

**Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta
PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025**

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.

La composizione del Comitato è stata recentemente aggiornata, con delibera del Direttore Generale n. 41/2023.

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.

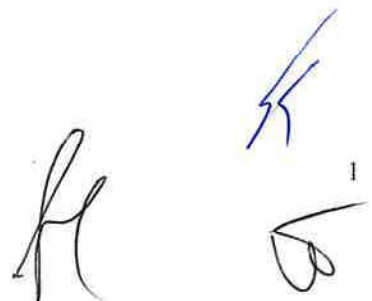
All'art. 48 del D. Lgs. n. 198 del 2006 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), si stabilisce che le P.A. predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro.

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. 682 del 30 Dicembre 2020, ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2020-2022. 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 a causa dell'emergenza sanitaria Covid, introducendo anche 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 01 Gennaio 2023, il personale in servizio ammonta a 736 unità, di cui 525 di genere femminile (71%) e 211 di genere maschile (29%).

Il dato è da intendersi riferito al personale in servizio a tempo indeterminato, a tempo determinato inclusi i ricercatori. Sono esclusi i borsisti ed il personale che a vario titolo frequenta l'Istituto (studenti, specializzandi, volontari ecc):

	Maschi	M %	Femmine	F %	Totale
Dirigenza	72	10%	108	15%	180
Comparto	126	17%	362	49%	488
Ricercatori	13	2%	55	7%	68
Totale	211	29%	525	71%	736

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

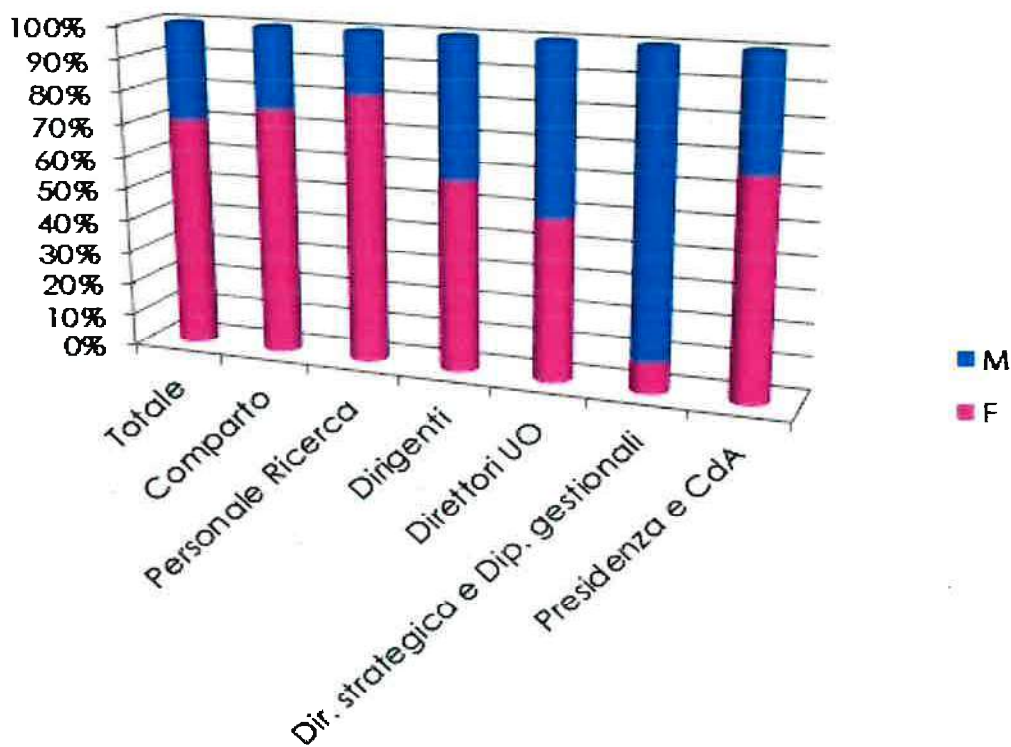
Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dir. T.det.	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
Dir. T.ind.	0	1	1	1	1	0	3	6	9	2
Dir. SC T.ind.	0	0	0	1	1	0	0	1	2	1
Dir. SS T.ind.	0	0	0	1	2	0	0	1	2	3
Quadri Ds	0	7	5	1	2	7	25	22	10	2
Impiegati B	0	0	1	1	0	0	0	1	5	0
Impiegati Bs	1	0	0	1	0	3	2	1	8	0
Impiegati C	2	2	4	5	0	3	6	6	20	1
Impiegati D	6	11	8	5	5	19	35	24	27	4
Operai B	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Operai Bs	0	1	3	6	0	0	4	9	16	5
SSN Med. T.det.	0	2	2	0	0	1	5	0	0	0
SSN Med. T.ind.	0	13	23	7	2	0	11	26	10	7
SSN Med. SC T.ind.	0	0	0	2	6	0	0	1	2	3
SSN Med. SS T.ind.	0	0	1	1	3	0	0	0	4	6
Infermieri D	7	19	12	9	0	28	34	32	43	5
Infermieri Ds	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0
Ausiliari A	0	2	0	7	2	0	0	1	2	3

Totale personale	16	58	61	50	24	61	126	131	166	43
% sul personale complessivo	2,17	7,88	8,28	6,79	3,26	8,28	17,11	17,79	22,55	5,84

Il 60% del personale dirigenziale della Fondazione è di genere femminile, analizzando le posizioni apicali si rileva che la percentuale femminile tra i direttori di SC (compresi i facenti funzione) è del 52% che cade drasticamente (10%) tra l'Alta Dirigenza (Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Scientifico, 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%).

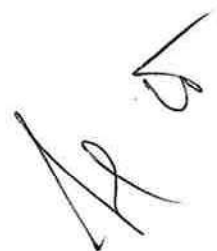
Nel comparto la percentuale di genere femminile raggiunge il 74% e tra i ricercatori l'80%.



[Handwritten signatures and initials]

Come si evince dalla tabella successiva, tra il personale che beneficia di contratto a tempo parziale (part-time) l'85% sono donne:

	Maschi	M %	Femmine	F %	Totale
Part-time	8	15%	47	85%	55



Piano di Azioni Positive 2023-2025

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 e le successive Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 2011 del 2019 stabiliscono 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 2023-2025 della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "Carlo Besta" rappresenta il prosieguo delle attività pianificate, in parte già attivate nel corso del triennio precedente ma non portate a termine a causa della pandemia.

Per quanto riguarda gli aspetti finanziari, la copertura degli oneri derivanti dai vari progetti verrà caricata su fondi di Istituto (Bilancio Aziendale).

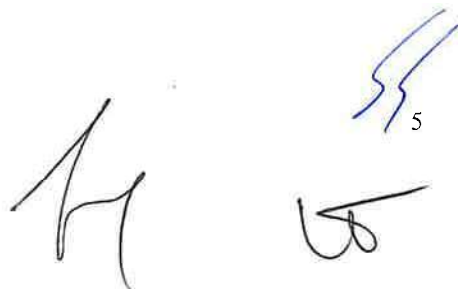
Il piano individua due importanti aree tematiche su cui sviluppare azioni positive:

- 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).

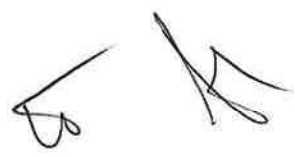
Al fine di promuovere la cultura della diversità come valore e in particolare della differenza di genere a tutti i livelli, proseguirà il potenziamento degli aspetti di comunicazione con la realizzazione di pagine dedicate sia sulla rete Intranet aziendale, sia sul sito internet dell'Istituto con l'obiettivo:

- 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and a smaller one with the number 5 below it.

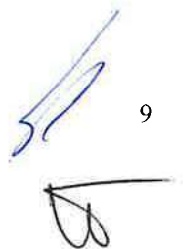
AZIONE POSITIVA	RISPETTO E PARITA': PROGETTO DI IN-FORMAZIONE PER LA PROMOZIONE DEL PRINCIPIO DI PARITA' E PER LA DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO
Tipologia progettuale	Corso di in-formazione diretto ai componenti (e ai loro sostituti) del CUG e a tutti i dirigenti alle figure con compiti dirigenziali e di coordinamento (Direttori SC, Responsabili Servizi, Coordinatori infermieri e tecnici, ecc.), 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" e agli obblighi discendenti dalla Convenzione OIL 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
Territori coinvolti	La Fondazione
Destinatari	Componenti del CUG (titolari e loro sostituti) e alle figure con compiti dirigenziali e di coordinamento (Direttori SC, Responsabili Servizi, Coordinatori infermieri e tecnici, ecc.)
Finalità	Tra le concrete linee di azione che la direttiva 2/19 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)". La Convenzione 190/2019 richiede alle organizzazioni di garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza fisica, sessuale o psicologica, anche allo scopo di migliorare la produttività e la qualità delle prestazioni, riducendo il rischio di infortuni, malattie professionali e stress lavoro-correlato.

Fasi di intervento e azioni	L'intervento è articolato su quattro moduli di due ore ciascuno: 1) Discriminazioni, Molestie e Violenza nei luoghi di lavoro: quadro normativo, modelli di intervento e consigli operativi 2) Stereotipi e comunicazione: stili comunicativi, tipologie e stadi del conflitto 3) Strumenti di gestione del conflitto: conoscere e praticare le Alternative Dispute Resolution (ADR) 4) Violenza di genere e domestica: caratteristiche, distinzione dall'alta conflittualità, fattori di rischio e interventi a tutela
Fonti finanziarie	Interventi formativi inseriti nel Piano di Formazione Aziendale annuale
Scadenza	31 Dicembre 2025 (scadenza triennio del Piano di Azioni Positive)

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 sugli stili di vita corretti</p> <p>Promuovere l'utilizzo dei mezzi pubblici: 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 e potenziamento erogatori gratuiti acqua.</p> <p>Incentivare il benessere organizzativo: Corsi di Thai Chi (max 10 partecipanti per edizione – edizioni ripetibili) da svolgersi nella palestra della sede di Via Celoria.</p> <p>Corsi di difesa personale.</p> <p>Nelle visite con il Medico del Lavoro, inserire una cartella dedicata (peso, BMI, etc.) e raccomandazioni.</p> <p>Corsi Nordic Walking.</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 2025 (scadenza triennio del Piano di Azioni Positive)



9

AZIONE POSITIVA	SPORTELLO D'ASCOLTO SINAPSY
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 2025 (scadenza triennio del Piano di Azioni Positive)

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</p> <p>Corsi formativi di empowerment</p> <p>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</p>
Fonti finanziarie	I corsi formativi rientreranno nella programmazione annuale formativa su proposta del CUG
Scadenza	31 Dicembre 2025 (scadenza triennio del Piano di Azioni Positive)

PREVISIONE DI SPESA

AZIONE POSITIVA	PREVISIONE DI SPESA Triennio	FONDI
RISPETTO E PARITA': PROGETTO DI IN-FORMAZIONE PER LA PROMOZIONE DEL PRINCIPIO DI PARITA' E PER LA DIFFUSIONE DELLA CONOSCENZA DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO	€ 5.000,00	Budget Formazione
PROGETTO "BESTA PRO-BENESSERE"	€ 1.000,00	Fondi Istituto
SPORTELLO D'ASCOLTO SINAPSY	€ 42.000,00	Progetto SinaPSY
VALORIZZAZIONE DEL TALENTO FEMMINILE	€ 1.500,00	Budget Formazione