



***"Azienda Sanitaria Territoriale Pesaro
Urbino"***

Comitato Unico di Garanzia

Piano delle Azioni Positive

***Aggiornamento allegato al Piano Integrato di Attività e
organizzazione (PIAO 2025-2027)***

Triennio 2025-2027

Sommario

1.Fonti Normative	3
2. Introduzione	4
3.Linee generali d'intervento	4
4.Linee Specifiche d'intervento	6
a) <i>Analisi dettagliata della composizione dell'Azienda</i>	6
b) <i>Attività di confronto con gli Uffici della Consiglieria di Parità Regionale</i>	6
c) <i>Attività di formazione specifica</i>	7
d) <i>Attività di sensibilizzazione e formazione per il personale dell'azienda</i>	7
e) <i>Predisposizione di un Questionario sul benessere lavorativo</i>	7
f) <i>Attività volte a migliorare l'operatività del CUG</i>	8
5.Soggetti e uffici coinvolti	8
6.Valutazione delle attività proposte e approvazione	8

1. Fonti Normative

Le principali fonti normative sono le seguenti:

- **Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e ss. mm. ii.** – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- **Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 e ss. mm. ii.** – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- **Decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 e ss. mm. ii.** - Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (cfr. anche **Circolare Ministero del Lavoro e delle politiche sociali 18 novembre 2010** in ordine all'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art.28, comma 1-bis, del D. Lgs 9 aprile 2008, n.81 e ss. mm. ii.);
- **Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e ss. mm. ii.** – 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;
- **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – 23 maggio 2007** – Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011** – 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".
- **Direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri 26 giugno 2019** – Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.
- **Determina n. 514 del 11 maggio 2023** "Avviso interno di manifestazione di interesse rivolto al personale dipendente dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino per la nomina dei componenti di parte pubblica del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) – Indizione";
- **Determina n. 866 del 4.08.2023** "Avviso interno di manifestazione di interesse rivolto al personale dipendente dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino per la nomina dei componenti di parte pubblica del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) – Riapertura dei termini per la presentazione delle domande".

2. Introduzione

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

Al riguardo, il d. lgs. n. 198/2006 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* all'art. 48 intitolato *"Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni"* stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piano triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano Triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

In ragione 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*.

In attuazione di quanto sopra l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni debbano costituire al proprio interno il *"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)"*.

I Ministeri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità hanno emanato, in attuazione a quanto stabilito dal suddetto articolo, la Direttiva del 4 marzo 2011 con cui sono state definite le modalità di funzionamento dei CUG; tali linee guida sono state successivamente aggiornate con la Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* al fine di rafforzare il ruolo dei suddetti Comitati.

I Comitati Unici di Garanzia una volta costituiti devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente un'apposita sezione sulla attuazione del Piano Triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Ai sensi della normativa richiamata l'AST Pesaro Urbino ha costituito il Comitato Unico di Garanzia con determina del DG ASTPU n.1455 del 15 dicembre 2023, nella quale si individua, quale presidente, la Dott.ssa Michela Fortugno. Il mandato dei componenti del CUG ha una durata pari a 4 anni decorrenti dalla data di adozione della sopracitata determina.

3. Linee generali d'intervento

Il piano delle azioni positive dell'Azienda Sanitaria Territoriale Pesaro Urbino definisce il programma degli interventi che l'azienda stessa intende attuare nel prossimo triennio (2025-2027) ed è realizzato in ottemperanza alla direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione. E', per sua natura, un documento costituito con una logica di revisione ed aggiornamento periodico indispensabile per

allineare i progetti e gli obiettivi declinati alla effettiva realizzazione o alle necessità di variazioni rilevate. Le indicazioni fornite dalla sopracitata direttiva sono destinate, in particolare, ai vertici della amministrazione, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro, ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione del personale, nonché ai Comitati unici di Garanzia (CUG) e agli organismi indipendenti di valutazione (OIV).

Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono adoperarsi per:

- Prevenire e rimuovere le discriminazioni
- Adottare politiche di reclutamento e gestione del personale non discriminatori
- Organizzare il lavoro con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e tempi di vita.
- Promuovere, anche avvalendosi del CUG, percorsi formativi e informativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, compresi i dirigenti, a partire dagli apicali, al fine di promuovere un modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro.
- Rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia nell'ambito delle funzioni proprie (propositiva, consultiva e di verifica)

Alla luce di tali finalità i principi che il CUG si prefigge sono:

- Favorire i principi legati all'etica nella pubblica amministrazione
- Favorire concretamente un equo e sostenibile benessere organizzativo per i lavoratori e per le lavoratrici al fine di prevenire il disagio lavorativo e qualsiasi forma di assenteismo;
- Incentivare il senso di appartenenza all'amministrazione curando gli aspetti relazionali, valorizzando il merito e la trasparenza nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali e non;
- Monitorare ed eliminare su ogni forma di discriminazione all'interno dell'azienda;
- Eliminare ogni forma di violenza fisica, morale e psicologica tramite azioni di contrasto alle violenze nei luoghi di lavoro (aggressioni al personale sanitario, molestie, mobbing, ecc);
- Valutare l'opportunità di istituire la figura aziendale del Consigliere di Fiducia in accordo con gli Uffici della Consiglieria di Parità Regionale;
- Attivare percorsi di formazione e sensibilizzazione in materia dedicata a tutto il personale dipendente ed in particolare per i membri del CUG al fine di incentivare una propositiva collaborazione ed un efficace realizzazione dei piani;
- Promuovere la valorizzazione delle esperienze lavorative, di formazione, non trascurando le attitudini personali;
- Programmare attività volte a favorire il benessere psicofisico e la resilienza negli operatori sanitari e nei lavoratori del comparto.
- Valorizzare l'attività la conciliazione delle esigenze e dei tempi di vita e lavoro anche attraverso l'attivazione di nuove soluzioni organizzative o diverse modalità di espletamento della

prestazione lavorativa e favorendo i processi di mobilità.

L'attività del CUG deve necessariamente essere supportata da un'analisi periodica e dettagliata dei dati relativi alla composizione aziendale, con particolare riferimento ai posti vacanti, alle presenze e alle assenze, alle progressioni di carriera, all'assegnazione degli incarichi, alla mobilità del personale, all'accesso alla formazione, alla distribuzione di trattamenti economici aggiuntivi, all'autorizzazione allo svolgimento di attività esterna all'azienda.

4. Linee Specifiche d'intervento

Di seguito le singole azioni specifiche che si intendono realizzare, in continuità con le azioni poste in essere negli anni precedenti:

a) Analisi dettagliata della composizione dell'Azienda

Di concerto con la U.O.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, si avvieranno attività di analisi sulla composizione del personale.

Tale analisi dovrebbe coinvolgere i dati delle due ex aziende inglobate in AST PU, al fine di poter effettuare raffronti con i dati storici e ripetersi con cadenza periodica per valutare eventuali modifiche. I parametri da considerare sono diversi e devono includere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, il tipo di contratto di assunzione, la qualifica, la categoria o l'incarico assegnato, il titolo di studio, la durata del contratto, l'orario di lavoro (part-time/full-time), la sede di lavoro, ecc.

Attività ed Obiettivi programmati annualmente

- analisi delle informazioni ricevute dalla UOC Gestione e Sviluppo Risorse Umane in merito alla composizione del personale;
- predisposizione di appropriati prospetti riepilogativi;
- proposte alla Direzione Aziendale in merito alle criticità riscontrate con proposte di intervento/miglioramento.

b) Attività di confronto con gli Uffici della Consiglieria di Parità Regionale

Il Presidente del CUG, Dott.ssa Michela Fortugno, ha incontrato in data 20 febbraio 2024 la Consiglieria di Parità Regionale, Monica Acciarri, recandosi presso il Consiglio Regionale delle Marche.

Durante l'incontro la dott.ssa Fortugno ha dato atto della costituzione del CUG tramite determina dell'AST di Pesaro Urbino DG n. 1455/2023, del Regolamento di funzionamento e del Piano delle Azioni Positive adottato per il triennio 2024-2026 auspicando una collaborazione fattiva tra gli uffici e la possibilità di fare riferimento all'ufficio regionale per l'attuazione del Piano.

La Consiglieria ha accolto positivamente la proposta e si è impegnata a verificare la disponibilità di fondi regionali per sostenere le attività del CUG per finanziare alcune delle linee specifiche di intervento previste nel P.A.P., coinvolgendo, eventualmente, altre AST presenti sul territorio marchigiano. L'incontro si è concluso con ringraziamenti ed apprezzamenti reciproci per il lavoro svolto; si confida perciò nella continuità dei rapporti per la realizzazione dei progetti.

c) Attività di formazione specifica

In accordo con l'UOC Formazione e rispettando il piano di formazione aziendale, il CUG si prefigge di organizzare eventi specifici per i componenti del CUG e per i dipendenti dell'azienda per approfondire le tematiche inerenti le pari opportunità ed il benessere organizzativo ed acquisire competenze specifiche di contrasto verso ogni forma di violenza e discriminazione.

L'obiettivo è di realizzare almeno 1 corso all'anno, declinando il dettaglio degli argomenti in base alle disponibilità e alle necessità da definire.

Il CUG promuove eventuali campagne di sensibilizzazione in materia proposte da altri enti in accordo con la Direzione Aziendale.

d) Attività di sensibilizzazione e formazione per il personale dell'azienda

Premesso che è fondamentale la promozione e lo sviluppo dell'esistenza e delle attività promosse dal CUG all'interno dell'Azienda, questo potrà avvenire utilizzando gli strumenti di comunicazione ufficiali (sito aziendale, canali social, ecc) o tramite l'organizzazione di apposite campagne o eventi formativi/divulgativi in collaborazione con l'Unità Operativa che gestisce la Formazione aziendale.

L'obiettivo è di realizzare almeno 1 evento all'anno, lasciando a successiva specifica le modalità realizzative e il dettaglio degli argomenti da trattare.

I componenti del CUG che possono aderire, in collaborazione con la UOSD di Psicologia Ospedaliera si renderanno disponibili per organizzare specifici eventi interni, al fine di contenere o abbattere i costi aziendali.

e) Predisposizione di un Questionario sul benessere lavorativo

L'attenzione per il benessere dei lavoratori viene introdotto con la tematica della sicurezza nei luoghi di lavoro. Oggi ci si chiede soprattutto come migliorare l'ambiente di lavoro e individuare i rischi per prevenire gli infortuni, le malattie e lo scarso rendimento.

La motivazione, i fenomeni di gruppo e l'alienazione legata alla routine lavorativa danno seguito ad una nuova cultura della salute nei luoghi di lavoro, dove il benessere è anche mentale (prevenzione dello stress lavoro correlato e del burnout).

Il CUG si propone quindi di valutare il benessere organizzativo, ovvero *"La capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione"* attraverso la definizione di un questionario da somministrare internamente e da costruire tenendo conto di alcuni indicatori di benessere organizzativo (senso di appartenenza all'organizzazione, sentimento di autorealizzazione, condivisione dei valori dell'organizzazione, equilibrio tra vita privata e lavoro, relazioni interpersonali positive con i colleghi) e di altri negativi (desiderio di cambiare lavoro, pensieri di inutilità e di non sentirsi valorizzato o all'altezza della situazione, risentimento nei confronti dell'organizzazione, presenza di mobbing e patologie relazionali, confusione di ruoli, compiti e responsabilità).

Si ripropone di predisporre nel 2025, in continuità con la progettazione triennale, un modello di questionario "ad hoc" diretto a tutti i dipendenti o solo per particolari categorie/settori, da definire in accordo con la Direzione aziendale.

f) Attività volte a migliorare l'operatività del CUG

Nell'ottica di garantire la visibilità e la conoscenza delle azioni messe in atto dall'amministrazione è necessario rendere le informazioni accessibili e consultabili da tutti i dipendenti.

In continuità con il precedente Piano si implementa quindi la creazione di un sistema informativo aggiornato sulla intranet aziendale dove saranno pubblicate tutte le informazioni relative alle azioni positive in atto e in programmazione, l'aggiornamento delle iniziative e delle attività del CUG, e la reportistica prodotta (Relazioni, Piano azioni positive, Report strutturati sui dati della dimensione aziendale e sulle tematiche relative al benessere organizzativo).

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri prevede il rafforzamento dei comitati Unico di Garanzia e gli assegna, in continuità con le linee Guida del 4 marzo 2011, compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art. 57, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001. Nell'ambito della funzione propositiva riveste particolare importanza la predisposizione del Piano delle Azioni Positive; quanto alla funzione consultiva il CUG, secondo quanto previsto dalla citata Direttiva, è chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. Con riferimento ai compiti di verifica il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale delle Azioni Positive, sui monitoraggi degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente competenti.

Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, l'AST, in attuazione della succitata Direttiva, al fine di promuovere e realizzare azioni positive mette a disposizione del C.U.G. risorse umane, strumentali e di budget idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo ai sensi dell'art. 57, comma 1, lett. d) del d.lgs. 165/2001.

5. Soggetti e uffici coinvolti

L'attività del CUG è trasversale a quella di molte strutture aziendali che possono non solo fornire un loro contributo ai lavori ma anche usufruire di pareri e consulenze specifiche. Si auspica quindi una fattiva collaborazione non solo con la Direzione Aziendale ma con tutte le strutture operative e i colleghi.

6. Valutazione delle attività proposte e approvazione

Le azioni positive sopra enunciate che l'amministrazione dell'AST, con la collaborazione del Comitato Unico di Garanzia e dei soggetti di riferimento coinvolti, intende realizzare nel 2025 saranno valutate

Ogni azione sarà dotata di indicatori e target di realizzazione, al fine di facilitarne il relativo monitoraggio, secondo il seguente modello:

Azione e) Predisposizione di un questionario sul benessere lavorativo

INDICATORI ASSOCIATI		
DESCRIZIONE INDICATORE	DIFFUSIONE DEI RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE LAVORATIVO AGLI STAKEHOLDER	
DESCRIZIONE TARGET	REPORT RISULTATI ENTRO IL 30/11/2025	
TIPO TARGET	FATTO/NON FATTO	VALORE TARGET 100%
STRUTTURE COINVOLTE NELL'AZIONE POSITIVA	GRUPPO DI LAVORO RISTRETTO AVVALENDOSI DELLA PROFESSIONALITÀ INTERNE ALL' AST E DEL CUG	

Pesaro 15/01/2025

la Presidente C.U.G.
dott.ssa Michela Fortugno