

ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA



PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2023

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, ai sensi dell’articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs 23 maggio 2000 n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” ed alla L. 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Le disposizioni del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 hanno ad oggetto le strategie volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro settore.

Queste misure vengono definite “Azioni Positive”: le azioni positive sono regole temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne e, comunque, tra tutti gli individui che gravitano in un ambiente lavorativo definito. Sono misure “speciali”, in quanto non generali, bensì specifiche e ben definite, che vengono applicate in contesti determinati, con la finalità di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e sono “temporanee” perché necessarie solo fino a che si rileva una disparità di trattamento tra l’organico in servizio.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

1- eliminare le disparità:

- nella formazione scolastica e professionale;
- nell’accesso al lavoro e nella progressione di carriera;
- nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.

2- favorire:

- la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale, e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali incombenze tra i due sessi, anche mediante una diversa organizzazione delle attività di ufficio, delle condizioni e del tempo di lavoro.

- 3- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano ricadute disomogenee, a seconda del sesso, sui/sulle dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 4- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, negli ambiti tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità.

Il suddetto decreto legislativo, inoltre, stabilisce il divieto di discriminazione:

- nell'accesso al lavoro;
- in ambito retributivo;
- nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- nell'accesso agli impieghi pubblici;
- nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- nelle carriere militari;

e sancisce l'interdizione di licenziamento per causa di matrimonio.

La discriminazione e le disuguaglianze possono esistere e manifestarsi ovunque, a prescindere dalle dimensioni della realtà lavorativa; tuttavia, è chiaro che, in un'amministrazione di entità così ristretta come OPI Bologna (l'organico, al momento, è costituito da tre dipendenti), le tematiche controverse sono genericamente più ridotte, sia dal punto di vista numerico, sia da quello del "peso" delle questioni stesse. Tale aspetto non esime però l'Ente dal cercare di anticipare le problematiche, sebbene al momento, per l'appunto, in atto non ve ne siano, o siano presenti in misura minima. Le azioni proposte, infatti, vogliono configurarsi anche come preventive, rispetto a qualsiasi cambiamento che potrà effettuarsi nelle regole e gestione dell'Ente, in modo che la cultura e la prassi relative alle pari opportunità siano integrate nel sistema OPI.

1. Fonti normative

Di seguito, le fonti normative da tenere in considerazione:

Legge n. 125 del 10 aprile 1991: "Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".

D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000: "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali".

D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 (art. 7-54-57), "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

D. Lgs. n. 198 del 01 aprile 2006: "Codice delle Pari opportunità".

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE.

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità: "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008: "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro."

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009: “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.”

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21): “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”.

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.”

Legge Regionale Emilia Romagna n. 6 del 27 giugno 2014: “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere.”

Legge n. 124 del 7 agosto 2015: “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.”

Legge n. 81 del 22 maggio 2017: “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).

2. L’Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Bologna (di seguito, OPI Bologna)

OPI Bologna è un ente composto da tre dipendenti, da un organo politico, il Consiglio Direttivo, da un organo specifico, la Commissione d’Albo Infermieri, e da un organo di controllo, il Collegio dei Revisori dei Conti; ci sono poi tutti/e gli/le iscritti/e agli albi professionali (infermieri/e e infermieri/e pediatrici/che) gestiti/e da OPI Bologna, i/le quali hanno diritto di espressione del proprio parere, in particolare in sede dell’Assemblea Annuale.

3. Il personale in servizio presso OPI Bologna

Alla luce del fatto che le discriminazioni e il mobbing non riguardano solo il genere, ma possono essere generati da differenze di pensiero politico, religioso, filosofico, da convinzioni personali, da cultura, lingua, provenienza, orientamento sessuale e quant’altro, è fondamentale riflettere sulle strategie che puntano ad evitare l’insorgere di questi atteggiamenti negativi, e cercare di applicarle nella maniera più efficace possibile. Attualmente, l’Ordine delle Professioni Infermieristiche di Bologna annovera tre dipendenti; è fondamentale, sia per il personale in servizio, sia in vista di eventuali future assunzioni, adottare tutte le misure che potrebbero essere utili per promuovere le pari opportunità.

Nello specifico, l’organico di OPI Bologna è così composto: 1 Dipendente a tempo pieno indeterminato, di sesso femminile, con inquadramento B3, e 2 Dipendenti a tempo pieno determinato, di sesso femminile, con contratto di somministrazione e inquadramento B3 una, e B2 l’altra.

È in carica un organo politico, il Consiglio Direttivo, composto da 15 membri, di cui 5 uomini e 10 donne.

Un secondo organo, con funzioni specifiche demandate dalla normativa, è la Commissione d’Albo Infermieri, costituita da 9 membri (7 uomini e 2 donne).

È inoltre presente un organo di controllo, il Collegio dei Revisori dei Conti, composto da 3 membri effettivi (attualmente 3 donne) e uno supplente (al momento un uomo).

4. Piano Triennale delle Azioni Positive: obiettivi e azioni

Obiettivi generali

Il Piano delle Azioni Positive dell'OPI Bologna per il triennio 2021-2023 si pone lo scopo di adottare tutte le strategie volte a perseguire le seguenti finalità: pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto di qualsiasi forma di disparità, di disuguaglianza, di discriminazione e violenza di qualunque natura, morale, psichica e/o fisica che sia.

Obiettivi e azioni specifiche

OPI Bologna si impegna a favorire la possibilità di accesso a posizioni lavorative, a progressioni di carriera, a miglioramenti economici, a organizzazione di compiti ed orari a tutti i lavoratori e le lavoratrici, a prescindere dal sesso, dalle convinzioni politiche, filosofiche, religiose, e da qualunque altro elemento che possa costituire oggetto di discriminazione e/o di iniquità di trattamento.

In particolare, questi obiettivi sono raggiunti tramite:

- redazione di bandi di concorso/selezione in cui sia richiamato espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e sia contemplato l'utilizzo sia del genere maschile sia di quello femminile;
- garanzia per tutti, senza discriminazione di sorta, di partecipare ad eventuali selezioni e/o concorsi volti all'assunzione di personale, con i soli limiti imposti dalla legislazione vigente;
- presenza di almeno un terzo di componenti di sesso femminile nelle commissioni di concorso e selezione, come previsto dalla normativa;
- incentivazione, in sede di istituzione di Consigli, Commissioni, Gruppi di Lavoro, ecc., che dovessero coinvolgere i/le dipendenti, della partecipazione senza discriminazioni, ma in base alla valutazione delle competenze, delle capacità, e dei carichi di lavoro;
- promozione della partecipazione del personale, senza discriminazione di sorta, alle forme di associazionismo previste per legge, con i soli limiti posti dalla normativa vigente;
- assegnazione di incarichi di lavoro sulla base delle competenze e dell'esperienza maturata, e analisi della rilevanza, dal punto di vista dell'impegno, del tempo e delle energie richieste per il loro svolgimento, di compiti già in carico ai/candidati/e;
- garanzia delle progressioni professionali in base alle competenze, all'esperienza, alla capacità di iniziativa e di risoluzione dei problemi e in conformità con le attuali leggi, senza discriminazione alcuna;
- incentivazione alla partecipazione agli eventi formativi per tutti i/le dipendenti, selezionati/e esclusivamente in considerazione dei compiti che ciascuno/a di loro è chiamato/a a svolgere, dell'attinenza dei corsi con i suddetti compiti e delle esigenze di funzionamento di OPI Bologna.

Inoltre, per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, OPI si propone i seguenti obiettivi:

- promuovere e supportare tutte le iniziative volte a garantire un ambiente positivo e un buon rapporto di collaborazione e interpersonale tra gli/le impiegati/e;

- assegnare i compiti e prevedere la divisione del lavoro in base non solo a competenze e ad esperienza, ma anche valutando il carico di lavoro che grava su ogni singola persona, in modo da riuscire a distribuire gli incarichi in maniera più equa possibile;
- favorire la collaborazione all'interno dell'organico, spingendolo al confronto sulle questioni quotidiane, e guardando con occhio positivo la propositività e l'impegno nella risoluzione dei problemi;
- supportare la formazione del nuovo personale assunto mediante la redazione di procedure operative e l'affiancamento a colleghi/e esperti/e, in modo da favorire lo scambio di informazioni, il passaggio di consegne e l'acquisizione di professionalità;
- garantire un luogo di lavoro di qualità, in termini di sicurezza, benessere e prevenzione dello stress correlato.

In particolare, queste finalità sono perseguite tramite:

- valutazioni in merito all'orario di lavoro, per supportare quel personale che si trovasse in situazioni di difficile conciliazione tra vita lavorativa e privata (eventuale concessione di orari ridotti, permessi speciali, periodi di aspettativa, ecc.). In tal senso, è già stato approvato l'orario flessibile in entrata (e, conseguentemente, in uscita), che consente all'organico una maggiore gestione personalizzata dei tempi di servizio;
- introduzione dello smart working e della flessibilità, compatibilmente con le esigenze dell'Ente e attenendosi a quanto prescritto dal DM Dipartimento della Funzione Pubblica del 08 ottobre 2021, per agevolare i/le dipendenti nel loro conciliare le necessità della vita privata con quella lavorativa, ma mantenendo comunque le finalità di raggiungimento di obiettivi e risultati. Attualmente il lavoro a distanza era stato sperimentato per la prima volta solo a causa dell'emergenza sanitaria COVID 19, ma ci si propone di strutturarlo e consolidarlo, in modo che sia più facilmente applicabile, e possa andare incontro alle esigenze di dipendenti ed Ente, mantenendo comunque i livelli di efficacia ed efficienza già raggiunti e, qualora possibile, implementandoli (modi e tempi di introduzione saranno quindi presto al vaglio);
- agevolazione della semplificazione lavorativa, attraverso l'acquisizione delle attrezzature e dei macchinari ritenuti più utili allo scopo, anche su suggerimento dei/delle dipendenti;
- aumento del confort delle pause brevi: OPI Bologna ha attrezzato un'area ristoro, con macchina da caffè, forno a microonde, frigorifero, bollitore e fornetto, che consente al personale un breve stacco "coccole e relax", in modo da poter riprendere con più vigore l'attività lavorativa;
- miglioramento dell'ambiente lavorativo, mediante la riorganizzazione, nei limiti del possibile, degli spazi e degli arredi, per rendere più agevole e fruibile la collocazione e l'archiviazione dei documenti, e l'ubicazione di attrezzature e forniture;
- controlli periodici dell'esperto/a della sicurezza sui luoghi di lavoro, al/alla quale viene richiesto di verificare l'ergonomicità delle sedie, la luminosità degli ambienti e la provenienza della luce, la corretta distanza dell'operatore/trice dallo schermo del computer, l'emissione di polvere di toner dalle macchine fotocopiatrici, l'eventuale presenza di oggetti di ingombro che possano rendere meno

agevole l'azione quotidiana e di qualunque elemento, materiale o immateriale, che possa causare disturbo o problematiche fisiche e/o psichiche al personale, in modo che possa venire rimosso.

Le discriminazioni e le disparità non sono necessariamente legate al genere, ma possono scaturire da altri fattori. In tal senso, OPI Bologna cerca agire per prevenire il più possibile tutte le forme di disegualianza.

In quest'ottica si inseriscono le seguenti iniziative:

- Redazione di un regolamento per la procedura del whistleblower, ossia del/della dipendente che segnala comportamenti scorretti e/o abusi. Questa persona deve poter godere di percorsi protetti, e non deve subire alcuna ritorsione di nessun genere in conseguenza alla sua denuncia. Il documento sarà predisposto a breve.
- Redazione di un regolamento per segnalare eventuali atteggiamenti, da parte di colleghi/e e/o superiori, che si configurino come vessatori. Il documento verrà redatto prossimamente.
- Redazione di un regolamento che specifichi come procedere nel caso si subiscano condotte, da parte di colleghi/e e/o superiori, che abbiano carattere di molestie sessuali. Il documento sarà predisposto a breve.
- Revisione del regolamento interno dei/delle dipendenti, in modo che le azioni siano il più possibile codificate, e quindi uniformate, e non diano così adito a disparità di comportamenti, e ad eventuali discriminazioni e/o vessazioni derivanti da queste differenze.

OPI Bologna si propone, quindi, di continuare a rimuovere tutti gli ostacoli che possano eventualmente frapporsi al raggiungimento delle pari opportunità da parte di tutto l'organico. In particolare, si occuperà anche dei corsi di formazione del personale e degli organi di gestione e decisionali in materia di uguaglianza e contrasto alle disparità e incentiverà l'utilizzo dei generi nel linguaggio colloquiale e formale.

In particolare, entrando nel dettaglio, OPI Bologna, per il triennio 2021-2023, si prefigge di perseguire, relativamente allo sviluppo della cultura di genere, pari opportunità e al superamento di ogni discriminazione, i seguenti obiettivi e di mettere in campo le azioni atte a realizzarli:

| Obiettivo specifico | Azione positiva | Indicatore di risultato | Tempi |
|---|--|---|--|
| <u>Obiettivo 1</u> Assicurarsi che gli organi di gestione, controllo e decisionali di OPI - Consiglio Direttivo, Commissione d'Albo infermieri e Revisori dei Conti, Commissioni, Comitati, Gruppi di Lavoro - adottino la prospettiva di genere nelle relative decisioni. | - Confronto con i membri del CUG in merito alla pubblicazione di bandi, atti e decisioni. - Supporto alla stesura di progetti e a specifiche iniziative dell'Ente che riguardano personale e iscritti/e. | Atti, bandi, decisioni, rivolti sia all'interno sia all'esterno, rispettano le pari opportunità e non sono discriminanti a causa del genere e di altre diversità. | Già avviato nel 2018 e tutt'ora in corso |
| <u>Obiettivo 2</u> Prevenire e contrastare ogni discriminazione a causa del genere, per far diventare queste procedure una forma di cultura acquisita e stabile dell'ente, indipendentemente da ogni eventuale cambiamento dei componenti gli organi di governo e decisionali. | - Creazione e adozione di Codici di Condotta e di comportamento atti a prevenire e superare ogni discriminazione relativa a genere, sesso, orientamento sessuale, etc. - Creazione e adozione delle procedure relative alla | Adozione del Codice di Condotta e delle procedure da seguire in caso si verificano episodi di molestie sessuali. | In corso di redazione e revisione: entro dicembre 2022 |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | gestione delle molestie sessuali. | | |
| <u>Obiettivo 3</u> Prevenire e contrastare ogni discriminazione a causa di fede religiosa, convinzioni personali, filosofiche e/o politiche, ecc. per far diventare queste procedure una forma di cultura acquisita e stabile dell'ente, indipendentemente da ogni eventuale cambiamento dei componenti gli organi di governo e decisionali. | - Revisione del Codice di Condotta dei/delle dipendenti pubblici/pubbliche - Redazione e revisione dei codici che regolamentano le procedure del lavoro d'ufficio. | Adozione del Codice di Condotta e delle procedure da seguire per ridurre, nelle procedure nella quale non è richiesta o lo è in minima parte, la discrezionalità da parte dei/delle dipendenti nell'agire, in modo che i comportamenti siano condizionati al minimo possibile da convinzioni personali. | Entro il 2022 |
| <u>Obiettivo 4</u> Prevenire e contrastare ogni discriminazione a causa di differenti posizioni lavorative e/o anzianità di servizio e/o simpatie personali, ecc. per far diventare queste procedure una forma di cultura acquisita e stabile dell'ente, indipendentemente da ogni eventuale cambiamento dei componenti gli organi di governo e decisionali. | - Redazione di un codice che regolamenti le procedure in caso si verificano episodi di mobbing e/o molestie psicologiche. | Adozione del Codice di Condotta e delle procedure da seguire in caso si verificano episodi di mobbing e/o molestie psicologiche. | Entro il 2022 |
| <u>Obiettivo 5</u> Prevenire e contrastare ogni discriminazione a causa di segnalazioni di comportamenti scorretti e/o illeciti, per far diventare queste procedure una forma di cultura acquisita e stabile dell'ente, indipendentemente da ogni eventuale cambiamento dei componenti gli organi di governo e decisionali. | - Redazione di un codice che garantisca il più possibile l'anonimato al/alla whistleblower, e che eviti possibili ritorsioni nei suoi confronti, dovute alla sua segnalazioni. | Adozione del Codice di Condotta per le segnalazioni e per la tutela del/della whistleblower. | Entro il 2022 |
| <u>Obiettivo 6</u> Informare e formare i/le componenti degli organi interni dell'ente in tema di discriminazioni a causa del genere, e di qualunque altro aspetto che possa generarne, per poter agire anche con interventi preventivi. | - Formazione diretta ai membri degli organi dell'ente per la prevenzione e al superamento delle discriminazioni dovute al genere e a qualunque altro aspetto che possa generarne. | Mezza giornata formativa, ogni anno, rivolta ai/alle componenti gli organi di gestione e decisionali. | Entro 2021 |
| <u>Obiettivo 7</u> Incentivare il confronto tra i vertici dell'Ente, i/le dipendenti e gli organi sindacali, per evitare discriminazioni in sede contrattuale | - Dialogo con dipendenti e sindacati per concedere ai/alle lavoratori/trici contratti equi ed incentivi basati su metodi valutabili oggettivamente. | - Incontri per definizione di tutti gli aspetti relativi agli inquadramenti professionale. | Già in corso e in fase di implementazione continua |

| | | | |
|--|--|---|---|
| <p><u>Obiettivo 8</u></p> <p>Incentivare il confronto tra i vertici dell'Ente e i/le dipendenti in merito al riesame delle competenze e dei carichi di lavoro.</p> | <p>- Dialogo con dipendenti e valutazione di eventuali segnalazioni, proposte e/o suggerimenti.</p> | <p>- Analisi della situazione in atto, al fine di perseguire risultati lavorativi ottimali, ma evitando disparità di qualunque genere.</p> | <p>Già in corso e in fase di implementazione continua</p> |
| <p><u>Obiettivo 9</u></p> <p>Incentivare il confronto tra i vertici dell'Ente e i/le dipendenti in merito all'analisi delle nuove competenze richieste, dovute ai mutamenti normativi e ad adempimenti prima non previsti.</p> | <p>- Dialogo con dipendenti e valutazione di eventuali segnalazioni, proposte e/o suggerimenti.</p> | <p>- Individuazione di percorsi formativi, sia frontali, sia a distanza, e di autoformazione, che consentano ai/alle dipendenti di padroneggiare le tematiche necessarie ad adempiere a quanto richiesto</p> | <p>Già in corso e in fase di implementazione continua</p> |
| <p><u>Obiettivo 10</u></p> <p>Incentivare ed approfondire l'informazione sugli specifici campi d'azione di ogni dipendente, in modo che a ciascuno vengano affidati compiti che siano di sua competenza. Questo per evitare sovrapposizioni di azione e/o fraintendimenti e incomprensioni, e il sorgere di relative problematiche e tensioni tra i/le lavoratori/trici, e tra loro e gli organi politici, di direzione e controllo.</p> | <p>- Aggiornamento del documento che specifica le sfere di competenza di ciascun/a dipendente, e diffusione del suddetto tra gli/le impiegati/e e tra gli organi politici, di direzione e controllo.</p> | <p>- Aggiornamento del documento che specifica le sfere di competenza di ciascun/a dipendente, anche alla luce dei nuovi adempimenti che scaturiscono dalle normative introdotte dalla legislazione italiana.</p> | <p>Già in corso e in fase di implementazione continua.</p> |
| <p><u>Obiettivo 11</u></p> <p>Incentivare il confronto tra i vertici dell'Ente e i/le dipendenti per proposte e suggerimenti atti a perseguire il benessere organizzativo e ad evitare disparità.</p> | <p>- Dialogo con dipendenti e valutazione di eventuali segnalazioni, proposte e/o suggerimenti.</p> | <p>- Raccolta e valutazione di eventuali segnalazioni, proposte e/o suggerimenti atti a perseguire il benessere organizzativo e ad evitare disparità, ed eventuale messa in atto.</p> | <p>Già in corso e in fase di implementazione continua</p> |
| <p><u>Obiettivo 12</u></p> <p>Promuovere l'orario flessibile, al fine di ottimizzare i tempi di vita e di lavoro dei/delle dipendenti</p> | <p>- Dialogo con dipendenti e valutazione di eventuali segnalazioni, proposte e/o suggerimenti.</p> | <p>- Introduzione di un orario flessibile, in entrata e in uscita, che consenta di andare incontro alle esigenze della vita privata dei/delle dipendenti ma, al contempo, garantisca comunque la presenza dei/delle suddetti/e per il numero di ore quotidiane previste, grazie ai recuperi nella fascia flessibile</p> | <p>Già in corso. In fase di sperimentazione e implementazione</p> |
| <p><u>Obiettivo 13</u></p> <p>Promuovere il lavoro agile, al fine di ottimizzare i tempi di vita e di lavoro dei/delle dipendenti ma mantenendo gli standard lavorativi richiesti dall'Ente</p> | <p>- Dialogo con dipendenti e valutazione di eventuali segnalazioni, proposte e/o suggerimenti.</p> | <p>- Redazione del POLA</p> | <p>Programmato a breve</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p><u>Obiettivo 14</u></p> <p>Agevolare la semplificazione lavorativa, per migliorare il benessere organizzativo e ridurre eventuali fattori di stress</p> | <p>- Dialogo con dipendenti e valutazione di eventuali segnalazioni, proposte e/o suggerimenti.</p> | <p>- Riorganizzazione, nei limiti del possibile, degli spazi e degli arredi.</p> | <p>Programmato a breve</p> |
| <p><u>Obiettivo 15</u></p> <p>Attuare interventi a favore del personale e degli/delle iscritti/e all'Ordine, perché siano in grado di adottare comportamenti, azioni e interventi consapevoli delle pari opportunità, della prevenzione e del superamento delle discriminazioni di genere e di ogni altra disparità nel mondo lavorativo e nell'esercizio della professione.</p> | <p>- Apertura sul sito di OPI di una sezione dedicata alle pari opportunità, allo scopo di fornire informazioni in materia e diffonderne la cultura e la prassi.</p> <p>- Inserimento dei contenuti relativi alle pari opportunità e alla prevenzione di ogni discriminazione nelle attività formative organizzate dall'Ente per i/le dipendenti e gli/le iscritti/e all'Ordine</p> <p>- Formazione su leadership e autostima, gestione dello stress, comunicazione di genere, contrattazione collettiva e pari opportunità, rivolta alle donne iscritte ad OPI Bologna.</p> | <p>- Sito di Opi con sezione dedicata alle pari opportunità</p> <p>- Programmi formativi che prevedono inserimento di moduli sulle pari opportunità.</p> <p>- Interventi formativi a supporto del personale e degli/delle iscritti/e all'Ordine, finalizzati a favorire e sostenere le pari opportunità nel mondo del lavoro, sia a livello personale, sia sindacale.</p> | <p>Iniziato nel 2019: continuerà nel 2021</p> |
| <p><u>Obiettivo 16</u></p> <p>Adottare una "Comunicazione di genere", non discriminante, espressa sotto ogni forma (verbale e scritta), sia per quanto riguarda i rapporti all'interno dell'Ente, sia per quelli rivolti all'esterno.</p> | <p>- Ogni componente di OPI deve conoscere il significato di una comunicazione rispettosa del genere, ed è tenuto ad adottarla.</p> <p>- Analisi di genere di ogni testo emanato dall'ente, sia per la forma che la sostanza, per assicurarsi che rispetti sia un linguaggio neutro, sia gender sensitive.</p> | <p>Ogni testo che sotto qualunque forma esce dall'Ente è rispettoso delle pari opportunità e non discriminante.</p> | <p>Procedimento già avviato nel 2018 e tutt'ora in corso</p> |
| <p><u>Obiettivo 17</u></p> <p>Aumentare la cultura e conoscenza del CUG relativa a politiche e prassi di genere, e a lotta contro le discriminazioni di ogni sorta.</p> | <p>- Attivazione di confronti e scambi di buone prassi con altri Ordini regionali, del territorio nazionale e della EU.</p> <p>- Partecipazione a seminari e formazione mirati.</p> | <p>- Uno/due scambi all'anno con sezioni altre su politiche e prassi di pari opportunità.</p> <p>- Partecipazione ad un evento all'anno.</p> | <p>In corso d'opera</p> |

5. Risorse necessarie al perseguimento degli obiettivi

OPI Bologna si impegna a raggiungere gli obiettivi anche mediante l'impiego delle necessarie risorse economiche, strumentali e umane, avendo cura di non gravare eccessivamente sul regolare funzionamento dell'Ente stesso.

6. Revisione del Piano delle Azioni Positive e controllo del raggiungimento degli obiettivi

Il presente piano, sebbene a valenza triennale, verrà revisionato ogni anno, in considerazione dei risultati già conseguiti (anche sulla base delle valutazioni del Comitato Unico di Garanzia o CUG) e delle possibili nuove problematiche che dovessero presentarsi, e rilevando le eventuali segnalazioni ed esigenze del personale.

7. Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente nell'apposita sezione relativa al benessere organizzativo e divulgato a tutto il personale.

Nel periodo di vigenza del Piano, al fine di redigere quelli successivi e di mettere in campo le strategie più appropriate a garantire parità, eguaglianza e benessere organizzativo, si incentiverà la raccolta di pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti provenienti dal CUG, dal personale, dall'Organo Politico e da quello di Controllo.

Il presente documento è stato approvato con Delibera n. 35 durante la seduta del Consiglio Direttivo del 13 Aprile 2021.