

**COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL  
BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)**

**ASST MELEGNANO E DELLA MARTESANA**

**PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027**

**1 – Premessa e quadro normativo di riferimento**

Presso l’Azienda Ospedaliera ASST Melegnano e della Martesana, per effetto della Legge Regionale n° 23/2015, con Deliberazione del Direttore Generale n° 254 del 29 aprile 2011 è costituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (CUG).

Il CUG unifica le competenze dei precedenti Comitati per le Pari opportunità e sul fenomeno del mobbing ed è un comitato paritetico costituito all’interno delle amministrazioni pubbliche con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo al fine di contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, agevolando l’efficienza e l’efficacia delle prestazioni e garantendo un ambiente lavorativo nel quale sia contrastata qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di lavoratrici e lavoratori.

Con la **Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità** sono state definite le linee di indirizzo e ai sensi del **Dlgs 11 aprile 2006 n° 198**, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione.

In merito alle linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la Direttiva 2/2019 si propone, è indicato il tema dei **Piani triennali di azioni positive al punto 3.2.**

*“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 e più efficace.*

Al riguardo, il **d.lgs. n. 198 del 2006** recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, all’**articolo 48**, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano **Piani triennali di azioni positive (PAP)** tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e **consentendo concretamente l'accesso ai diritti**.

Ai fini della predisposizione dei **Piani triennali di azioni positive** debbono essere tenuti in considerazione anche ulteriori riferimenti normativi, quali:

**art. 7, comma 1, del Decreto legislativo n. 165/2001** e s.m., che a proposito di uguaglianza sul lavoro recita: *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e opportunità tra uomini e donne e 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, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro”*, inoltre:

*“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al **benessere organizzativo**”*.

L' **Art. 28, comma 1, del D.lgs n. 81/2008 Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, recita: *“la valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute, dei lavoratori, [...] **tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato**, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] **nonché quelli connessi alle differenze di genere**, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.

L' **Art. 14 Legge 7 Agosto 2015 n. 124, Legge Delega al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni (Legge Madia)**, cui ha fatto seguito la **Direttiva della Funzione pubblica n. 3 del 1 Giugno 2017** definisce che *“ogni amministrazione pubblica dovrà adottare misure atte a permettere nel successivo triennio ad almeno il 10% dei dipendenti sempreché lo richiedano, di avvalersi delle più **moderne modalità spaziali e temporali di svolgimento della prestazione lavorativa** garantendo che quei dipendenti che se ne avvalgono non subiscono penalizzazioni, né in termini di professionalità che di progressione di carriera”*.

Il **d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150** richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

*Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.*

Il benessere dei dipendenti inizia con la valorizzazione delle proprie competenze e capacità individuali e la valorizzazione delle differenze individuali rappresenta il pilastro su cui costruire un'organizzazione inclusiva. Promuovere e gestire la diversità significa creare ambienti di lavoro in cui ogni persona può contribuire con la propria unicità, capacità, abilità e competenze alla crescita collettiva e all'innovazione favorendo il cambiamento culturale. La diversità si manifesta attraverso una varietà di elementi che appartengono sia a caratteristiche individuali (il genere, la nazionalità, l'orientamento sessuale, l'età, la capacità mentale e fisica, la religione) sia a fattori esterni (collocazione geografica, abitudini personali e ricreative, condizione familiare e personale). Fattori che influenzano non solo le modalità di svolgimento delle attività lavorative ma anche le dinamiche dei ruoli, delle responsabilità, della tipologia del lavoro assegnata singolarmente al personale dipendente. La diversità apre così a nuove prospettive, in cui l'equità garantisce che tutti abbiano accesso alle stesse opportunità considerando le loro esigenze specifiche, mentre l'inclusione fa sì che ogni individuo si senta valorizzato e parte dell'organizzazione.

Il CUG acquista un ruolo fondamentale anche nel promuovere i cambiamenti che rafforzano la consapevolezza dell'inclusione, della parità, dell'equità.

## **2 – LINEE GENERALI DI INTERVENTO**

Le donne rappresentano oggi il **74.40** % del personale dell'ASST Melegnano e Martesana,

Tale percentuale, che indica una netta preponderanza di genere femminile nella composizione dell'organico aziendale, rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie, soprattutto per quanto riguarda la parità di genere.

Le misure contenute nel piano pertanto consistono in iniziative di welfare dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice, in particolare iniziative per incrementare la flessibilità e la conciliazione vita-lavoro .

Sulla base di tali premesse, pertanto, sono individuate le seguenti linee generali d'intervento:

1. garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;

2. promozione di una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata, con il miglioramento degli ambienti di lavoro, gli interventi per la tutela della salute e lo sviluppo del benessere

3. promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, di una cultura di genere e del rispetto del principio di non discriminazione.

L'Ente, per stimolare la giusta motivazione professionale dei lavoratori, deve adoperarsi nel conseguire le condizioni organizzative favorevoli alla creazione di un clima che permetta una reale crescita, al di là dei legami con i colleghi e con l'organizzazione, attraverso le azioni di formazione, aggiornamento continuo, comunicazione e progressivo allargamento dell'area di responsabilità individuale per ogni singolo collaboratore.

Il presente Piano individua alcune importanti tematiche su cui *intraprendere, confermare e sviluppare azioni* positive:

- **La Promozione della Cultura di genere** e il contrasto alle discriminazioni assicurando nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica, morale e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta, per tutti coloro che operano all'interno dell'ASST Melegnano e della Martesana;

**La Conciliazione del tempo** di vita-lavoro sviluppando e incentivando misure per i lavoratori e le lavoratrici che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e /o prestatori di assistenza, e favorendo il bilanciamento vita-lavoro di tutti i lavoratori.

**La promozione della Salute e del Benessere dei lavoratori e delle lavoratrici** attraverso la sensibilizzazione sulla prevenzione delle malattie, la promozione di uno stile di vita sano e la diffusione di iniziative volte a favorire il benessere psico-fisico dei lavoratori.

### **3 – AZIONI POSITIVE**

#### **3.1 Promozione della Cultura di genere**

##### **Cosa verrà fatto**

**-Proseguire nell'azione di prevenzione, contrasto e presa in carico dei fenomeni del mobbing e di qualsiasi tipo di violenza verso le lavoratrici e i lavoratori e dell'ASST:**

- chiedendo l'aggiornamento , la diffusione e l'applicazione del "Codice di Condotta per la prevenzione del mobbing e la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori" (Delibera del DG n. 432 del 6/7/2016)

- analizzando il fenomeno, anche tramite la raccolta di dati quantitativi e qualitativi, individuandone le possibili cause, verificando le condizioni di lavoro o i fattori organizzativi che lo possano generare, intervenendo nelle sedi competenti per porre rimedio a casi specifici.

**-Promuovere la cultura di genere, il tema delle pari opportunità e della conoscenza del fenomeno della violenza di genere:**

- favorendo la progettazione di eventi formativi aziendali che coinvolgano tutto il personale, stimolandone la partecipazione anche attraverso la divulgazione per mezzo dei sistemi di comunicazione aziendali e mettendo a disposizione di tutto il personale un adeguato supporto informativo in materia di parità/pari opportunità e di contrasto a situazioni di violenza di genere e discriminazione, collaborando anche con altre realtà aziendali.

-Promuovendo l'uso di un linguaggio non discriminatorio dal punto di vista del genere, nella consapevolezza che è uno strumento importante ai fini della costruzione delle pari opportunità.

**- Promuovere la medicina di genere:**

- favorendo la diffusione delle conoscenze sulla Medicina di genere attraverso interventi formativi mirati, al fine di sensibilizzare i professionisti nell'adottare pratiche sanitarie che nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire appropriatezza e personalizzazione delle cure.

E' stata istituita la figura del Referente aziendale per la Medicina di genere, il cui compito particolare è di promuovere lo sviluppo della medicina di genere a livello aziendale attraverso un approccio multidisciplinare, per strutturare azioni e attività coerenti con i principi generali della Medicina di genere, ma anche per realizzare un sistema di rete per lo scambio di esperienze e conoscenze, assicurando i collegamenti con gli altri esperti.

### **3.2 Conciliazione tempo di vita-lavoro**

**-Promuovere la fruizione di misure di flessibilità dell'orario di lavoro per i lavoratori e le lavoratrici con particolari necessità legate alle cure parentali e/o all'assistenza di persone con disabilità:**

– fornendo ai/alle dipendenti strumenti utili per verificare quali siano i diritti ed i doveri in tema di fruizione di permessi, assenze, congedi e aspettative e quali siano le regole applicative degli stessi, in collaborazione con i sindacati, e verificando la possibilità di utilizzo dei permessi (a titolo esemplificativo, permessi retribuiti, permessi a recupero, permessi visite mediche, permessi legge 104)

– Si procederà poi a definire, con cadenza periodica una mappatura dei dipendenti part-time sulla base dei profili professionali e delle Aree di attività. Sulla base dei posti che ne risulteranno

disponibili, in considerazione della normativa vigente (CCNL), tenuto conto dei part-time in scadenza nel periodo di riferimento, dei posti a part-time liberati nel periodo precedente per rientro a tempo pieno o cessazione dal servizio, nonché tenuto conto del contesto aziendale e delle esigenze organizzative contingenti, verranno indette apposite procedure ad evidenza pubblica riservate al personale dipendente (bandi di avviso per la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale), alle quali verrà data larga diffusione e visibilità attraverso vari canali informativi aziendali.

– Favorendo la concessione di misure di flessibilità dell'orario di lavoro (in entrata e in uscita/orario concentrato/smart working) in considerazione delle esigenze operative delle strutture organizzative a cui il personale afferisce e secondo criteri e modalità stabiliti dai rispettivi Responsabili.

### **3.3 La promozione della salute e del benessere dei lavoratori**

**-Implementare iniziative volte a migliorare la salute e il benessere psico-fisico dei lavoratori, nonché ad aumentare la soddisfazione lavorativa ed il benessere organizzativo:**

-Favorendo iniziative e pratiche organizzative che promuovano, mantengano e migliorino la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori -

-Avviando programmi di screening e iniziative di promozione della salute dei lavoratori e delle lavoratrici avvalendosi anche del contributo dei professionisti e degli specialisti aziendali, oltre che delle associazioni di volontariato che operano all'interno dell'Azienda.

- Promuovendo iniziative di accompagnamento per le persone che rientrano al lavoro dopo aver affrontato lunghe malattie o lunghe assenze per gravi motivi familiari o ancora di persone che possono avere bisogno di un supporto o di un graduale re-inserimento lavorativo

- realizzando indagini sul clima organizzativo con l'obiettivo di evidenziare aree di insoddisfazione del personale, analizzarne le cause ed implementare azioni migliorative.

-E' stata istituita dalla Direzione Generale la figura del Mobility Manager che ha creato il 'Piano Spostamenti Casa-Lavoro', con cui si potrà collaborare al fine di migliorare la raggiungibilità dei luoghi di lavoro e ottimizzare gli spostamenti dei lavoratori e delle lavoratrici dell'ASST, con attenzione anche all'aspetto ambientale.

#### 4- ATTIVITA' DEL CUG TRIENNO 2022-2024

##### Cosa è stato fatto:

- **Per La Promozione della Cultura di genere** è stato attivato il percorso per richiedere l'alias, come da normativa vigente;
- il 25 novembre è stato inviato tramite mail aziendale a tutti i dipendenti un volantino e sono stati organizzati banchetti informativi negli atrii dei presidi di Vizzolo e Melzo
- **Per La Conciliazione del tempo di vita-lavoro** Il nuovo CUG, che si è insediato nel marzo 2023, per la realizzazione di una base conoscitiva ha predisposto un sondaggio sul benessere organizzativo, distribuito a tutti i dipendenti nel 2024.
- Per La promozione della Salute e del Benessere è stato costituito un gruppo di cammino volontario, organizzato con l'Associazione 'Nonsolosalute', presso il presidio di Vizzolo Predabissi, che si tiene il giovedì pomeriggio
- E' stata organizzata la prima edizione della marcia non competitiva 'Camminare insieme', che si è tenuta a Cernusco sul Naviglio il 9 marzo 2025, in collaborazione con le associazioni 'Nonsolosalute' e 'AVIO' sede di Cernusco sul Naviglio.
- Sono stati attivati dalla DG dell'azienda alcuni screening (mammografie, sangue occulto, rischio cardiovascolare) indirizzati ai dipendenti

Per le attività di segnalazioni riguardanti mobbing e discriminazioni, poiché non è presente una consigliera di fiducia, è stata contattata la consigliera di parità provinciale, in attesa che venga bandito un concorso (per personale esterno) per una consigliera di fiducia aziendale.

##### Cosa verrà fatto:

**Per La Promozione della Cultura di genere l'Azienda ha predisposto un tavolo di lavoro della MdG aziendale a prende parte anche il CUG.** Nel corso dell'anno si prevede un percorso formativo rivolto alla popolazione.

- Si pensa di attuarlo in data 2 ottobre 2025 dalle 17.00/18.00 alle 20.00 presso l'Aula delle Battaglie del Castello Mediceo di Melegnano
- **Per La Conciliazione del tempo di vita-lavoro** si seguiranno le fasi dell'elaborazione di un *Regolamento aziendale per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale del personale dei vari profili professionali* che preveda la costituzione di una graduatoria per ciascun profilo stilata secondo i criteri stabiliti dal predetto Regolamento – Criteri di concessione del part-time.

- Per La promozione della Salute e del Benessere si chiederà l'attivazione di un Servizio di Psicologia Clinica, in collaborazione con il Servizio del Medico Competente, nella presa in carico dei lavoratori e delle lavoratrici che esprimono una condizione di disagio psicologico.
- Si organizzerà un'altra edizione della marcia non competitiva 'Camminare insieme', che si terrà a Cernusco sul Naviglio
- Verrà organizzato un corso di formazione con ecm, riguardante le funzioni del CUG, aperto a tutti i dipendenti dell'azienda, con relatori esterni.

Il CUG si occuperà inoltre di promuovere attività per il rafforzamento della cultura dell'inclusione per i dipendenti con diversità di qualunque tipo.

## **5- CONCLUSIONI**

Nel corso del triennio saranno possibili altre iniziative derivanti dall'osservazione di situazioni che possono richiedere un'attività specifica da parte del CUG.

Le azioni positive proposte saranno oggetto di attività di monitoraggio da parte del CUG, realizzata attraverso la rendicontazione annuale dei progetti.

L'esito del monitoraggio costituirà elemento per la relazione annuale del CUG, adottata entro il 30 marzo di ogni anno.