

COMITATO UNICO DI GARANZIA
Policlinico di Tor Vergata

Al Direttore UOC *f.f.*
Risorse Umane
Dott.ssa Roberta Casillo

Oggetto: trasmissione PAP 2025 -2027

Con la presente si trasmette quanto in oggetto, approvato nella seduta del *plenum* del CUG in data 15/01/2025, ai fini del suo inserimento nel PIAO.

Distinti saluti

Il segretario e Vice Presidente del CUG
Dr. Alessandro Di Pasquale



C.U.G. COMITATO UNICO DI GARANZIA
Policlinico Tor Vergata

PIANO AZIONI POSITIVE 2025-2027

*“Investire nel capitale umano
significa mettere le persone al centro”*

SOMMARIO

1. PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI
2. VALUTAZIONE DATI DI GENERE
3. LINEE DI INTERVENTO
4. SOGGETTI COINVOLTI

1. PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Legislatore, come noto, sta ponendo sempre maggiore attenzione all'elaborazione di strumenti tesi a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione, incidere sul benessere organizzativo e lavorativo, favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità delle persone.

La nozione giuridica di "**azioni positive**" viene esplicitata dall'art. 42 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 che le definisce "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta come noto di misure "speciali", in quanto la loro portata è specifica e contestualizzata, al fine di rimuovere ogni forma di discriminazione, diretta e/o indiretta; sono altresì "*temporanee*" in quanto doverosamente necessarie ed opportune fintanto che persistono le situazioni di disparità e/o discriminazione.

In una prospettiva più ampia, che fa riferimento alle:

- *Linee Guida* della Direttiva 4 marzo 2011, successivamente riconfermate dalla Direttiva n. 2/2019, il Legislatore sottolinea che "*l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, l'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua*".
- *Linee Guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*, adottate in attuazione dell'art. 5 del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.

Le azioni positive non sono dunque esclusivamente il mezzo di risoluzione delle disparità di trattamento tra i generi, ma hanno l'ulteriore finalità di sanare ogni tipo di discriminazione nell'ambiente di lavoro, favorendo l'inclusione, in ogni sua forma e devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di un processo che l'art. 48 del D. lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" ha soltanto avviato.

In questo quadro si inserisce e diviene fondamentale il ruolo del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG), organismo istituito dal D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla L. n. 183/2010.

È il CUG che nella PA si afferma come soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare **parità e pari opportunità**, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;

- **ottimizzare la produttività del lavoro pubblico** migliorando le singole prestazioni lavorative;
- **accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione** nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il **benessere organizzativo** e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Da ultimo, si evidenziano:

- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 Novembre 2023 *"Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme"*, che espressamente coinvolge i Comitati Unici di Garanzia della PA in stretta correlazione con la Consigliere di Fiducia, l'OIV, il RSSPP ed eventuali ulteriori organismi o tavoli di lavoro, nell'attuazione delle c.d. **azioni di "cultura del rispetto"**.
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 Dicembre 2023 *"Lavoro Agile"* che ha evidenziato la necessità di garantire ai lavoratori c.d. "fragili" la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile "anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza".

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

E' in quest'ottica che nasce il **Piano delle Azioni Positive**, introdotto dall' art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, quale documento di programmazione di interventi mirati ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. In coerenza con quanto previsto dall'articolo 6 del D.L. n. 80 del 9.6.2021 e dal D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, il Piano delle Azioni Positive è confluito, insieme ad altri rilevanti documenti di programmazione (in materia di anticorruzione, trasparenza, performance, lavoro agile, fabbisogno di personale), nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)*, da adottarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, finalizzato ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

2. VALUTAZIONE DATI DI GENERE

Nell'ambito della valutazione per genere del personale dipendente, si rileva una maggiore presenza femminile sia nell'area del comparto che nelle aree dirigenziali; trend che s'inverte se passiamo ad analizzare il personale universitario strutturato dove invece si rileva una maggiore presenza maschile. Il medesimo equilibrio di evidenza anche in relazione agli incarichi gestionali della dirigenza medica nel cui ambito si rileva la netta prevalenza del personale

universitario strutturato in rapporto alla titolarità dei suddetti incarichi rispetto all'esiguità di quelli affidati a personale dirigente SSN e specialisti ambulatoriali interni.

Considerata la suddetta valutazione, il CUG propone alla direzione strategica aziendale di valutare, anche al fine del prossimo atto aziendale, una ripartizione più equa degli incarichi gestionali prevedendo, laddove la normativa lo consente, la titolarità degli stessi in capo a unità di personale appartenenti a tutte le categorie contrattuali e prevedere altresì un ripartizione equa ed inclusiva dei generi anche nell'ambito della medesima categoria contrattuale, considerato che attualmente il personale di comparto di comparto è suddiviso tra Azienda e Fondazione.

3. LINEE DI INTERVENTO

Alla luce di quanto sopra esposto, sono state individuate **n. 4 Aree Strategiche** di intervento per l'attuazione di azioni specifiche:

Area Strategica 1. Armonizzazione tempi vita-lavoro

Recependo l'esigenza di diffondere nelle PA un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro più funzionale, flessibile e capace di rispondere alle esigenze di innalzamento della qualità dei servizi, nonché di maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Si ritiene necessaria la realizzazione di un'azione di sistema articolata sul tema dell'armonizzazione vita – lavoro, quale questione centrale e strategica che colloca a pieno titolo il mainstreaming di genere nelle politiche di sviluppo economico, oltre che di accesso e permanenza delle donne nel mondo del lavoro, posto che le stesse rappresentano ancora oggi i soggetti con maggior carico di cure familiari.

Azioni

- Sostegno all'utilizzo del lavoro agile, con particolare riferimento ai soggetti c.d. fragili.
- Regolamentazione, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali vigenti, degli istituti in materia di orario di lavoro, part-time, per la conciliazione dei tempi vita-lavoro.
- Sviluppare, favorire e implementare progetti/misure di welfare aziendali con particolare riferimento alla stipula di una polizza sanitaria per i dipendenti da far gravare su risorse proprie dell'Azienda e a tariffe scontate su tutta l'attività svolta in intramoenia.
- Autorizzare tutti i dipendenti ad accedere ad intranet da remoto in modo da poter consultare il proprio cartellino o di richiedere giorni od ore di assenza dal lavoro senza necessità di essere presenti fisicamente sul luogo di lavoro.

- Accedere alle Banche dati scientifiche.
- Installare presso vari punti dell'ospedale distributori di acqua potabile gratuita per i dipendenti, come già avviene presso l'università.
- Valutare l'opportunità di istituire un cral aziendale o di convenzionarsi con cral esterni.
- Adottare azioni di mobilità sostenibile. Ad esempio, incentivare l'utilizzo di App per la mobilità condivisa, mettendo a disposizione parcheggi riservati e/o buoni carburante, l'utilizzo di sistemi di trasporto innovativi ed ecosostenibili, avviando collaborazioni e sinergie con enti preposti al controllo ed al coordinamento in materia di mobilità urbana (scontistiche su tariffe ATAC, Cotral, Trenitalia, Italo, Flixbus, Itabus, su veicoli a noleggio con aree di sosta dedicate, etc..).
- Proporre l'implementazione di un sistema di monitoraggio sull'evasione di richieste protocollate o risultanti da verbale.

Area Strategica n. 2 Benessere organizzativo e prevenzione del disagio sul luogo di lavoro

Promuovere una cultura organizzativa fondata sul benessere, che valorizzi la salute psicologica, è oggi una delle priorità organizzative anche della Pubblica Amministrazione, posta la stretta correlazione con l'efficienza lavorativa ed il coinvolgimento del capitale umano in ambito lavorativo. Sembra un concetto ovvio ma per essere efficienti e lavorare bene bisogna star bene per poi affrontare le pressioni lavorative in modo efficace. Riconoscere e premiare il lavoro di qualità al fine di mantenere alta la motivazione e creare un ambiente lavorativo più sano, produttivo e gratificante

La promozione del benessere organizzativo nelle aziende sanitarie deve partire dall'approfondimento dei punti di forza e delle criticità in esse presenti, al fine di progettare opportuni interventi di miglioramento. Al riguardo si ritiene utile avviare iniziative di indagine interna sul benessere e il clima organizzativo nell'ambito delle diverse strutture aziendali, al fine di elaborare specifiche linee di attività e di intervento per migliorare la qualità del lavoro lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

In quest'ottica è auspicabile, altresì, introdurre un approccio alla Salute e Sicurezza sul Lavoro in chiave di genere, promuovendo la collaborazione tra il C.U.G., il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili all'individuazione di tutti quei fattori che incidono negativamente sul benessere organizzativo permettendo, così, una più completa valutazione dei rischi, anche in ottica di genere.

Si intendono promuovere, inoltre, politiche e pratiche di integrazione volte a rispondere alle diverse esigenze di ciascun dipendente. Si prevede, in particolare, l'istituzione di un Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, al fine di favorire l'inclusione nella realtà lavorativa del personale con disabilità.

Lo scopo è incoraggiare quei processi di mantenimento e miglioramento del benessere fisico, psicologico e sociale dell'intera comunità lavorativa tali da attivare una relazione circolare tra benessere e performance/produttività/ qualità del servizio erogato.

Azioni

- Indagine sul benessere organizzativo e sul grado di conoscenza del sistema di valutazione delle performances e del proprio superiore gerarchico.
- Valutazione dello stress lavoro correlato anche in ottica di genere, in collaborazione con il "Gruppo di lavoro sullo stress da lavoro correlato" istituito presso il Policlinico.
- Nomina del Responsabile per l'inserimento delle persone con disabilità (disability manager), al fine dell'individuazione del soggetto idoneo anche in collaborazione con un'indagine correlata alle altre amministrazioni presenti nella Rete Nazionale dei CUG che si è fatta portavoce di un sondaggio a cui ha partecipato anche il PTV circa le caratteristiche della figura del disability manager.
- Sviluppare misure che favoriscano il reinserimento dei lavoratori in caso di lunghe assenze.
- Mappatura e valorizzazione delle competenze del personale mediante la completa digitalizzazione del fascicolo personale del dipendente.
- Adottare procedure trasparenti per la mobilità interna orizzontale tenendo conto delle competenze.
- Segnalazione dell'idoneità dei luoghi di lavoro a garantire la qualità delle cure e il benessere lavorativo ed organizzativo.

Area Strategica n. 3 Contrasto alle discriminazioni e a ogni forma di violenza sul lavoro

La normativa nazionale ed europea ha focalizzato l'attenzione sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e il loro rendimento professionale. Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, contenuto nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, così come modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81 attribuisce al dirigente il compito di promuovere, nella struttura cui è preposto, rapporti positivi e rispettosi tra i collaboratori, grazie a iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze.

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 Novembre 2023 "*Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*", coinvolge espressamente i Comitati Unici di Garanzia in stretta correlazione con la

Consigliera di Fiducia, l'OIV, il RSSPP ed eventuali ulteriori organismi o tavoli di lavoro, nell'attuazione delle c.d. azioni di "cultura del rispetto".

Una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, rispetto, contrasto alle discriminazioni e al *mobbing*, nonché a qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro ed in particolare quella contro le donne, non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa.

Negli ultimi anni abbiamo assistito altresì ad un aumento preoccupante degli atti di violenza nei confronti degli operatori sanitari. Le donne, purtroppo, sono spesso più degli uomini, vittime di aggressioni anche nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale ed in particolare nei Servizi di Pronto Soccorso. Gli atti di violenza consistono nella maggior parte dei casi in eventi con esito non mortale, ossia aggressione o tentativo di aggressione, fisica o verbale, con uso di un linguaggio offensivo. Numerosi sono i fattori responsabili degli atti di violenza, in particolare dovuti al contatto diretto con il paziente e alla gestione di situazioni caratterizzate da una condizione di forte emotività sia da parte del paziente stesso che dei familiari.

Ovviamente proprio in quanto struttura sanitaria, il Policlinico si trova altresì a prendere in carico casi di reale o sospetta violenza sulle donne – anche mediante lo Sportello anti violenza attivo dal 2021- rispetto alle quali si recepisce la recente l'indicazione Ministeriale di diffondere gli strumenti a disposizione delle vittime.

Azioni

- Adozione di un codice etico e di comportamento che permetta di rafforzare i principi del rispetto reciproco e di promuovere una comunicazione aperta e trasparente tesa alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo.
- Divulgazione di materiale informativo a lavoratori e lavoratrici per sensibilizzare gli stessi sull'emergenza dei fenomeni di violenza nei confronti delle donne.
- Pubblicazione sul sito internet istituzionale e sulle pagine relative al CUG ed alla Consigliera di Fiducia nonché sul portale intranet aziendale del numero verde 1522 evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori.
- percorsi di formazione in attuazione del DPR 13 giugno 2023 n. 81 che dispone per le Pubbliche Amministrazioni lo svolgimento di cicli formativi obbligatori per i neo assunti e il personale già in servizio sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.
- offerta formativa ECM evento aperto all'esterno (obbligatoria o facoltativa) prevista per il 15 maggio p.v. in occasione della data del 17 maggio, Giornata Mondiale contro l'omolesbobitrasfobia, dal titolo Discrimin-AZIONI, da replicare.

- istituzione di uno sportello di ascolto legato alle tematiche LGBTIQ+ (discriminazione per genere, orientamento e identità).
- in occasione del 17 maggio sovra citato, la collocazione interna di una panchina "rainbow", con annesso il numeroverde anti discriminazioni LGBTIQ+.
- la possibilità di apporre sulla cartellonistica dei Servizi Igienici, un'indicazione che ricorda la non "binarietà" dell'uso degli stessi.
- Introduzione in un eventuale prossimo corso formativo sulla violenza contro le donne, di un breve intervento per spiegare l'esistenza de "la violenza nella relazione all'interno della coppia lesbica".
- monitorare l'applicazione come previsto dal CCNL del comparto anno 2019/2021 dell'attuazione e gestione dell'identità Alias per persone in transizione di genere.
- iniziative di contrasto alle aggressioni agli operatori sanitari anche in collaborazione con il Gruppo di lavoro contro le aggressioni agli operatori sanitari istituito presso il Policlinico.
- Inviare al Cug copia del rapporto biennale sulla situazione maschile e femminile, effettuata dal Responsabile delle risorse umane, unitamente alla ricevuta attestante la corretta redazione rilasciata dall'applicativo sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per permettere agli organi di controllo di poter esercitare al meglio le proprie prerogative e funzioni istituzionali di contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo (art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162).
- Definire, in modo chiaro, oggettivo ed in coerenza con le normative e le disposizioni contrattuali vigenti, i criteri di valutazione delle performance individuali dei lavoratori, per prevenire le discriminazioni fondate su criteri arbitrari.

Area Strategica n. 4 Rafforzamento del ruolo del CUG

I comitati unici di garanzia possono, a ragione, essere considerati un valore aggiunto per la pubblica amministrazione, soprattutto in un momento storico come quello attuale, nel quale si susseguono interventi tesi al cambiamento culturale in un'ottica di miglioramento reale della P.A. A tal fine è utile intervenire sulle modalità di comunicazione interna ed esterna delle attività del Comitato, consolidare i rapporti tra il CUG e le altre strutture/organismi aziendali con particolare riferimento all'OIV e al SPP, consolidare i rapporti all'interno la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia nonché i rapporti con le Istituzioni di riferimento e sostenere la formazione dei componenti del Comitato.

Azioni

- Costante aggiornamento della pagina su internet/intranet aziendale dedicata al CUG anche con la pubblicazione di articoli su tematiche di particolare rilievo, anche segnalate dalla Rete Nazionale dei CUG.
- Formazione dei componenti del CUG estesa anche a pubblico esterno mediante la realizzazione nel corso del 2024 di due Eventi Formativi accreditati AGENAS, che hanno visto la partecipazione di illustri relatori ed accademici.
 - Etica pubblica e comportamento etico: nuove norme e nuovi valori – svoltosi il 12 Giugno 2024 – 7 crediti ECM.
 - Violenza sulle donne riconoscerla ed intervenire per costruire una nuova cultura del rispetto – 20 Novembre 2024 - 6 crediti ECM.
- Realizzazione di seminari ed eventi informativi/formativi sulle azioni positive suddette e su tematiche ritenute di particolare interesse divulgativo che verranno proposte nel corso del 2025.
- Estensione dell'accesso alla Piattaforma Syllabus, attiva per le nuove competenze digitali per le Pubbliche Amministrazioni a tutto il personale del PTV, per poter usufruire di molteplici corsi erogati.
- Consultare sempre il Cug sui progetti aziendali di riorganizzazione dell'Amministrazione, sui piani di formazione del personale, sull'orario di lavoro, sulle forme di flessibilità lavorativa e sugli interventi di conciliazione, sui criteri di valutazione del personale e sui temi che rientrano nelle proprie competenze nella contrattazione integrativa ai sensi della Direttiva 2/2019.
- Inserire l'attività del Cug tra gli obiettivi individuali di performance dei lavoratori, come riconoscimento dell'attività svolta nell'interesse dell'Amministrazione (3.1.3 della Direttiva 4 marzo 2011).
- Istituire, in staff al Direttore Generale, un ufficio di supporto statistico/metodologico per la raccolta e analisi dei dati. Oltre a supportare, in generale, tutti gli studi di ricerca condotti all'interno dell'Azienda, si occuperà anche di supportare il CUG nelle indagini sul personale.
- Verifica e monitoraggio degli incarichi conferiti al personale con relative pesature ed esperienza lavorativa.

4. SOGGETTI COINVOLTI

Il CUG del Policlinico opera anche mediante quattro Gruppi di Lavoro, istituiti in relazione alle quattro Linee di Intervento e che si riuniscono con cadenza bimestrale alternata rispetto a quella del Comitato in *plenum* e i cui Referenti riferiscono nelle sedute plenarie il proprio operato e le

eventuali proposte elaborate. L'Amministrazione proporrà e metterà a disposizione tutte le misure e gli strumenti idonei a sostenere l'attuazione delle azioni positive previste, nel rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente. La realizzazione e il monitoraggio delle suddette azioni vede necessariamente coinvolti tutti i servizi e le strutture dell'Azienda, ognuno per la parte di propria competenza. Le Strutture e i Servizi di volta in volta impegnati e/o coinvolti nella realizzazione e nel monitoraggio delle azioni positive sono individuate secondo la materia di riferimento.