

Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2020-2022

Premessa

All'Istituto Besta, con delibera del Direttore Generale n 322/2011, è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), che unifica le competenze dei precedenti comitati per le Pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Com'è noto, la legge 4 novembre 2010 n. 183, aveva istituito tale organo avente compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed infine contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

All'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), si stabilisce che le P.A. predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro.

Tra i compiti del CUG, come previsto anche dall'art. 3.2 della Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione e l'Innovazione ed il Ministro per le Pari Opportunità contenente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (04.03.2011), integrata dalla successiva Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, risulta quello relativo alla predisposizione di piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne.

In riferimento quindi al quadro complessivo sopra esposto, l'Istituto Besta, con atto deliberativo n. 738/2017 del 28 Dicembre 2017, ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2017-2019. Il piano adottato si articolava in progetti suddivisi in azioni positive il cui stato di realizzazione è stato analizzato in un report consuntivo, al termine del triennio di validità, che ha messo in evidenza le azioni compiute e le azioni che ancora necessitano di essere approfondite.

Con il presente PAP si intende portare a compimento quanto non realizzato nel triennio precedente, proseguire nel monitoraggio di azioni positive già iniziate e introdurre nuovi progetti ritenuti idonei al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Istituto. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Prima di passare alla presentazione delle azioni positive viene proposto l'attuale quadro di riferimento rispetto alla situazione del personale.

Rapporto dati riferiti alla situazione del personale dipendente della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta

Al 30 Settembre 2020, il personale in servizio ammonta a 742 unità, di cui 526 di genere femminile (71%) e 216 di genere maschile (29%).

Il dato è da intendersi riferito al personale in servizio a tempo indeterminato, a tempo determinato ed include i ricercatori, e può essere schematicamente così riassunto:

| | Maschi | M % | Femmine | F % | Totale |
|---------------------------------|---------------|------------|----------------|------------|---------------|
| Dirigenza | 70 | 43% | 91 | 57% | 161 |
| Comparto | 131 | 26% | 373 | 74% | 504 |
| Comparto Sezione Ricerca | 15 | 19% | 62 | 81% | 77 |
| Totale | 216 | 29% | 526 | 71% | 742 |

TABELLA I.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

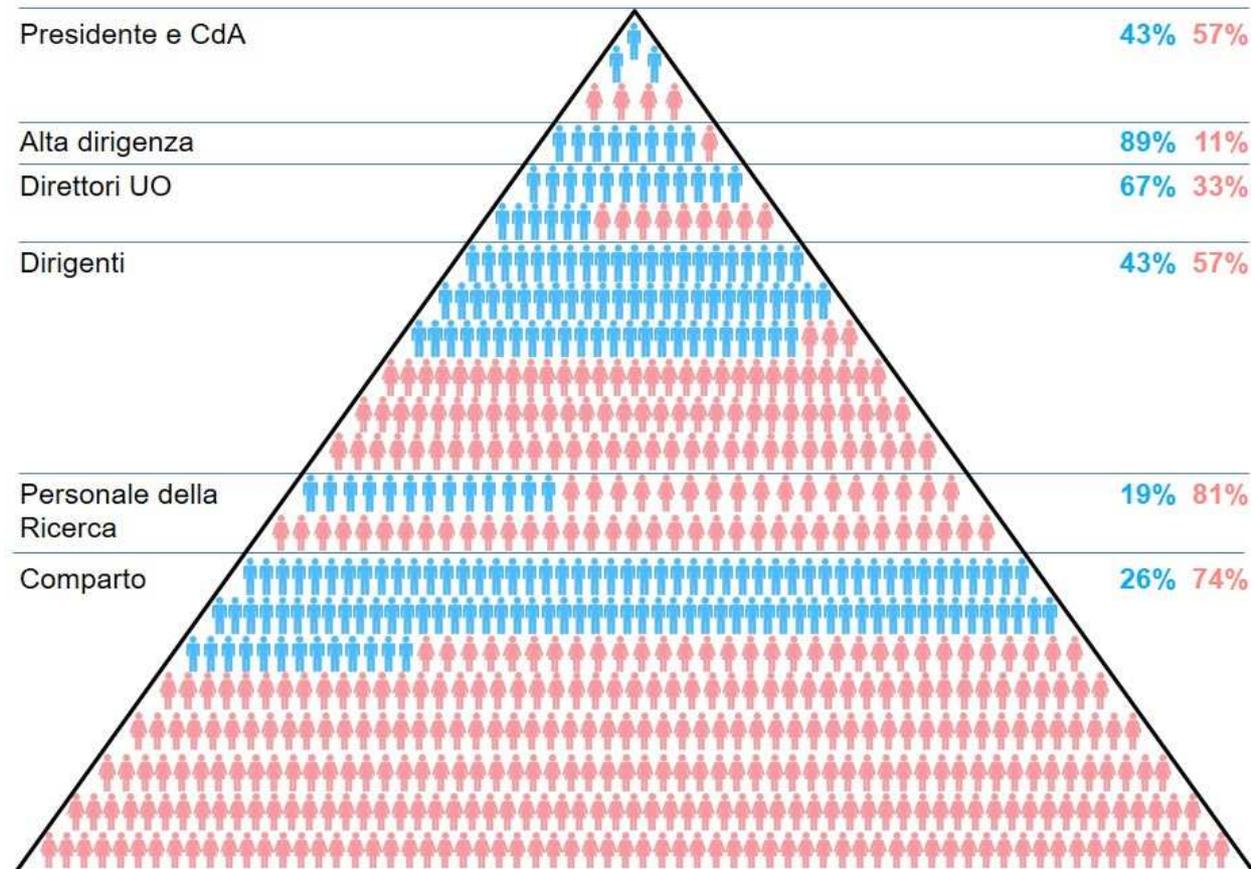
| Livello | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| | < 30 | da 31a40 | da 41a50 | da 51a60 | > 60 | <30 | da 31a40 | da 41a50 | da 51a60 | > 60 |
| Infermieri | 9 | 19 | 16 | 9 | 1 | 20 | 24 | 50 | 35 | 6 |
| Tecnici sanitari | 3 | 2 | 4 | 6 | 1 | 7 | 13 | 17 | 15 | 2 |
| Amministrativi | 0 | 2 | 8 | 5 | 0 | 1 | 14 | 23 | 36 | 5 |
| Ausiliari | 0 | 4 | 4 | 5 | 2 | 0 | 4 | 9 | 25 | 6 |
| Dirigenza sanitaria | 0 | 7 | 25 | 19 | 14 | 0 | 12 | 28 | 33 | 16 |
| Dirigenza Amm./Tecnica | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| Tecnici non sanitari | 0 | 0 | 7 | 9 | 1 | 0 | 3 | 2 | 4 | 0 |
| Ricercatori sanitari e Collaboratori professionali di ricerca sanitaria | 0 | 7 | 4 | 2 | 0 | 1 | 25 | 17 | 9 | 0 |
| Totale personale | 12 | 41 | 69 | 58 | 20 | 29 | 95 | 147 | 159 | 36 |
| % sul totale personale | 1,8 | 6,2 | 10,3 | 8,8 | 3,0 | 4,4 | 14,3 | 22,1 | 23,9 | 54,0 |

Il 57% del personale dirigenziale della Fondazione è di genere femminile, ma analizzando le posizioni apicali si rileva che tali percentuali diminuiscono drasticamente man mano che viene scalata la piramide gerarchica, diventando il 33% tra i direttori di UU.OO e l'11% tra l'Alta Dirigenza (Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo e Direttori di Dipartimento Gestionale).

I componenti del Consiglio di Amministrazione nominati dalla Regione Lombardia (4), dal Comune di Milano (1) dal Ministero della Salute (1) dalla Fondazione Mariani (1) sono 7, di cui 4 donne (57%).

Nel comparto la percentuale di genere femminile raggiunge il 74% e tra i ricercatori l'81%.

Presenza femminile per qualifica e segregazione verticale – INCB settembre 2020



Come si evince dalla tabella successiva, tra il personale del comparto che beneficia di contratto a tempo parziale (part-time) l'89% sono donne:

| | Maschi | M % | Femmine | F % | Totale |
|---------------------------|---------------|------------|----------------|------------|---------------|
| Part-time comparto | 5 | 11% | 41 | 89% | 46 |

Se consideriamo tutto il personale dipendente la percentuale di persone del comparto che utilizza il part-time è solo del 9%.

Piano di Azioni Positive 2020-2022

La promozione della parità e delle pari opportunità nella P.A. necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

Al riguardo, il d.lgs. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "Carlo Besta" rappresenta il prosieguo delle attività pianificate ed in parte già attivate nel corso del triennio precedente, implementato da nuove iniziative sorte a seguito della recente emergenza sanitaria da COVID 19 che ha stravolto in alcuni casi le modalità di lavoro.

Per quanto riguarda gli aspetti finanziari, la copertura degli oneri derivanti dai vari progetti verrà di volta in volta caricata o su fondi a carico del bilancio dell'Ente, o su fondi ministeriali, o finanziata con altre tipologie di erogazioni specificatamente individuate.

Il piano individua due importanti aree tematiche su cui sviluppare azioni positive:

- 1. Benessere organizzativo** inteso come la cura della persona e dell'ambiente di lavoro per migliorare qualità e organizzazione del lavoro di tutto il personale della Fondazione;
- 2. Valorizzazione del talento femminile** per rimuovere eventuali barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne e cercare di colmare il gap di genere esistente negli incarichi professionali dirigenziali.

Oltre a questi progetti, di cui si allegano schede specifiche, verranno consolidate le attività già in parte realizzate nel corso dell'attuazione degli altri PAP quali: attivazione di corsi e convegni sulla medicina di genere, disciplina sostenuta dal DL 3/2018 ed introdotta, con decreto del Ministro della salute 13 giugno 2019, mediante un piano nazionale volto alla diffusione della Medicina di Genere nel SSN, per garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal SSN in modo paritetico nei generi, convenzioni con attività commerciali presenti sul territorio e convenzioni sul tema della conciliazione (individuazione di agenzie di riferimento per baby sitter e personale di assistenza come colf e badanti).

Al fine di promuovere la cultura della diversità come valore e in particolare della differenza di genere a tutti i livelli, proseguirà il potenziamento degli aspetti di comunicazione con la realizzazione di pagine dedicate sia sulla rete Intranet aziendale, sia sul sito internet dell'Istituto con l'obiettivo:

- di informare, sensibilizzare il personale dipendente sulla cultura della differenza e in particolare della differenza di genere,
- di raccogliere e divulgare le informazioni sull'attività del CUG, diffondere dati e informazioni utili al personale dipendente.

| | |
|------------------------------------|---|
| AZIONE POSITIVA | PROGETTO DI IN-FORMAZIONE PER LO SVILUPPO DI UNA CULTURA DI GENERE VOLTA ALLA PROMOZIONE DEI COMPORTAMENTI RISPETTOSI DEL PRINCIPIO DI PARITA' E ALLA DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE NONCHE' ALLE PRATICHE DI VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE IN UN'OTTICA DI RISOLUZIONE DEI CONFLITTI RELAZIONALI |
| Tipologia progettuale | Corso di in-formazione diretto ai componenti (e ai loro sostituti) del CUG e successivamente a tutti i dirigenti, per dare esecuzione alla Direttiva 2/19 del 26/6/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" |
| Territori coinvolti | La Fondazione |
| Destinatari | Componenti del CUG (titolari e loro sostituti) e, successivamente, alle figure con compiti dirigenziali e di coordinamento (Direttori UOC, Responsabili SSD, Coordinatori infermieri e tecnici, ecc.) |
| Finalità | Tra le concrete linee di azione che la direttiva indica alle Pubbliche Amministrazioni per raggiungere gli obiettivi posti, si ricomprendono corsi di formazione e di sensibilizzazione rivolti a "tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali..." per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza" (par. 3.5). Ed ancora, si legge all'articolo 3.5, lettera b) che le amministrazioni pubbliche devono "curare che la formazione e l'aggiornamento del personale.... contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo apposite moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4 D.Lgs 165/2001)". Allo scopo di rendere cogenti ed efficaci tali linee guida, la direttiva impone infine un obbligo di relazione e monitoraggio in capo alle PA. |
| Fasi di intervento e azioni | L'intervento è articolato su tre moduli di circa due/tre ore ciascuno: 1) La comunicazione e il conflitto: tipologie, aree, stili e stadi del conflitto 2) Strumenti di gestione del conflitto: la risposta dell'ordinamento giurisdizionale e delle Alternative Dispute Resolution (ADR) 3) Riconoscimento della violenza: tipologia delle condotte violente, distinzione dall'alta conflittualità e risposta dell'ordinamento |

| | |
|--------------------------|--|
| | Condotta in presenza o da remoto (webinar) da: Avv. Lara Benetti Avv. Roberta De Leo Avv. Marina Ingrassi |
| Fonti finanziarie | Interventi formativi inseriti nel Piano di Formazione Aziendale annuale |
| Scadenza | 31 Dicembre 2022 (scadenza triennio del Piano di Azioni Positive) |

BUDGET PREVISIONALE

| | Costo unitario | n. personale formato | TOTALE |
|--|-------------------------|-----------------------------|---------------|
| Docenze Avv. Benetti – Avv. De Leo – Ingrassi | € 1.000,00/ edizione | 25/edizione | € 3.000,00 |
| Totale generale provvisorio | | | € 3.000,00 |

| AZIONE POSITIVA | PROGETTO “BESTA PRO-BENESSERE” |
|------------------------------------|--|
| Tipologia progettuale | Proposta di attività orientate al benessere psicofisico del dipendente |
| Territori coinvolti | La Fondazione |
| Destinatari | Personale strutturato, libero professionista e contrattista presente in Fondazione |
| Finalità | <p>Finalità principale: Promuovere il benessere del lavoratore. Definizione di benessere: lo stato emotivo, mentale, fisico, sociale e spirituale di ben-essere che consente alle persone di raggiungere e mantenere il loro potenziale personale nella società.</p> <p>Finalità aggiuntiva: Promuovere il rispetto dell’ambiente, ed il minor consumo di risorse.</p> |
| Fasi di intervento e azioni | <p><u>Prima fase del progetto</u></p> <p>Informare: Seminari accreditati ECM con esperto dietologo per alimentazione corretta. Incontri con associazioni per la mobilità (es CycloPride Italia APS).</p> <p>Promuovere l’utilizzo dei mezzi pubblici /bicicletta per recarsi al lavoro: Convenzioni con ATM</p> <p>Promuovere un’alimentazione sana: Posizionamento all’interno dell’istituto di almeno un distributore di cibi e bevande per un’alimentazione sostenibile che si distingua visivamente dagli altri.</p> <p>Incentivare il benessere organizzativo: Corsi di Thai Chi (max 10 partecipanti per edizione – edizioni ripetibili e da svolgersi nella sede di Via Celoria e nella sede di Via Temolo). Nelle visite con il Medico del Lavoro, inserire una cartella dedicata (peso, BMI, etc.) e raccomandazioni.</p> <p>In considerazione del numero limitato di corsi, saranno previste quote proporzionali per i dipendenti delle diverse tipologie (sanitari, amministrativi, dirigenza).</p> <p><u>Seconda fase del progetto</u> Analisi / condivisione dei risultati e pianificazione del piano di intervento Verranno valutati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Questionario di soddisfazione sul Progetto Benessere - Aderenza (registro presenze ai corsi) - Fattibilità (implementazione delle attività previste) |

| | |
|--------------------------|---|
| | I risultati ottenuti permetteranno di rivedere specifici aspetti del percorso, ottimizzando la programmazione dei due anni successivi |
| Fonti finanziarie | In parte a carico del dipendente; in parte a carico della Fondazione |
| Scadenza | 31 Dicembre 2022 (scadenza triennio del Piano di Azioni Positive) |

BUDGET PREVISIONALE

| | Costo unitario | n. personale formato | TOTALE |
|--|----------------|----------------------|--|
| Tai Chi | == | 90 | Contributo economico a carico dei partecipanti |
| Seminari formativi con dietologo e/o su attività formative in tema di benessere | € 100,00 | Da definire | € 500,00 / anno |
| Cartellonistica e depliant | == | Per tutti | |
| Totale generale provvisorio | | | € 500,00 / anno |

| AZIONE POSITIVA | SPORTELLO D'ASCOLTO SINAPSI |
|------------------------------------|--|
| Tipologia progettuale | Attivazione di uno sportello d'ascolto per il personale |
| Territori coinvolti | La Fondazione |
| Destinatari | Tutto il personale presente in Fondazione |
| Finalità | Favorire equilibrio e benessere del personale sia nel sostegno di situazioni critiche (rapporto con i pazienti e/o con il ruolo istituzionale) che nel sostegno al ruolo intervenendo nelle situazioni di disagio, demotivazione, interferenza di situazioni personali e/o difficili. Intervento su segnalazione di casi complessi di pazienti e familiari a supporto dell'équipe sanitaria. |
| Fasi di intervento e azioni | <p>Le modalità d'intervento saranno le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primo colloquio di accoglienza o orientativo volto a rilevare il bisogno degli operatori. Qualora non si rilevasse alcun bisogno specifico l'intervento si esaurirebbe nel colloquio. In presenza di specifiche necessità si concorderebbe un percorso di consulenza psicologica (vedi punto 2). Potrebbe emergere una problematica che richieda di intraprendere una psicoterapia o un'assistenza legale, o altro. In questo caso non sarebbe possibile farsene carico nel contesto di questo progetto e, su richiesta, verranno forniti nominativi di enti, associazioni e professionisti adeguati, specializzati sui temi da affrontare. - Consulenza psicologica (massimo 5 incontri, con possibilità di ripeterli nel tempo): <ul style="list-style-type: none"> • supporto psicologico focalizzato: in caso di una problematica specifica, motivo di malessere o disagio; • coaching: incontri mirati a sviluppare risorse e capacità, in particolare quelle relazionali e comunicative; • trattamento del trauma: in casi di eventi traumatizzanti vissuti nell'ambito lavorativo. - Corsi di formazione che forniscano informazioni e strumenti pratici sia di benessere che di gestione di situazioni critiche/stressanti attraverso l'apprendimento in gruppo. I corsi saranno organizzati in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) <p>L'accesso allo Sportello dovrà garantire la riservatezza e la privacy con un metodo di prenotazione del colloquio anonimo, mediante attivazione di una casella e-mail ed un recapito telefonico dedicati.</p> |
| Fonti finanziarie | A carico della Fondazione |

| | |
|-----------------|---|
| Scadenza | 31 Dicembre 2022 (scadenza triennio del Piano di Azioni Positive) |
|-----------------|---|

BUDGET PREVISIONALE

Per quanto riguarda il personale necessario all'attivazione della sperimentazione, si propone di istituire delle collaborazioni anche part-time per due psicologhe "esterne" per una spesa presunta di circa € 10.000,00.

Per l'attivazione del Bando 2020, verrà utilizzato il budget della Formazione.

Per gli anni successivi, verrà individuato idoneo impegno di spesa.

| AZIONE POSITIVA | VALORIZZAZIONE DEL TALENTO FEMMINILE |
|---------------------------------------|--|
| Tipologia progettuale | Azione positiva da inserire nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) |
| Territori coinvolti | Tutte le sedi dell'Istituto |
| Destinatari | Dirigenza medica e dirigenza SPTA (Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa) Coordinatori del comparto sanitario |
| Finalità | Rimuovere eventuali barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne e cercare di colmare il gap di genere esistente negli incarichi professionali dirigenziali o di coordinamento. |
| Obiettivi generali e specifici | <p>L'azione parte dalla considerazione che, nonostante le donne rivestano un ruolo strategico nella società, nel lavoro e nella famiglia, all'interno delle realtà lavorative la valorizzazione delle donne è ancora lontana dal loro potenziale. Stereotipi comportamentali, aspetti organizzativi, la gestione del doppio ruolo ne limitano spesso l'espressione. Obiettivo generale del progetto è supportare le donne ad esprimere il loro pieno potenziale, ad individuare gli eventuali "nodi" da sciogliere nella gestione della propria vita, professionale e personale, per avviare una spirale comportamentale virtuosa con impatti positivi nella gestione del quotidiano dimostrando un'attenzione particolare della Fondazione per colmare il gap di genere esistente negli incarichi professionali dirigenziali o di coordinamento.</p> <p>Obiettivi specifici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acquisire maggiore consapevolezza da parte delle donne della propria posizione lavorativa e del proprio ruolo sia professionale che sociale. • Assumere vertici osservativi differenti che valorizzino maggiormente le risorse personali. • Raggiungere equilibrio e benessere valorizzando e ottimizzando le proprie risorse anche in situazioni complesse e non sempre favorevoli. |
| Fasi di intervento e azioni | <p>Valutazione dei percorsi di carriera all'interno dell'azienda: fotografia della situazione esistente Corsi formativi di empowerment Seminari con esperti e testimonianze di donne di successo</p> <p>Misurazione dell'efficacia della formazione mediante strumenti di valutazione ed evoluzione validati e condivisi Valutazione dei percorsi di carriera all'interno dell'azienda: fotografia della situazione esistente</p> |
| Fonti finanziarie | <p>I corsi formativi potranno rientrare nella programmazione annuale della Formazione. I seminari con esperti saranno svolti in collaborazione con l'Associazione Besta Women in Network.</p> <p>Fondi regionali per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro</p> |

| | |
|-----------------|---|
| Scadenza | 31 Dicembre 2022 (scadenza triennio del Piano di Azioni Positive) |
|-----------------|---|

BUDGET PREVISIONALE

| | Costo unitario | n. personale formato | TOTALE |
|--|-----------------------|-----------------------------|-----------------|
| Corsi di formazione su empowerment e valorizzazione del talento femminile | € 500,00 | Da definire | € 500,00 / anno |
| Totale generale provvisorio | | | € 500,00 / anno |

PROGETTO “SMART WORKING”

Premessa e analisi del contesto

Durante il periodo di emergenza sanitaria da Covid-19, è stata data una prima applicazione dello Smart Working "semplificato", applicandolo in prima battuta al personale con problemi di salute ed estendendolo in un secondo tempo anche al personale della ricerca.

L'8 marzo 2020, tenuto conto dell'evoluzione generale nella gestione dell'emergenza coronavirus, l'istituto è stato esteso anche al restante personale non direttamente dedicato all'assistenza.

Il nulla osta è concesso dal dirigente responsabile della U.O. di afferenza sulla base di una valutazione concreta della reale fattibilità della prestazione lavorativa a distanza (fattibilità che rimane preclusa per il personale sanitario con compiti di assistenza), nonché previa verifica sulla fattibilità tecnica da parte del Servizio Informatico.

Ogni dirigente responsabile di U.O., oltre ad effettuare l'analisi preventiva sulla fattibilità della prestazione lavorativa a distanza, ha il compito di assegnare formalmente le attività da svolgere ed i risultati da conseguire, avendo cura di monitorarne e rendicontarne l'effettiva realizzazione.

L'utilizzo dello Smart Working, per come è stato disciplinato e gestito in Istituto, ha consentito di:

- venire incontro alle legittime aspettative del proprio personale, tenuto conto delle difficoltà oggettive nella **gestione familiare** durante l'emergenza Covid (scuole chiuse, etc.);
- modulare il numero di **dipendenti presenti** contemporaneamente in Istituto, tenuto conto delle difficili condizioni logistiche che non sempre avrebbero permesso il mantenimento delle distanze interpersonali;
- poter contare sulla **prestazione lavorativa** dei propri dipendenti, evitando che i medesimi potessero far ricorso a diversi istituti contrattuali a giustificazione delle assenze ma senza garantire la prestazione lavorativa;
- dare il proprio piccolo contributo nel rispetto delle misure di **contenimento della mobilità** dei cittadini varate dal Governo.

Le richieste di lavoro agile sono state 131, presentate da 112 donne (85%) e da 19 uomini (15%).

Qui di seguito il dettaglio per ruolo:

| | |
|-----------------------------------|------------|
| % Comparto Amministrativo | 37% |
| di cui F | 90% |
| di cui M | 10% |
| % Comparto Sanitario | 16% |
| di cui F | 90% |
| di cui M | 2% |
| % Comparto Sezione Ricerca | 37% |
| di cui F | 77% |
| di cui M | 23% |
| % Dirigenza Amministrativa | 0 |
| di cui F | 0 |
| di cui M | 0 |
| % Dirigenza Sanitaria | 11% |
| di cui F | 93% |
| di cui M | 7% |

| | |
|------------------------------------|--|
| AZIONE POSITIVA | PROGETTO SPERIMENTALE “LO SMART WORKING PER LA VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE” |
| Tipologia progettuale | Proposta di attività orientate al benessere psicofisico del dipendente |
| Territori coinvolti | La Fondazione |
| Destinatari | Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato |
| Finalità | Per smart working si intende una soluzione organizzativa che consente lo svolgimento parziale della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di assegnazione. La sua finalità è agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita ed esigenze organizzative. |
| Fasi di intervento e azioni | <p>Il progetto prevede le seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Stesura di un regolamento che disciplini lo Smart Working in collaborazione con CUG, Risorse Umane, Direzioni Strategiche e OOSS; b) Emanazione di avviso interno annuale, pubblicato sulla Rete Intranet. Valutazione della richiesta da parte del Dirigente Responsabile di U.O. / Servizio e del Direttore di Dipartimento per la verifica di compatibilità tra profilo professionali / mansioni svolte e lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Verifica del Servizio Informatico per la verifica sulla fattibilità tecnica. c) Inizio del progetto (1 anno) con valutazione intermedia (a 6 mesi) da parte di commissione da hoc. <p>Valutazione finale. I risultati ottenuti permetteranno di rivedere specifici aspetti del progetto, ottimizzando la programmazione negli anni successivi.</p> |
| Fonti finanziarie | Nessun onere aggiuntivo a carico della Fondazione |
| Documenti di riferimento | <ul style="list-style-type: none"> • LEGGE 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. Art 14 • DELIBERAZIONE N° X / 6521 Seduta del 28/04/2017 di Regione Lombardia |
| Scadenza | Scadenza triennio Piano azioni Positive |