



"Azienda Sanitaria Territoriale

Pesaro Urbino"

Comitato Unico di Garanzia

Piano delle Azioni
Positive

Triennio 2024-2026

Sommario

1.	Fonti Normative	2
2.	Introduzione	4
3.	Linee generali d'intervento	6
4.	Linee Specifiche d'intervento.....	8
a)	Analisi dettagliata della composizione dell'Azienda.	8
b)	Attività di confronto con gli Uffici della Consiglieria di Parità Regionale, valutando l'opportunità di istituire la figura del Consigliere di Fiducia.	9
c)	Attività di formazione specifica.	10
d)	Attività di sensibilizzazione e formazione per il personale dell'azienda.	10
e)	Valorizzazione della conciliazione delle esigenze vita-lavoro attraverso la diffusione di nuove soluzioni organizzative: la sperimentazione del lavoro agile.	Errore. Il segnalibro non è definito.
5.	SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI	12
6.	Approvazione	12

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

L'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino (AST PU) viene costituita il 1° gennaio 2023, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 9 all'art.42 della L.R. Marche 19/2022 di Riorganizzazione del Servizio Sanitario, a seguito della soppressione dell'Azienda Sanitaria unica delle Marche (ASUR).

Dal 1° gennaio 2023, con la costituzione dell'Azienda sanitaria territoriale di Pesaro-Urbino, l'Azienda ospedaliera "Ospedali Riuniti Marche Nord" è incorporata nella medesima Azienda sanitaria territoriale, che subentra a tutti gli effetti e senza soluzione di continuità nell'attività e nei rapporti giuridici attivi e passivi dell'Azienda ospedaliera cessata.

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. 4 2/2019 del Ministero 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.

Ai sensi della normativa richiamata il predetto Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, oltre ai relativi supplenti, in modo

da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi e di tutte le componenti del personale in servizio. Per quanto attiene alla procedura di nomina la normativa prevede che, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, l'amministrazione proceda alla designazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale in servizio nell'amministrazione.

Infine, per non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, la direttiva stabilisce che il mandato dei componenti del CUG sia rinnovabile purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della procedura comparativa, i più idonei allo svolgimento dell'incarico. A seguito dell'avvio operativo dell'Azienda Sanitaria Territoriale di Pesaro e Urbino il Sub Commissario con funzioni di Direzione Amministrativa, Dott.ssa Anna Olivetti, con nota AST-PUMN prot. n. 24557 del 26.04.2023, ha evidenziato che si rende necessario provvedere alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia nell'ambito della nuova Azienda in luogo degli analoghi organismi costituiti presso le precedenti Aziende confluite nell'AST Pesaro e Urbino.

In coerenza alle indicazioni di cui sopra sono stati acquisiti dalla UOC Gestione ed Amministrazione delle Risorse Umane i nominativi di designazione di parte sindacale (tra cui prot. n. 33342 del 5.06.2023, n. 58265 del 5.10.2023, n. 58542 del 6.10.2023). Relativamente alla componente di parte pubblica del CUG, la Direzione Aziendale – tenuta alla designazione complessiva di n. 11 componenti titolari e altrettanti supplenti, quale numero corrispondente a quello delle designazioni sindacali – ha individuato, anche sulla base delle domande di manifestazione d'interesse presentate dai dipendenti in risposta ad apposito avviso di interpello (Det. n. 514 del 11.05.2023 e Det. n. 866 del 4.08.2023) nonché delle conoscenze professionali ed attitudinali del personale.

La costituzione del CUG è suggellata dalla determina del DG ASTPU n. 1455 del 15 dicembre 2023, con la

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.

I Comitati unici di garanzia devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva 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.

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.

3. Linee generali d'intervento

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Al tal fine predispongono un piano triennale di azioni positive, ovvero

delineano un piano di attività mirate a garantire il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua favorendo la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

Il piano delle azioni positive dell'Azienda Sanitaria Territoriale Pesaro Urbino definisce quindi il programma degli interventi che l'azienda stessa intende attuare nel prossimo triennio (2024-2026) 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.

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 Consigliera 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 non.
- 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

a) **Analisi dettagliata della composizione dell'Azienda.**

Di concerto con la UOC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, si avvieranno attività di analisi di vario tipo sulla composizione del personale in

servizio.

Tale analisi dovrebbe coinvolgere i dati delle due ex aziende inglobate in ASTPU, 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, valutando l'opportunità di istituire la figura del Consigliere di Fiducia.

Il Presidente del CUG, Dott.ssa Michela Fortugno, instaurato negli anni precedenti, una buona relazione di fiducia e collaborazione con la Consiglieria di Parità Regionale, la quale ha permesso di creare una rete di contatti di sostegno al benessere psicologico dei lavoratori tra le varie Pubbliche Amministrazioni della Regione Marche. Essendo stata rinnovata la nomina

dovranno essere ripresi i contatti e le attività di collaborazione.

L'attività di confronto con la Consigliera di Parità Regionale va ripresa quanto prima e comunque entro l'anno in corso.

c) Attività di formazione specifica.

In accordo con l'UO formazione e rispettando il piano di formazione aziendale il CUG si prefigge di organizzare eventi specifici per i componenti del CUG 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.)

Obiettivo per l'anno 2024 la definizione di 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.

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. Approvazione

Il Piano delle azioni positive è stato redatto in collaborazione tra i componenti che si sono resi disponibili ed è stato poi trasmesso, tramite email a tutti i membri, i quali dovranno inviare parere circa l'approvazione all'indirizzo della presidente, ovvero **michela.fortugno@ospedalimarchenord.it**. Potranno inviare parere sia i titolari che i supplenti.

Entro la data 29/01/24 sono stati acquisiti i pareri da parte dei componenti e supplenti tramite email, con risultato positivo dalla maggioranza.

AREA COMPARTO

TITOLARE	SUPPLENTE	Approvata con protocollo
Ugolini Carlo	Floridi Simona	
Baioni Linda	Rulli Pierluca	
Santarsiere Emanuele	Cvejic Dalibor	
Conti Elettra	Grilli Simona	

TITOLARE	SUPPLENTE	Approvata con protocollo
Sanfilippo Domenico	Vitanza Marcello	
Biagiotti Laura	Mercuri Irene	
Orni Marco	Samannà Alessandro	
Pulejo Fabio	Gravina Carmela Antonella	
Medori Flavia	Tinello Federico	
Frassini Serena	Croce Casalena Amarilli	
Melica Tiziana	Aucello Angelo	
Mea Caterina	Ciocaianu Simona	

AREA SANITA'

TITOLARE	SUPPLENTE	Approvata con protocollo
Nardelli Maurizio	Aucello Angelo	
Tempesta Eugenio	Marini Valentina	
Moroni Gianluca	Varriale Luigia	
Lucertini Mirko	Recanatini Emilio	

TITOLARE	SUPPLENTE	Approvata con protocollo
Fortugno Michela (Presidente)	Aredasani Zavareh	
Puglié Clizia	Catani Elisa	
Casadei Virginia	Cancellieri Maria Pia	
Marinelli Marica	Donarelli M. Adelaide	

AREA DELLE FUNZIONI LOCALI

TITOLARE	SUPPLENTE	Approvata con protocollo
Reggiani Carlo	Aucello Angelo	
Gattini Anna	Guiducci Maria Teresa	

Pesaro 29/01/2024

la Presidente

Dr.ssa Michela Fortugno