



ACCORDO QUADRO
Tra
AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA S. ORSOLA MALPIGHI
AZIENDA USL DI BOLOGNA
AZIENDA USL DI IMOLA
CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA
COMUNE DI BOLOGNA
ISTITUTO ORTOPEDICO RIZZOLI
per il rinnovo e l'ampliamento della Rete dei Consiglieri di Fiducia di area Metropolitana.

Premesso che:

- L'art. 21 della L. n. 183/2010 (come aggiornato dalla L. 92/12) stabilisce che le pubbliche amministrazioni *“garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, [...] ed un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”*;
- La/il Consiglieria/e di Fiducia opera all'interno delle aziende o enti per la promozione e la tutela della dignità sul lavoro, come previsto nella Raccomandazione CE 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e nella Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo “Designazione di un Consigliere nelle Imprese o Consigliere di Fiducia”;
- La Direttiva n. 2/2019 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che aggiorna la direttiva 4 marzo 2011 recante “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”, ribadisce che le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.
- La sopra citata Direttiva prevede che i Comitati Unici di Garanzia promuovano la costituzione di *Nuclei di ascolto organizzato*, quali sensori di situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione;

Premesso inoltre che:

- L'Azienda UsI (AUSL) di Bologna e l'Azienda Ospedaliera Universitaria (AOU) di Bologna hanno, dal 2011, sviluppato positivamente la funzione dei Consiglieri di Fiducia interaziendali;
- Il Comune di Bologna nel 2014 ha istituito la figura dei Consiglieri di Fiducia, individuando e formando quattro propri dipendenti, operativi dal 2015;
- L'Istituto Ortopedico Rizzoli (IOR) ha istituito la figura dei Consiglieri di Fiducia, individuando e formando 2 propri dipendenti, operativi dal 2015;
- Nel 2016 gli enti sopra citati hanno sottoscritto un accordo quadro attraverso il quale veniva costituita, in via sperimentale, la Rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana bolognese, finalizzata a prevenire, riconoscere e contrastare situazioni di grave conflittualità interpersonale lavorativa, molestia e discriminazione;
- La Rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana bolognese realizza anche, per le Aziende ed Enti aderenti alla rete, la funzione di Nucleo di ascolto organizzato;

Rilevato che:

- Al termine del triennio 2016-2018 l'attività della Rete dei Consiglieri di Fiducia di area metropolitana bolognese (CdFM) ha ricevuto una valutazione positiva da parte degli enti coinvolti;
- L'Azienda USL di Imola e la Città Metropolitana di Bologna hanno manifestato interesse a partecipare alla sopra citata Rete designando, rispettivamente, due ed un Consiglieri/e di Fiducia ad integrazione della Rete stessa;
- Gli enti sottoscrittori promuovono l'ascolto come fondamentale strumento di gestione delle persone all'interno delle organizzazioni di lavoro e sostengono la pratica della gestione informale e pacifica dei conflitti interpersonali lavorativi quale efficace metodologia di promozione del benessere organizzativo
- Alcuni tra gli enti sottoscrittori hanno adottato i Codici di Condotta in materia di discriminazioni, malessere lavorativo, molestie, mobbing e straining con l'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa orientata al rispetto della dignità, della libertà e dell'uguaglianza delle persone e di istituire la figura del consigliere di fiducia all'interno delle organizzazioni;

TUTTO CIÒ PREMESSO

La Città Metropolitana di Bologna, rappresentata dalla Dott.ssa Anna Barbieri, Dirigente del Settore Programmazione e Gestione risorse

il Comune di Bologna, rappresentato dal Capo Area Personale e Organizzazione, Avv. Daniela Gemelli;

l'AOU S. Orsola – Malpighi, rappresentata dal Direttore Generale, dott.ssa Chiara Gibertoni;

l'AUSL di Bologna, rappresentata dal Commissario Straordinario, dott. ssa Chiara Gibertoni;

l'AUSL di Imola, rappresentata dal Direttore Generale, dott. Andrea Rossi;

l'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli, rappresentato dal Direttore Generale, dott. Mario Cavalli;

CONVENGONO

Articolo 1

OBIETTIVI

Scopo del presente Accordo è la definizione di una collaborazione fra le Parti, ai fini della realizzazione di una rete di Consiglieri di Fiducia Metropolitani (di seguito CdFM).

La rete è uno strumento che promuove e tutela il benessere lavorativo delle persone che operano nelle diverse organizzazioni degli enti sottoscrittori. Benessere lavorativo che, oltre a rappresentare un impegno etico e di responsabilità sociale degli enti coinvolti, costituisce una importante leva per migliorare la qualità dei servizi che tali enti erogano ai cittadini.

La rete dei CdFM opera per prevenire, riconoscere e contrastare situazioni di grave conflittualità interpersonale lavorativa, molestia e discriminazione.

Lo strumento della rete e dello scambio di CdFM tra enti favorisce la terzietà nella valutazione e nella presa in carico dei casi, facilitandone la gestione.

Articolo 2

OGGETTO

Oggetto dell'Accordo è la realizzazione concordata della rete di CdFM tra gli enti sottoscrittori, finalizzata alla creazione di un modello condiviso di informazione, sensibilizzazione e gestione del disagio lavorativo ed allo sviluppo della pratica della mediazione dei conflitti nelle comunità di lavoro pubbliche in ambito metropolitano.

La formalizzazione della rete metropolitana dei CdF è finalizzata a:

- rendere possibile l'invio reciproco e/o la co-gestione di casi;
- condividere attività di ricerca, informazione, formazione e la gestione/promozione di eventi;
- definire destinatari di flussi informativi e destinatari di attività di informazione/formazione;
- semplificare l'accesso ad atti ed informazioni;
- richiedere/fornire la consulenza su casi.

Articolo 3

STRUMENTI E MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DELLA RETE

Ogni ente partecipante mette a disposizione della rete un numero di CdFM adeguato alla propria dotazione organica.

I CdFM sono dipendenti degli enti sottoscrittori, con adeguate caratteristiche ed attitudini personali e curriculari, nominati dal datore di lavoro, la cui attività è disciplinata all'interno del proprio ente dal Codice di Condotta ovvero dal Codice Etico e/o dal Regolamento dei Consiglieri di Fiducia.

Gli enti stabiliscono che il numero di CdFM designati, proporzionato al numero di personale dipendente di ogni organizzazione, è così rappresentato:

Ente	N CdFM
Città Metropolitana di Bologna	1
Comune di Bologna	4
Azienda USL di Bologna	5 +1 Coordinatrice
Azienda Osp. Universitaria S. Orsola Malpighi	5
Azienda USL di Imola	2
IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli	2

Ogni ente fornisce ai CdFM di propria nomina un ambiente idoneo allo svolgimento delle attività proprie della funzione.

Il modello operativo principale nella gestione delle richieste è quello della mediazione, che prevede la volontarietà e la confidenzialità del processo.

Pur appartenendo ai rispettivi enti di designazione, i CdFM costituiscono un unico gruppo di lavoro che condivide, oltre alle finalità e modalità di intervento:

- le sedi e gli strumenti di lavoro,
- un programma di formazione-addestramento predisposto periodicamente,
- periodici incontri di supervisione delle modalità di gestione dei casi,
- modalità e strumenti di informazione e diffusione della funzione,
- strumenti condivisi per il monitoraggio dell'attività svolta.

I CdFM definiscono modalità comuni per la disciplina degli aspetti metodologici ed operativi nella gestione dei casi e delle relazioni con i diversi interlocutori.

I Consiglieri di Fiducia designati dedicano a questa funzione una media di 3 ore settimanali, all'interno del debito orario contrattualmente previsto.

Articolo 4

DESTINATARI

Possono rivolgersi ai CdFM tutte le persone che, a qualunque titolo, lavorano all'interno delle strutture degli enti sottoscrittori e che si ritengano vittime di molestie/discriminazioni, mobbing, straining e malessere lavorativo.

L'intervento dei Consiglieri può essere richiesto anche dal Direttore/Direttrice o Responsabile in caso di conflittualità negative nel gruppo di lavoro, con il fine di promuovere una risoluzione pacifica dei contrasti.

L'intervento dei CdFM può essere richiesto informalmente e nella più assoluta riservatezza.

Articolo 5

GARANZIE E TUTELA DEI CdFM

La particolare delicatezza del ruolo dei CdF richiede che siano previste ed attuate alcune forme di salvaguardia del personale che ricopre questo incarico.

Gli enti sottoscrittori garantiscono che, in tale funzione, i CdFM non possano subire alcun pregiudizio, discriminazione o pressione a causa dello svolgimento della loro attività.

L'attività dei CdFM, in quanto dipendenti dei vari enti sottoscrittori, rientra nelle relative coperture assicurative.

Articolo 6

ACCESSO AD ATTI E ATTIVITÀ ISTRUTTORIA

I CdFM possono avere accesso alla documentazione relativa al caso trattato detenuta dal datore di lavoro ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nel rispetto di quanto previsto dai rispettivi Codici e Regolamenti. Qualora tale documentazione sia sottoposta a vincoli di riservatezza in relazione alle circostanze contenute ovvero a dati personali dell'interessato è necessario il formale consenso dell'interessato ai sensi dell'art 7 comma 2.

Gli enti sottoscrittori si impegnano a garantire la tempestività e disponibilità dei servizi preposti a fornire le risposte utili alla trattazione del caso.

Articolo 7

OBBLIGO DI RISERVATEZZA E GARANZIA DELLA PRIVACY

I CdFM sono tenuti a garantire il massimo riserbo circa le informazioni di cui vengono a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Qualora si rendesse necessario trattare dati personali, i CdFM acquisiscono il consenso della persona interessata al trattamento dei dati.

Il mancato rispetto di tale obbligo comporta l'immediato decadimento dalla funzione e le conseguenti sanzioni in materia di violazione della tutela della privacy e/o eventuali azioni disciplinari.

Articolo 8

MODALITÀ DI RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ

I Consiglieri di ciascuna amministrazione redigono annualmente una relazione relativa al monitoraggio e alla valutazione dell'attività svolta.

La relazione annuale è trasmessa ai soggetti previsti dai Codici e/o Regolamenti (Datore di lavoro, CUG, Responsabili dei Servizi Prevenzione e Protezione, ecc...).

Articolo 9

VARIAZIONI E INTEGRAZIONI

Gli enti convengono che, qualora nel periodo di validità del presente Accordo, dovessero essere individuate dalle Parti nuove esigenze, di comune accordo potranno essere approvate variazioni ed integrazioni al presente Accordo.

Il presente accordo potrà essere esteso ad altri enti che ne condividano le finalità e gli obiettivi.

Articolo 10

DURATA

La durata stabilita per il presente Accordo è di 4 anni a decorrere dalla data di sottoscrizione.

Articolo 11

ONERI ECONOMICI

Il presente Accordo non comporta oneri diretti e immediati per gli enti sottoscrittori, fatto salvo quanto venga successivamente concordato in rapporto all'organizzazione delle attività programmate.

Bologna, Gennaio 2020

Per la Città Metropolitana di Bologna

Dott.ssa Anna Barbieri

La Dirigente del Settore Programmazione e
Gestione risorse

.....

Per il Comune di Bologna

Avv. Daniela Gemelli

Il Capo Area Personale e Organizzazione

.....

Per l’AOU S. Orsola – Malpighi
Il Direttore Generale

Dott.ssa Chiara Gibertoni
.....

Per l’AUSL di Bologna
Il Commissario Straordinario

Dott.ssa Chiara Gibertoni
.....

Per l’AUSL di Imola
Il Direttore Generale

Dott. Andrea Rossi
.....

Per l’IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli
Il Direttore Generale

Dott. Mario Cavalli
.....