato come il suddetto Piano sia lo strumento volto a rimuovere concretamente gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità, mediante l'elaborazione di operazioni propositive idonee al raggiungimento di obiettivi specifici individuati dal CUG;

atteso altresì che, in conformità alle nuove disposizioni della citata Direttiva n. 2/2019, in virtù del collegamento con il ciclo della *performance*, "(...) il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance";

dato atto che, pertanto, il Piano triennale di azioni positive del Policlinico, verrà allegato al Piano della performance del Policlinico;

considerato infine che il CUG ha provveduto al suddetto aggiornamento, mediante relative integrazioni e modifiche, come da nota del Presidente del CUG, Dott.ssa M. E. Vaccara, datata 21/01/2020;

ritenuto, pertanto, opportuno:

- procedere al recepimento delle integrazioni al Piano di Azioni Positive per il triennio 2019 - 2021, allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale del medesimo;
- allegare il Piano di Azioni Positive in argomento al Piano della performance del Policlinico;
- dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico del Policlinico;

su conforme proposta del Direttore dell'U.O. Sviluppo e Gestione Risorse umane;

preso atto del parere favorevole espresso, per quanto di competenza, dal Direttore Scientifico, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario,

### DELIBERA

per le motivazioni e con le modalità in premessa specificate:

- di procedere al recepimento delle integrazioni al Piano di Azioni Positive per il triennio 2019 - 2021, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale del medesimo;
- allegare il Piano di Azioni Positive in argomento al Piano della performance del Policlinico;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico del Policlinico.

Il Direttore Proponente  
U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane  
(Dott.ssa Claudia Storace)

Il Direttore Amministrativo  
(dott. Salvatore Giuffrida)

Il Direttore Sanitario  
(dr.ssa Franca Martelli)

Il Direttore Scientifico  
(prof. Antonio Uccelli)

Il Direttore Generale  
(dott. Giovanni Ucci)



179 FEB. 2020  
Allegato ..... alla deliberazione n° 306 del .....  
composto da n° 20 pagine numerate da 1 a 20

## OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO

Sistema Sanitario Regione Liguria  
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

### Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021

**Modifiche alla revisione precedente effettuate ai sensi della Direttiva 2/19 recante  
“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di  
Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”**

| Capitolo/Pagine modificate                | Descrizione tipo/natura della modifica   |
|---|--|
| COME NASCE IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE | Aggiornamento normativo ai sensi della Direttiva 2/19  |
| PRIMA PARTE: ANALISI DATI                 | Aggiornamento statistica ove possibile;  |
| SECONDA PARTE: AZIONI POSITIVE            | Nelle schede sinottiche delle Azioni Positive sono indicati gli Attori al momento coinvolti con il nominativo oppure le UUOO di appartenenza. <b><u>Gli Attori potranno essere aggiornati e integrati sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità.</u></b><br>Vengono pertanto eliminati i nominativi posti fra parentesi a fianco al titolo dell’Azione Proposta. Tali nominativi corrispondevano al compilatore della scheda “Proposta di Azioni Positive”, che, pur non avendo necessariamente un ruolo di coordinamento all’interno dell’Azione Positiva, resta comunque l’interlocutore di riferimento per il CUG ai fine degli aggiornamenti sullo stato dei lavori. |
| SECONDA PARTE: AZIONI POSITIVE            | Alcune azioni positive proposte sono temporaneamente tolte dall’elenco e potranno essere re-introdotte in futuro dopo i necessari approfondimenti e/o quando le risorse disponibili lo consentiranno   |
| SECONDA PARTE: AZIONI POSITIVE            | Aggiunta di alcune azioni positive pervenute con interpello telematico di Direttori e Coordinatori nel periodo 15/11/19-15/12/19, alcune proposte non compaiono ancora nell’elenco, ma potranno essere introdotte in futuro dopo i necessari approfondimenti e/o quando le risorse disponibili lo consentiranno.   |

Il Piano di Azioni Positive (PAP) rappresenta uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale e organizzativo.

E' previsto dall'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, e mira a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità sul lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

E' un documento obbligatorio per tutte le Pubbliche Amministrazioni; ha durata triennale e il mancato rispetto di tale obbligo è sanzionato con l'impossibilità per le P.A. di assumere nuovo personale.

Le Azioni Positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per eliminare gli svantaggi che ancora le penalizzano, per rompere la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra Uomini e Donne nelle Pubbliche Amministrazioni" nel richiamare, la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/E, indica come sia importante la funzione che le Pubbliche Amministrazioni ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo al fine della promozione e della attuazione del principio delle Pari Opportunità e della Valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Tali principi sono stati riaffermati e rafforzati all'art. 21 lettera b) della L. 183/2010 (che ha sostituito l' art. 7 del D. Lgs n. 165/2001) con l'inserimento di ulteriori caratteristiche quali l'età, l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la disabilità, la religione e la lingua delle persone cui garantire parità, pari opportunità e assenza di ogni forma di discriminazione, oltre che un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo, accompagnato dall'impegno a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno.

Il citato art. 21, lettera c) che ha sostituito l'art. 57 del D.lgs 165/2001, ha previsto la costituzione all'interno di ogni Pubblica Amministrazione, del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che, sostituisce, unificandoli in un solo organismo, i "Comitati per le Pari Opportunità" ed i "Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing", costituiti in applicazione della Contrattazione Collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai Contratti Collettivi relativi al personale della Amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

I compiti e le funzioni di Comitati Unici di Garanzia (CUG) sono poi stati disciplinati, nel dettaglio, dalle Linee Guida emanate dalla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011. Il Policlinico Ospedale San Martino ha inoltre provveduto all'emanazione del Regolamento per il funzionamento del CUG approvato in data 2/10/18.

Il Policlinico Ospedale San Martino si è inoltre dotato di un “Codice di Condotta”, recepito con deliberazione n. 307 del 7 marzo 2014, finalizzato a garantire i principi come sopra individuati, con la precisazione dei comportamenti vietati e le procedure da adottare (formale e informale) per la tutela delle persone offese da condotte pregiudizievoli.

E' stata istituita la figura del “Consigliere o Consigliera di fiducia”, da individuarsi tra soggetti esterni di comprovata esperienza e idonee competenze e capacità professionali alla quale demandare, attraverso la procedura informale, l'attività di consulenza e assistenza alle persone oggetto di presunte molestie morali e sessuali.

## **COME NASCE IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE**

Il Piano delle Azioni Positive nasce dal lavoro svolto all'interno del CUG ed è stato elaborato raccogliendo le “azioni positive” in essere o “in progress” per il prossimo triennio, tenendo conto nelle necessità emerse per la valorizzazione del benessere organizzativo e lavorativo del personale (nonché delle necessità informative e formative in tema di rispetto alla persona, di prevenzione delle molestie morali e sessuali, di Parità, Pari opportunità in base all'art. 14 del Codice di Condotta)

Il PAP ha validità triennale, ai sensi dell'art. 48 D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e sulle tematiche delle Azioni, gli aggiornamenti, il compito propositivo e di verifica del CUG ulteriori aggiornamenti legislativi sono stati apportati di recente, come riportato di seguito. Come si legge a pag 12 della Direttiva 2/19: “Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la Predisposizione di Piani di Azioni Positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro fra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, *mobbing*, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.”

Inoltre, con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del PAP[...]. Il PAP deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al piano delle *performance*.

Il Piano si articola in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi e l'altra più operativa riguardante il raggiungimento di uno specifico obiettivo.

## LE RISORSE UMANE DELL'OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO

La situazione di fatto in termini di organico distinto per qualifica e per genere del l'Ospedale Policlinico San Martino aggiornata rispettivamente a settembre 2018 e a dicembre 2019 è riportata di seguito.

| Ente appartenenza<br>(Settembre 2018) | F    | M    | Totale | F (%) | M (%) | Totale (%) |
|---------------------------------------|------|------|--------|-------|-------|------------|
| Ospedale                              | 3116 | 1552 | 4668   | 64%   | 32%   | 95%        |
| Università                            | 83   | 149  | 232    | 2%    | 3%    | 5%         |
| Totale Policlinico                    | 3199 | 1701 | 4900   | 65%   | 35%   | 100%       |

| Ente appartenenza<br>(Dicembre 2019) | F    | M    | Totale | F (%) | M (%) | Totale (%) |
|--------------------------------------|------|------|--------|-------|-------|------------|
| Ospedale                             | 3189 | 1510 | 4699   | 64.9% | 30.7% | 95.6%      |
| Università                           | 83   | 139  | 214    | 1.5%  | 2.8%  | 4.4%       |
| Totale Policlinico                   | 3264 | 1649 | 4913   | 66.4% | 33.6% | 100%       |

## Totale Policlinico 2019

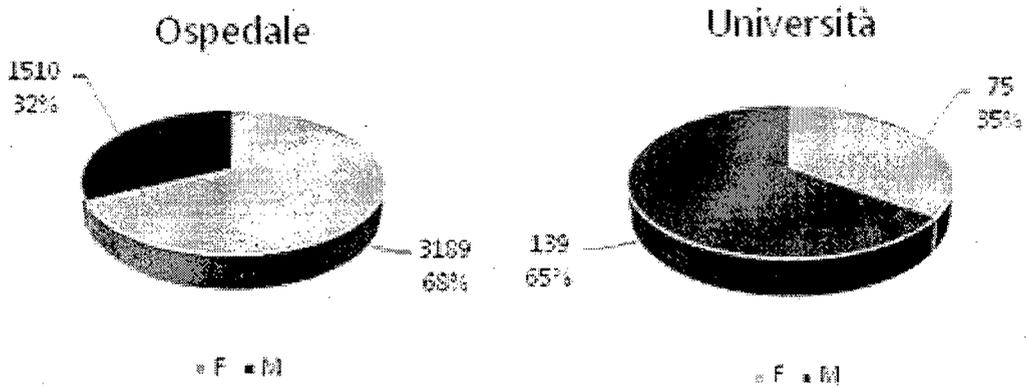
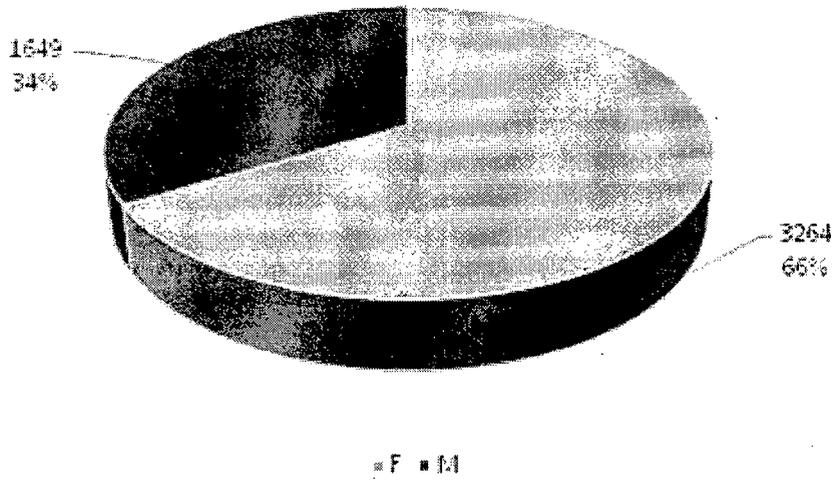


Figura 1 Presso il Policlinico nel dicembre 2019 la popolazione in ruolo è per i 2/3 femminile e per 1/3 maschile, mentre per il solo personale universitario tale rapporto è sostanzialmente invertito.

## **PRIMA PARTE: ANALISI DATI DELL'OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO**

La prima parte del presente Piano è costituita da attività di natura conoscitiva, di monitoraggio e di analisi del personale dipendente.

Si riporta di seguito la suddivisione delle figure professionali per genere ed età nel Dicembre 2019.

Tabella 1 Personale in ruolo suddiviso in Classi di età

| Classe età<br>(Dic 2019) | F           | M           | Totale      | F (%)       | M (%)       | Totale (%)   |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| < 30                     | 184         | 63          | 247         | 3,7         | 1,3         | 5,0          |
| 31 - 40                  | 399         | 214         | 613         | 8,1         | 4,4         | 12,5         |
| 41 - 50                  | 959         | 352         | 1311        | 19,5        | 7,2         | 26,7         |
| 51 - 60                  | <b>1459</b> | <b>713</b>  | <b>2172</b> | <b>29,7</b> | <b>14,5</b> | <b>44,2</b>  |
| > 60                     | 263         | 307         | 570         | 5,4         | 6,2         | 11,6         |
| <b>Totale</b>            | <b>3264</b> | <b>1649</b> | <b>4913</b> | <b>66,4</b> | <b>33,6</b> | <b>100,0</b> |

L'età media del personale risulta di 50,0 anni d.s. 9,7 (49,3 anni d.s. 9,4 per il genere femminile e 51,4 anni d.s. 10,0 per quello maschile). La mediana si colloca a 52 anni (51 per il genere femminile e 54 per quello maschile).

Un dato molto interessante e attuale riguarda l'età dei 4913 dipendenti che occupano nel 44,2% dei casi la fascia dai 51 ai 60 anni. Il 55,8% dei dipendenti ha un'età superiore ai 51 anni.

Si è analizzato la variazione della composizione percentuale per classi di età rispetto al 2018

| Classe età    | 2019 (%)     |   | 2018 (%)    |
|---------------|--------------|---|-------------|
| < 30          | 5,0          | ↑ | 4%          |
| 31 - 40       | 12,5         | ↑ | 11%         |
| 41 - 50       | 26,7         | ↓ | 29%         |
| 51 - 60       | 44,2         | = | 44%         |
| > 60          | 11,6         | ↓ | 12%         |
| <b>Totale</b> | <b>100,0</b> |   | <b>100%</b> |

Si è quindi analizzato l'accesso alle principali scale gerarchiche relativamente al genere per tutte le figure professionali:

- **Comparto e Coordinatori**
  - **Incarichi di posizioni organizzative**
  - **Fasce di incarichi per la Dirigenza**
  - **Direttori di struttura**
  - **Direttori di Dipartimento**
  - **Organizzazione**
  - **Tipologia di part-time**
  - **Utilizzo della Legge 104 per figura professionale**
  - **Invalidi appartenenti alle Categorie Protette (Legge 68/1999 art.1)**
- 
- **Comparto e Coordinatori**

| Livello nel Comparto<br>(Dic 2019) | F     | M     | Tot  | Tot(%) rispetto ai dipendenti |
|------------------------------------|-------|-------|------|-------------------------------|
| A                                  | 50    | 75    | 125  | 78,9%                         |
| B                                  | 87    | 95    | 182  |                               |
| BS                                 | 416   | 193   | 609  |                               |
| C                                  | 131   | 67    | 198  |                               |
| D                                  | 1959  | 636   | 2595 |                               |
| DS                                 | 88    | 30    | 118  |                               |
| Vecchia codifica (0 – 10)          | 4     | 1     | 5    |                               |
| Varie                              | 24    | 18    | 42   |                               |
| TOT                                | 2759  | 1115  | 3874 |                               |
| TOT(%)                             | 71,2% | 28,8% | 100% |                               |

| (Dic 2019)             | F   | M  | Totale | F (%) | M (%) | Totale (%) |
|------------------------|-----|----|--------|-------|-------|------------|
| Funz. di Coordinamento | 104 | 23 | 127    | 82%   | 18%   | 100%       |

- **Incarichi di posizioni organizzative:** La popolazione di genere femminile delle Posizioni organizzative è pari al valore di 68%. (Dato non aggiornato rispetto al PAP precedente).

| Importo lordo annuo Posizioni Organizzative (2018 in aggiornamento) | F         | M         | Totale    | F(%)       | M(%)       | Totale      |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
| 4200  | 4         | 4         | 8         | 8%         | 8%         | 16%         |
| 5200  | 14        | 6         | 20        | 28%        | 12%        | 40%         |
| 6200  | 5         | 2         | 7         | 12%        | 4%         | 16%         |
| 7200  | 7         | 3         | 10        | 14%        | 6%         | 20%         |
| 8200  | 1         | 0         | 1         | 2%         | 0%         | 2%          |
| 9200  | 2         | 1         | 3         | 4%         | 2%         | 6%          |
| <b>TOT</b>  | <b>33</b> | <b>16</b> | <b>49</b> | <b>68%</b> | <b>32%</b> | <b>100%</b> |

- **Fasce di incarichi per la Dirigenza non Medica e Medica e Veterinaria**

|                                  | M   | F   | M(%) | F(%) | TOT |
|----------------------------------|-----|-----|------|------|-----|
| <b>Dirigenza Med. E Vet.</b>     | 475 | 353 | 57%  | 43%  | 828 |
| <b>Dirigenti san. Non Med. M</b> | 42  | 94  | 31%  | 69%  | 136 |
| <b>Tot dirigenti</b>             | 517 | 447 | 88%  | 112% | 964 |

| Fascia<br>(Dic 2019)          |   | F          | M          | Totale<br>complessivo |
|-------------------------------|---|------------|------------|-----------------------|
| AA                            | Incarico di Altissima Specializzazione  | 14         | 11         | 25                    |
| PA                            | Incarico di Alta Professionalità        | 19         | 7          | 26                    |
| PB                            | Incarico Professionale di Base          | 19         | 6          | 25                    |
| PM                            | Incarico di Media Professionalità       | 2          | 2          | 4                     |
| PR                            | Incarico di Rilevante Professionalità   | 24         | 6          | 30                    |
| SC                            | Direttore Struttura Complessa           | 4          | 6          | 10                    |
| SD                            | Resp. Struttura Semplice Dipartimentale | 3          | 1          | 4                     |
| SS                            | Resp. Struttura Semplice                | 9          | 3          | 12                    |
| TDPA                          | Incarico di Alta Professionalità        |            | 1          | 1                     |
| TDPQ                          | Incarico di Qualificata Professionalità | 1          |            | 1                     |
| TPAA                          | Incarico di Alta Specializzazione       | 19         | 29         | 48                    |
| TPAQ                          | Incarico di Qualificata Professionalità | 6          | 17         | 23                    |
| TPPA                          | Incarico di Alta Professionalità        | 39         | 75         | 114                   |
| TPPB                          | Incarico Professionale di Base          | 85         | 75         | 160                   |
| TPPM                          | Incarico di Media Professionalità       | 56         | 31         | 87                    |
| TPPQ                          | Incarico di Qualificata Professionalità | 75         | 89         | 164                   |
| TPPR                          | Incarico di Rilevante Professionalità   | 51         | 61         | 112                   |
| TPRQ                          | Coordinatore DMT                        | 1          | 1          | 2                     |
| TPSC                          | Incarico Struttura Complessa            | 6          | 61         | 67                    |
| TPSD                          | Resp. Struttura Semplice Dipartimentale | 5          | 13         | 18                    |
| TPSS                          | Incarico Struttura Semplice             | 9          | 22         | 31                    |
| <b>Totale<br/>complessivo</b> |   | <b>447</b> | <b>517</b> | <b>964</b>            |

- Direttori di struttura per la Dirigenza e Direttori di struttura

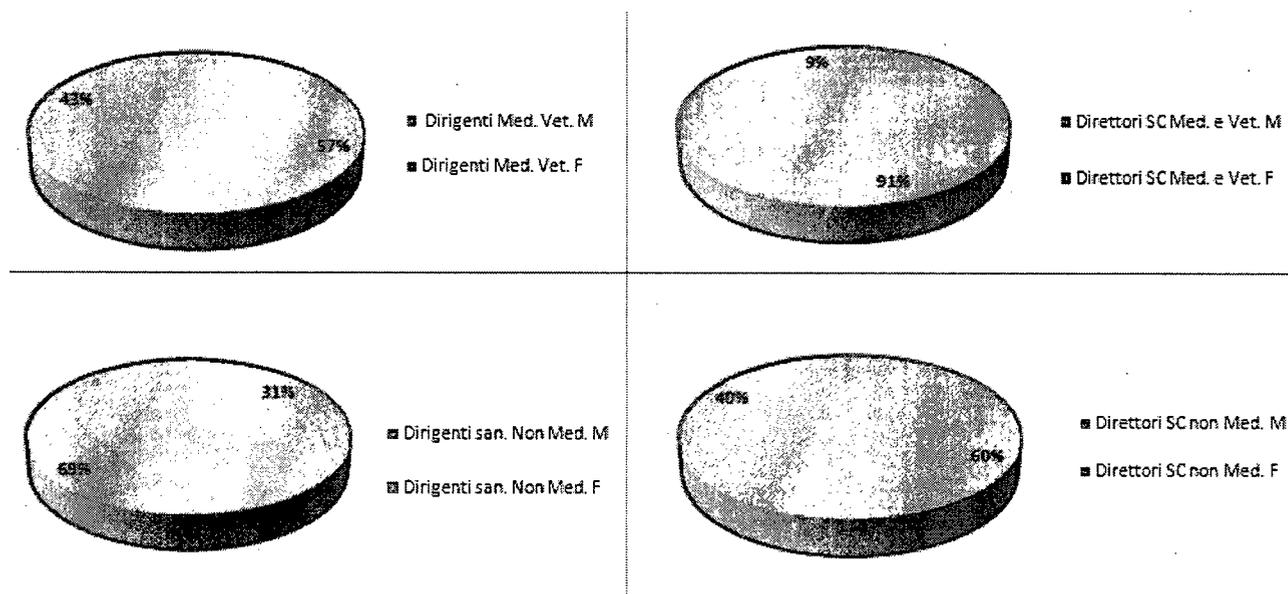


Figura 2 Dipendenti con Dirigenti e relativo sottoinsieme di dirigenti con incarico di Struttura Complessa (S.C.) suddivisi per genere

Per esempio il numero di Dirigenti Medici con Incarico di Struttura Complessa di genere F sono 6 su un totale di 67 incarichi ( $\approx 9\%$  dei Direttori di S.C. è di genere femminile rispetto alla popolazione di genere femminile del 43%) per i Dirigenti non Medici il numero è 4 su 10 ( $\approx 40\%$  dei Direttori di S.C. è di genere femminile rispetto ad una popolazione femminile del 69%).

- **Direttori di dipartimento**

|                               | F | M  | F(%) | M(%) |
|-------------------------------|---|----|------|------|
| <b>Direttori dipartimento</b> | 0 | 11 | 0%   | 100% |

- **Organizzazione**

| <b>Vertici</b>           | <b>genere</b> |
|--------------------------|---------------|
| Direttore Generale       | M             |
| Direttore Amministrativo | M             |
| Direttore Sanitario      | F             |
| Direttore Scientifico    | M             |

Consiglio di Indirizzo e Verifica (CIV)

| <b>Genere (Dic 2019)</b> | <b>F</b> | <b>F</b> | <b>M</b> | <b>M</b> |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Componenti CIV</b>    | 0        | 0%       | 4        | 100%     |
| <b>Presidente CIV</b>    | 0        | 0%       | 1        | 100%     |

| <b>Genere (Dic 2019)</b>  | <b>F</b> | <b>F</b> | <b>M</b> | <b>M</b> |
|---------------------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Collegio Sindacale</b> | 0        | 0%       | 3        | 100%     |

- **Tipologia di part-time:**

Il 10,4% delle dipendenti di genere femminile usufruisce del part-time, mentre solo il 1,5% dei dipendenti di genere maschile ne usufruisce.

Il 93,2 % delle richieste di part time è effettuato da personale di genere femminile.

| <b>TIPOLOGIA di part-time</b>              | <b>F</b> | <b>M</b> | <b>Tot</b> |
|--|----------|----------|------------|
| <b>Orizzontale</b>                         | 62       | 3        | 65         |
| <b>Verticale</b>                           | 278      | 22       | 345        |
| <b>TOTALE</b>                              | 340      | 25       | 365        |
| <b>% rispetto ai dipendenti per genere</b> | 12,1     | 1,5      | 8,5        |

- **Utilizzo della Legge 104 per figura professionale:** 867 dipendenti hanno attivato la legge 104/92 nell'anno 2019, corrispondenti al 17,6% rispetto al 16% del 2018, e i dipendenti che ne usufruiscono sono il 74% degli autorizzati da confrontare con l'81% del 2018. Le differenze fra comparto e dirigenza sono sia nella richiesta di L.104/92 autorizzate rispetto al totale della categoria (20% nel comparto e 11% per la dirigenza) che per quelle usufruite (15% vs 6%) meriterebbe una riflessione.

| <b>L. 104/92 - ANNO 2019</b>       | <b>L. 104/92 autorizzate</b> | <b>L. 104/92 autorizzate rispetto tot categoria</b> | <b>L. 104/92 per parenti</b> | <b>L. 104/92 per se stessi</b> | <b>L. 104/92 usufruite</b> | <b>L. 104/92 usufruite rispetto tot categoria</b> |
|------------------------------------|------------------------------|---|------------------------------|--------------------------------|----------------------------|---|
| <b>COMPARTO</b>                    | 758                          | 19,57%  | 691                          | 70                             | 586                        | 15%   |
| - tecnico amministrativo           | 115                          |   | 97                           | 18                             | 98                         |   |
| - sanitario                        | 643                          |   | 594                          | 52                             | 488                        |   |
| <b>DIRIGENZA</b>                   | 109                          | 11.3%   | 91                           | 8                              | 58                         | 6%  |
| - medica                           | 82                           |   | 76                           | 6                              | 48                         |   |
| - sanitaria tecnica amministrativa | 17                           |   | 15                           | 2                              | 10                         |   |

- **Invalidi appartenenti alle Categorie Protette (Legge 68/1999 art.1):** il numero totale degli invalidi civili al 31/12/2019 è pari a 168 su 4913 dipendenti (0,3%) con una popolazione femminile pari al 68% del totale, coerente con la percentuale di genere del Policlinico: 66,4% F e 33,6% M.

| <b>dic-19</b>    | <b>TOT</b> | <b>F</b> | <b>F %</b> | <b>M</b> | <b>M %</b> |
|------------------|------------|----------|------------|----------|------------|
| <b>numero/%</b>  | 168        | 115      | 68%        | 53       | 32%        |
| <b>età media</b> | 50,96      | 51,68    |            | 49,38    |            |
| <b>dev.st</b>    | 9,80       | 9,29     |            | 10,76    |            |

## **SECONDA PARTE: AZIONI POSITIVE DELL'OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO**

La seconda parte del presente Piano, più tipicamente operativa, contiene gli obiettivi specifici finalizzati a determinare benefici per selezionate categorie di dipendenti o per la totalità di essi con una ricaduta positiva sul benessere organizzativo degli ambienti di lavoro.

Gli obiettivi delle Azioni Positive necessiteranno di un costante aggiornamento, se del caso modifiche e integrazioni, e l'ancor più rilevante esigenza di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento.

Siccome "il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate", corre l'obbligo di evidenziare che nel nostro contesto sembrerebbe più appropriato parlare di criticità legate all'età del personale piuttosto che di discriminazioni. Quindi per ovviare alle inevitabili difficoltà legate all'*age-management*, è stata proposta una macroarea specifica riguardante la tutela della Salute e la Prevenzione. Si è inoltre sentita l'esigenza di promuovere e rafforzare all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il principio di non discriminazione attraverso la proposta di numerosi eventi formativi e informativi.

Pertanto si distinguono due macroaree di interesse:

### **1. Prima macroarea: tutela della Salute, Prevenzione e benessere lavorativo**

**1.1.** "Proposta di Screening Mammografico per le dipendenti nella fascia d'età 45-49"

**1.2.** "Promuovere attività ludico-ricreative e sportive"

**1.3.** "Progetto di Promozione della Salute negli esposti alla movimentazione dei pazienti"

- 1.4. "Sportello informativo e di ascolto per il disagio psicosociale lavoro-correlato"
- 1.5. "Gestione evento avverso (area 6 CARMINA): supporto psicologico agli operatori"
- 1.6. "Gruppo di lavoro "stress Lavoro-correlato" e gruppo di lavoro "Violenza"

**2. Seconda macroarea: Comunicazione, sensibilizzazione, Formazione e rafforzamento della cultura aziendale**

- 2.1. "Creazione di una bacheca virtuale con i *benefit* e le Azioni Positive a favore dei dipendenti all'interno del Portale del dipendente"
- 2.2. "Rilevazione del Benessere Organizzativo dei dipendenti"
- 2.3. "Progetto rientro al lavoro"
- 2.4. "La medicina narrativa in dialisi"
- 2.5. "Proposta Gruppo Auto Mutuo Aiuto (AMA)"
- 2.6. "Evento formativo sui principi di parità, pari opportunità e Legislazione relativa (D. Lgs. 198/06, D. Lgs. 215/03, D. Lgs. 216/03)"
- 2.7. "L'infermiere consulente diabetologia: questionario sulla sensibilità piede diabetico"
- 2.8. "Raccomandazioni per la gestione clinica, organizzativa ed esistenziale dei pazienti in fine vita nei reparti di Medicina e area critica medica"
- 2.9. "Morire nella società contemporanea : attivazione di percorso condiviso Aziendale sui trattamenti di fine vita e palliazione in Terapia Intensiva e Area Critica"
- 2.10. "Progetto per contrastare e denunciare il problema delle aggressioni verso il personale dipendente"

**1. Tutela della salute, prevenzione e benessere lavorativo**

|                         |  |
|-------------------------|--|
| N° del Progetto/Azione  | <b>1.1 "Proposta di Screening Mammografico per le dipendenti nella fascia d'età 45-49"</b>   |
| Destinatari             | Personale dipendente femminile nella fascia d'età 45 e 49 anni   |
| Obiettivo               | Promuovere il valore della salute delle donne con azioni preventive  |
| Descrizione dell'azione | Proposta di screening mammografico per le dipendenti dell'Ospedale Policlinico nella fascia d'età specificata ha lo scopo di favorire la salute delle donne, seguire l'esempio dei |

|        |  |
|--------|--|
|        | progetti pilota di altre regioni virtuose in termini di prevenzione di categorie risultate a rischio anche se ancora non coinvolte nei programmi ufficiali.  |
| Attori | U.O. Radiologia Senologica, U.O. Fisica Sanitaria, U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane, U.O. Controllo di Gestione e U.O. Medicina del Lavoro, U.O. <i>Information &amp; Communication Technologies</i> (ICT), Governo Clinico e Organizzazione Ospedaliera, U.O. Gestione rischio cl. Qualità Accredited. URP, Direzione Sanitaria |
| Tempi  | inizio lavori organizzativi: novembre 2019<br>inizio presunto per lo <i>screening</i> per le dipendenti nella fascia 45 - 49 anni: gennaio 2021 (partendo dalle dipendenti di 45 anni)   |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| N° del Progetto/Azione  | <b>1.2 “Promuovere attività ludico-ricreative e sportive”</b>   |
| Destinatari             | Personale dipendente  |
| Obiettivo               | Favorire il benessere e l'affiatamento di un gruppo di lavoratori partecipanti in un clima d'interazione                              |
| Descrizione dell'azione | Identificazione di idonee attività da suggerire tramite convenzioni nuove o pre-esistenti (CRAL)                                      |
| Attori                  | U.O. Radiologia d'emergenza, U.O. Fisica Sanitaria, GdL PAP e Benessere lavorativo del CUG, CRAL aziendale e Mutuo Soccorso aziendale |
| Tempi                   | Progetto di nuova istituzione   |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| N° del Progetto/Azione  | <b>1.3 “Progetto di Promozione della Salute negli esposti alla movimentazione dei pazienti”</b>  |
| Destinatari             | Personale dipendente   |
| Obiettivo               | Migliorare lo stato di salute della popolazione lavorativa esposta al rischio di movimentazione manuale dei pazienti   |
| Descrizione dell'azione | Attraverso incontri mensili con il personale fisioterapista, illustrazione delle migliori modalità di svolgimento dell'attività e di alcune semplici pratiche di educazione fisica da svolgere estemporaneamente nel corso della giornata tramite esercitazioni pratiche e distribuzione di un opuscolo illustrativo |

|        |  |
|--------|--|
|        | a cura dell'U.O. Riabilitazione generale ed Oncologica, U.O. Medicina del Lavoro, S.S. Sorveglianza sanitaria dei lavoratori 1 |
| Attori | U.O. Medicina del Lavoro, U.O. Riabilitazione Generale ed Oncologica, S.S.D. Dietetica e Nutrizione Clinica                    |
| Tempi  | In corso dal 2019  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| N° del Progetto/Azione  | <b>1.4 “Sportello informativo e di ascolto per il disagio psicosociale lavoro-correlato”</b>  |
| Destinatari             | Personale dipendente  |
| Obiettivo               | Rilevare ed intervenire sugli episodi di riferito malessere, offrire spazio di ascolto, sostegno e di accoglienza, condividere eventuali azioni da adottare al fine di favorire la qualità di vita lavorativa con ricadute sulla qualità dell'assistenza erogata all'utenza |
| Descrizione dell'azione | Offerta di uno spazio di rilevazione e risposta per il disagio psicosociale correlato al lavoro   |
| Attori                  | U.O. Psicologia Clinica e Psicoterapia  |
| Tempi                   | Progetto in corso, servizio strutturato e continuativo  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| N° del Progetto/Azione  | <b>1.5 “Gestione evento avverso (area 6 CARMINA): supporto psicologico agli operatori”</b>  |
| Destinatari             | Personale dipendente  |
| Obiettivo               | Rispondere alle criticità conseguenti all'evento avverso e prevenire l'insorgenza di sofferenza psicologica                             |
| Descrizione dell'azione | Offerta di uno spazio d'ascolto e di accoglienza per l'operatore che vive il disagio conseguente all'evento avverso (“seconda vittima”) |
| Attori                  | U.O. Psicologia Cl. e Psicoterapia – U.O. Gestione del Rischio Clinico, Qualità, Accreditamento e URP                                   |
| Tempi                   | Progetto in corso   |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| N° del Progetto/Azione  | <b>1.6 “Gruppo di lavoro aziendale rischi psicosociali: stress lavoro-correlato e violenza”</b>   |
| Destinatari             | Personale dipendente  |
| Obiettivo               | Valutazione dei rischi (art. 28 D. Lgs. 81/2008), prevenzione del disagio lavorativo e tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore |
| Descrizione dell'azione | Favorire momenti d'incontro per la progettazione delle attività e supportare i gruppi di lavoro nella realizzazione delle stesse        |
| Attori                  | U.O. Servizio Prevenzione e Protezione – U.O. Medicina del Lavoro – U.O. Psicologia Cl. e Psicoterapia                                  |
| Tempi                   | Progetto in corso; servizio strutturato e continuativo  |

## **2. Comunicazione, sensibilizzazione, formazione e rafforzamento della cultura aziendale**

|                         |  |
|-------------------------|--|
| N° del Progetto/Azione  | <b>2.1 “Creazione di una bacheca virtuale con i <i>benefit</i> e le Azioni Positive a favore dei dipendenti all'interno del Portale del dipendente”</b>  |
| Destinatari             | Personale dipendente nel suo insieme   |
| Obiettivo               | Rafforzare la cultura aziendale e la comunicazione interna   |
| Descrizione dell'azione | Creazione di una bacheca virtuale che consenta di far conoscere i <i>benefit</i> per i dipendenti relativi alle tematiche della cura, della salute, della cultura e del tempo libero, visibile sia dalla rete locale che da quella esterna |
| Attori                  | Comitato Unico di Garanzia, U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane, U.O. <i>Information &amp; Communication Technologies</i> (ICT)   |
| Tempi                   | In corso   |

|                        |   |
|------------------------|---|
| N° del Progetto/Azione | <b>2.2 “Rilevazione del Benessere Organizzativo dei dipendenti”</b> |
| Destinatari            | Personale dipendente nel suo insieme                                |
| Obiettivo              | Al fine di rafforzare la cultura aziendale e sensibilizzare sui     |

|                         |  |
|-------------------------|--|
|                         | <p>principi di uguaglianza e di benessere organizzativo, si intende proporre all'inizio e alla fine del triennio un'indagine su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Benessere organizzativo</li> <li>• Grado di condivisione del sistema di valutazione</li> <li>• Valutazione del superiore gerarchico</li> </ul> |
| Descrizione dell'azione | Creazione di una piattaforma informatica che consenta la compilazione anonima di un questionario. Garanzia di restituzione dei risultati ottenuti.   |
| Attori                  | Gruppo Aziendale Rischi Psicosociali: stress lavoro-correlato e violenza, U.O. <i>Information &amp; Communication Technologies</i> (ICT), Comitato Unico di Garanzia   |
| Tempi                   | All'inizio e alla fine del triennio  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| N° del Progetto/Azione  | <b>2.3 “Progetto rientro al lavoro”</b>   |
| Destinatari             | Personale dipendente che rientri al lavoro dopo una lunga assenza per motivi di salute (infortuni, maternità, malattia)                                       |
| Obiettivo               | Promuovere conoscenze circa aspetti medici e procedure aziendali legati al rientro al lavoro dopo un periodo d'assenza; ricerca dati sul personale dipendente |
| Descrizione dell'azione | Incentivare la consapevolezza circa i vissuti dell'operatore che rientra e del gruppo di lavoro che accoglie, con evento formativo/informativo                |
| Attori                  | U.O. Psicologia Cl. e Psicoterapia – U.O. Medicina del Lavoro   |
| Tempi                   | Progetto in corso   |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| N° del Progetto/Azione  | <b>2.4 “La medicina narrativa in dialisi”</b>   |
| Destinatari             | Personale dipendente infermiere di dialisi e pazienti   |
| Obiettivo               | Promuovere la comunicazione, migliorare la qualità di vita e gli <i>outcomes</i> in dialisi   |
| Descrizione dell'azione | Progetto di medicina narrativa e costituzione di un gruppo di lavoro: La comunicazione con i pazienti affetti da malattie croniche, come l'insufficienza renale, è essenziale per l'adeguamento della terapia e gli <i>outcomes</i> in dialisi. |

|        |   |
|--------|---|
| Attori | U.O. Clinica Nefrologica, Dialisi e Trapianti |
| Tempi  | Progetto in corso                             |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| N° del Progetto/Azione  | <b>2.5 “Proposta Gruppo Auto Mutuo Aiuto (AMA)”</b>  |
| Destinatari             | Personale dipendente volontario  |
| Obiettivo               | Proposta di istituzione di un Gruppo AMA per favorire benessere, motivazione, rafforzamento della cultura aziendale  |
| Descrizione dell'azione | Attraverso lo scambio reciproco di esperienze si dovrebbe creare una sorta di coscienza collettiva utile a superare le eventuali difficoltà, lo stress e a migliorare le prestazioni |
| Attori                  | Componenti del CUG, Calabrò, Cusato.   |
| Tempi                   | Tempi da definire  |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| N° del Progetto/Azione  | <b>2.6 “Evento formativo sui principi di parità, pari opportunità e Legislazione relativa (D.Lgs. 198/06, D.Lgs. 215/03, D.Lgs. 216/03)”</b>   |
| Destinatari             | Personale dipendente dirigente e non   |
| Obiettivo               | Attraverso un evento formativo si intende favorire il benessere organizzativo, rafforzare la cultura aziendale, valorizzare l'immagine del Policlinico e assicurare pari opportunità di genere |
| Descrizione dell'azione | Proposta di un evento formativo accreditato sulla cultura di genere per chiarire al contempo il ruolo del CUG e della Consigliera di Fiducia.  |
| Attori                  | S.S.D. Formazione e Comunicazione, CUG, Consigliera di Fiducia, U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane, U.O. Affari generali e Legali, U.O. Fisica Sanitaria, Calabrò, Pfeffer, OIV aziendale  |
| Tempi                   | Progetto in corso  |

|                        |   |
|------------------------|---|
| N° del Progetto/Azione | <b>2.7 “L’infermiere consulente diabetologia: questionario sulla sensibilità piede diabetico”</b> |
| Destinatari            | Personale dipendente sanitario (tecnici e infermieri) presso reparti richiedenti                  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Obiettivo               | Educazione e/o Formazione continua  |
| Descrizione dell'azione | Favorire miglioramento delle performance attraverso la pratica con <i>device</i> (quali penne insulina, glucometri...) e migliorare le interazioni con pazienti difficili |
| Attori                  | U.O. Clinica Diabetologia (Florio)  |
| Tempi                   | Tempi da definire, Progetto di nuova istituzione  |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| N° del Progetto/Azione  | <b>2.8 “Raccomandazioni per la gestione clinica, organizzativa ed esistenziale dei pazienti in fine vita nei reparti di Medicina e area critica medica”</b>  |
| Destinatari             | Personale dipendente   |
| Obiettivo               | Supportare i reparti coinvolti tramite la produzione di raccomandazioni per la gestione dei pazienti con malattia talmente avanzata da ritenere che possa essere per loro più appropriato un percorso di cure palliative che un percorso terapeutico finalizzato alla guarigione |
| Descrizione dell'azione | Costituzione di un Gruppo di Lavoro Azione finalizzato a cercare soluzioni migliorative della dignità del morente e favorendo la relazione fra personale sanitario/morente/familiari con conseguente benessere dei lavoratori  |
| Attori                  | Morganti, Gallucci, Pilastrì, Moscatelli, Arboscello, Boccardo, Caroti, Corvò, Belgioia, Cavagnetto, Vaccara, Hervatin Rita, Belfiore Marina.<br>Partecipanti a tema: Dott. Lalla, Prof.ssa Borsellino, Dott.ssa B. Bonino   |
| Tempi                   | Da pianificare/ in corso   |

|                        |  |
|------------------------|--|
| N° del Progetto/Azione | <b>2.9 “Morire nella società contemporanea : attivazione di percorso condiviso Aziendale sui trattamenti di fine vita e palliazione in Terapia Intensiva e Area Critica”</b> |
| Destinatari            | Personale dipendente e in particolare medici PS area critica e terapia intensiva   |
| Obiettivo              | Aiutare il Medico pianificare il processo terapeutico e decisionale nel rispetto della dignità della persona malata.   |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| Descrizione dell'azione | Approfondimento sui temi del fine vita e della palliazione in terapia intensiva al fine di favorire il benessere organizzativo, rafforzare la cultura aziendale, valorizzare l'immagine del Policlinico |
| Attori                  | U.O. Clinica Anestesiologica e Terapia Intensiva- U.O. Anestesia e Rianimazione – altri reparti   |
| Tempi                   | Progetto in corso   |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| N° del Progetto/Azione  | <b>2.11 “Progetto interaziendale per contrastare e denunciare il problema delle aggressioni verso il personale dipendente”</b>  |
| Destinatari             | Adesioni volontarie   |
| Obiettivo               | Fare rete sui temi della dignità e del rispetto della persona, partecipare alla sensibilizzazione nell'ambito di un Convegno informativo sul territorio   |
| Descrizione dell'azione | Favorire miglioramento delle interazioni fra utenza e dipendente pubblico   |
| Attori                  | Comitato Pari Opportunità Liguria del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane – Coordinamento Gruppo Aziendale Rischi Psicosociali: stress lavoro-correlato e violenza - CUG dell'Ospedale Policlinico San Martino |
| Tempi                   | Tempi da definire, Progetto di nuova istituzione  |