

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

## PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026

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

Approvato dal CUG nella seduta  
del 11.01.2024

## SOMMARIO

1. PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

2. RILEVAZIONE 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. RILEVAZIONE DATI DI GENERE

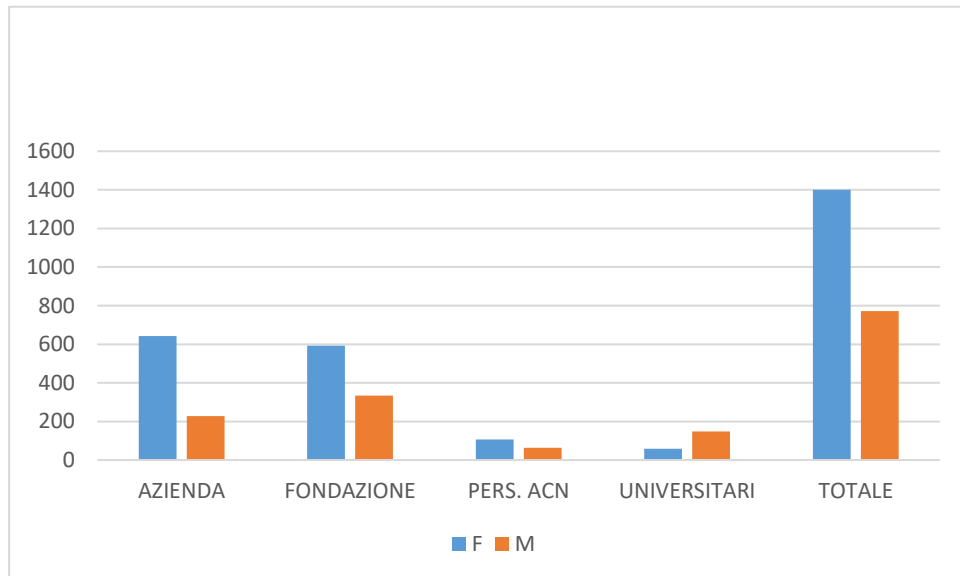
La tabella e i grafici di seguito riportati fotografano la distribuzione per genere del personale all'interno Policlinico Tor Vergata al 31.12.2023

Tab.1

<b>PERSONALE DIPENDENTE A.O.U. POLICLINICO TOR VERGATA</b>						
<b>TIPOLOGIA</b>		<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>TOTALE</b>
COMPARTO	RUOLO AMMINISTRATIVO	112	41	73%	27%	153
COMPARTO	RUOLO PROFESSIONALE	0	2	0%	100%	2
COMPARTO	RUOLO SANITARIO	521	175	75%	25%	696
COMPARTO	RUOLO TECNICO	6	7	46%	54%	13
<b>TOTALE COMPARTO</b>		<b>639</b>	<b>225</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>864</b>
DIRIGENZA AMM.VA/PROF.LE/TECNICA		1	1	50%	50%	2
DIRIGENZA SANITARIA		2	1	67%	33%	3
<b>TOTALE DIRIGENZA</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>5</b>
<b>TOTALE</b>		<b>642</b>	<b>227</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>	<b>869</b>
<b>PERSONALE DIPENDENTE FONDAZIONE PTV</b>						
<b>TIPOLOGIA</b>		<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>TOTALE</b>
COMPARTO	RUOLO AMMINISTRATIVO	28	20	58%	42%	48
COMPARTO	RUOLO SANITARIO	373	148	72%	28%	521
COMPARTO	RUOLO TECNICO	10	16	38%	62%	26
<b>TOTALE COMPARTO</b>		<b>411</b>	<b>184</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>	<b>595</b>
DIRIGENZA AMM.VA/PROF.LE/TECNICA	RUOLO AMMINISTRATIVO	4	4	50%	50%	8
	RUOLO PROFESSIONALE	1	2	33%	67%	3
	RUOLO TECNICO	0	1	0%	100%	1
DIRIGENZA MEDICA	RUOLO SANITARIO	165	133	55%	45%	298
DIRIGENZA SANITARIO	RUOLO SANITARIO	12	9	57%	43%	21
<b>TOTALE DIRIGENZA</b>		<b>182</b>	<b>149</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>331</b>
<b>TOTALE</b>		<b>593</b>	<b>333</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>926</b>
<b>SPECIALISTI AMBULATORIALI - ACN</b>						
<b>TIPOLOGIA</b>		<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>TOTALE</b>
SPECIALISTI AMBULATORIALI - VARIE BRANCHE		107	64	63%	37%	171
<b>PERSONALE UNIVERSITARIO</b>						
<b>TIPOLOGIA</b>		<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>TOTALE</b>
PERSONALE STRUTTURATO		59	148	29%	71%	207

**Tab.2 (Riepilogo)**

	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>TOTALE</b>
AZIENDA	642	227	74%	26%	869
FONDAZIONE	593	333	64%	36%	926
PERS. ACN	107	64	63%	37%	171
UNIVERSITARI	59	148	29%	71%	207
<b>TOTALE</b>	<b>1400</b>	<b>772</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>2172</b>



### 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 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;

#### 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;
- 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)
- 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.

#### 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 antiviolenza 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;
- contrastare la violenza di genere, di identità di genere e di orientamento sessuale anche attraverso l'erogazione di eventi dedicati;

- 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;

#### 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;
- Realizzazione di seminari ed eventi informativi/formativi sulle azioni positive suddette e su tematiche ritenute di particolare interesse divulgativo;

#### 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.