

**AZIENDA ULSS N. 8 BERICA**

Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA

REGIONE DEL VENETO



**DELIBERAZIONE  
DEL DIRETTORE GENERALE**

N. 2355 DEL 18/12/2025

**O G G E T T O**

ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025/2027

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Anno Proposta: 2025

Numero Proposta: 2403/25

Il Direttore Amministrativo, nelle funzioni di Direttore dell’U.O.C. Gestione Risorse Umane, propone:

Premesso che l’art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che possono impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Vista la Direttiva n. 2/2019, del Ministero per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, di aggiornamento della direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione ed il Ministero per le pari opportunità del 04.03.2011, nella quale sono indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le Amministrazioni Pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, tra cui la promozione della parità e delle pari opportunità.

Tenuto conto che gli obiettivi di promozione della parità e delle pari opportunità richiedono un’adeguata attività di programmazione e di pianificazione mediante l’adozione di un Piano di Azioni Positive.

Tenuto conto che il Comitato Unico di Garanzia (CUG) aziendale per le pari opportunità, da ultimo approvato nella sua composizione con deliberazione n. 1599 del 18.09.2025, a seguito degli incontri avvenuti e per il tramite della propria Presidente, ha trasmesso per le vie brevi la proposta di Piano di Azioni Positive per il triennio 2025/2027, così come allegato al presente provvedimento, costituendone parte integrante e sostanziale.

Per quanto sopra premesso ed osservato che il Piano è stato ampiamente partecipato sia dai componenti del CUG che dalla stessa Consigliera di Fiducia.

Il medesimo Direttore ha attestato l’avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale in materia.

I Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio-Sanitari hanno espresso il parere favorevole per quanto di rispettiva competenza.

Sulla base di quanto sopra

## IL DIRETTORE GENERALE

### DELIBERA

1. di considerare le premesse parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di adottare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2025/2027, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;
3. di pubblicare il presente atto all’albo on-line dell’Azienda.

\*\*\*\*\*

Parere favorevole, per quanto di competenza:

Il Direttore Amministrativo  
(dr. Leopoldo Ciato)

Il Direttore Sanitario  
(dr. Alberto Rigo)

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari  
(dr. Achille Di Falco)

IL DIRETTORE GENERALE  
(Patrizia Simionato)

---

Copia del presente atto viene inviato al Collegio Sindacale al momento della pubblicazione.

IL DIRETTORE  
UOC AFFARI GENERALI E LEGALI

---

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025/2027

*L’Azienda riconosce la centralità delle persone, la valorizzazione delle competenze e la necessità di creare condizioni organizzative favorevoli all’equilibrio tra vita professionale e vita privata.*

### QUADRO GENERALE

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall’art. 7 del d.lgs. n. 165/2001 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, 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 o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L’art. 57 del medesimo decreto ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- ✓ assicurare, nell’ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione;
- ✓ 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.

## FUNZIONI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)

- Funzione propositiva

Il CUG predispone il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) volte a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing e disagio organizzativo all'interno dell'azienda.

- Funzione consultiva

Il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione ed è chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione aziendale, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale.

- Funzione di verifica

Il CUG, oltre a relazionare annualmente sullo stato di attuazione del Piano, monitora gli incarichi conferiti al personale, al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalano comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione discriminatoria diretta o indiretta.

## **Analisi di contesto**

L'Azienda, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa, ha adottato l'Atto Aziendale quale strumento di "autogoverno", contenente le norme di organizzazione e di funzionamento dell'Azienda.

L'Atto Aziendale infatti costituisce e definisce il modello organizzativo e le relative linee strategiche generali, nonché il modello funzionale, cioè gli aspetti dinamici della gestione aziendale.

In esso sono inoltre disciplinati i livelli di competenza e di responsabilità, le funzioni di produzione e di supporto, le funzioni di indirizzo strategico e di gestione operativa, anche con riferimento agli obiettivi di valore pubblico che l'Azienda persegue.

Gli obiettivi aziendali, intesi quali risultati concreti che l'Azienda deve raggiungere per realizzare la propria missione in un dato arco temporale, sono definiti dalla programmazione sociosanitaria regionale ed assegnati al Direttore Generale all'atto del conferimento del suo incarico. Tali obiettivi, sia sotto il profilo del governo clinico assistenziale che sotto il profilo del governo economico dell'Azienda, devono essere raggiunti esercitando pienamente l'autonomia imprenditoriale.

In questo contesto la valorizzazione del personale, la capacità di governo delle competenze, la tutela e l'attenzione della condizione di benessere costituiscono elementi importanti per le migliori performance aziendali.

## **Capitale umano**

Il personale dipendente dell'Azienda conta circa 6.600 unità, con un incremento rispetto l'anno precedente. I Dirigenti rappresentano il 18% del personale dipendente. Dal punto di vista della composizione per ruolo, il 69% del personale dipendente appartiene al ruolo sanitario, il 22% a quello tecnico, il 9% appartiene al ruolo amministrativo e il restante 0,1% al ruolo professionale.

- Totale dipendenti: circa 6.600
- Presenza femminile significativa nei profili sanitari e amministrativi
- Presenza femminile significativa nelle posizioni dirigenziali e di responsabilità
- Esigenze diffuse di conciliazione vita-lavoro, soprattutto per personale turnista
- Crescente attenzione al benessere psicofisico e alla prevenzione del burnout

Dati al 01/12/2025

	<b>Maschi</b>	<b>%</b>	<b>Femmine</b>	<b>%</b>
<b>Dirigenti</b>	481	41%	682	59%
<b>Comparto</b>	1052	19%	4369	81%
<b>Incarichi di funzione</b>	93	25%	282	75%
<b>Part-time</b>	99	8%	1144	92%
<b>L. 104</b>	164	21%	628	79%
<b>L. 68</b>	110	35%	205	65%
<b>Totale</b>	1533	23%	5051	77%

## **Obiettivi strategici**

1. Favorire le competenze in tema di parità e contrasto alla discriminazione.
2. Favorire la conciliazione vita-lavoro attraverso strumenti flessibili e politiche inclusive.
3. Promuovere il benessere organizzativo e la qualità della vita lavorativa.
4. Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e promuovere la cultura del rispetto.
5. Rendere sostenibile l'organizzazione del lavoro, anche in contesti complessi.

## **SVILUPPO DELLE AREE DI INTERVENTO**

### **AREA DELLA INFORMAZIONE**

Il CUG si impegna a implementare ed aggiornare la pagina web

<https://www.aulss8.veneto.it/sedi/comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita/>

all'interno del sito aziendale, al fine di fornire tutte le informazioni al personale dipendente con la pubblicazione dei provvedimenti nazionali, regionali ed aziendali di pertinenza. Per migliorare l'accesso alla pagina del CUG verrà introdotto in home page un link rapido.

Il CUG garantisce il presidio di una casella di posta elettronica dedicata

[comitatounicodigaranzia@aulss8.veneto.it](mailto:comitatounicodigaranzia@aulss8.veneto.it)

### **AREA DELLA FORMAZIONE**

Nel corso del 2026, in collaborazione con la UOS Formazione, sarà proposta un'attività formativa su compiti e funzioni del CUG, con approfondimenti sulle procedure e sull'attività degli sportelli aziendali di supporto, in favore dei componenti di nuova nomina, ma aperta a tutti i dipendenti. Un ulteriore spazio formativo sarà dedicato ai fenomeni di aggressione e benessere organizzativo diretto a costruire una cultura aziendale positiva ed il contenimento dello stress lavoro-correlato, in una logica di cittadinanza organizzativa, in connessione con altre iniziative promosse all'interno dell'azienda.

L'attività in parola avrà la collaborazione/consulenza della Consigliera di Fiducia dell'Azienda ULSS 8 Berica.

### **AREA DELLA CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO E BENEFIT**

L'azienda ha posto in essere politiche di supporto al fine di favorire il miglior equilibrio tra vita professionale e personale.

Tra le misure adottate emergono in particolare:

- L'asilo nido aziendale strutturato in modo da conciliare il più possibile le esigenze lavorative dei dipendenti dell'Azienda, considerata la grande varietà e variabilità dei turni di servizio dei dipendenti. Esso rappresenta lo strumento a supporto di una migliore organizzazione dei nuclei familiari dei dipendenti a sostegno della genitorialità. Segue principi di flessibilità, innovazione e ottimizzazione.

Il CUG propone di favorire ogni azione per la continuità dell'offerta. Tutte le informazioni sull'Asilo nido aziendale sono reperibili alla pagina

<https://www.aulss8.veneto.it/sedi/asilo-nido-aziendale/>

- Il lavoro agile per il quale, con deliberazione n. 62 del 23/1/2025, l'azienda ha adottato il regolamento. Rappresenta uno degli strumenti di conciliazione vita/lavoro a cui possono accedere i dipendenti aziendali con specifici requisiti e che svolgono un'attività compatibile

con l’istituto in parola. Attualmente, i dipendenti che utilizzano il lavoro agile sono 64, prevalentemente dell’area amministrativa e con una frequenza di 2 o 5 giorni alla settimana.

Il CUG propone di favorire ogni azione per la continuità dell’istituto introdotto.

- Il part-time. Circa il 28% dei dipendenti in servizio svolge un’attività part-time, quasi interamente composto da personale femminile, genere a cui sono in prevalenza affidate le cure parentali. Nel tempo si osserverà se questo fenomeno subirà variazioni spostandosi verso una visione di genitorialità.

Il CUG ritiene importante l’analisi:

- ✓ delle schede di valutazione dei dipendenti con questa tipologia contrattuale, al fine di verificare eventuali disallineamenti con le valutazioni dei dipendenti full-time;
- ✓ delle valutazioni dei dipendenti rientrati in servizio dopo un periodo di assenza prolungata (malattia, gravidanza, aspettativa) e la realizzazione di percorsi strutturati per il loro reinserimento.
- Misure di tolleranza per il personale del comparto rispetto all’orario di servizio.

Il CUG propone di favorire ogni azione per il mantenimento della misura introdotta.

#### AREA DEL BENESSERE DEL DIPENDENTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Con il termine “benessere” si intende uno stato fisico, mentale, affettivo, cognitivo, economico, sociale, culturale e spirituale che caratterizza la soddisfazione nella vita e si fonda su alcuni standard che orientano le persone nel determinare ciò che è positivo per la propria esistenza.

Da anni il tema del benessere negli ospedali e servizi socio-sanitari territoriali è oggetto di attenzione. In particolare il focus è posto sul clima organizzativo, la violenza, il mobbing, il rischio, il disagio, il contrasto alle discriminazioni.

Il CUG, per gli aspetti di sua competenza, intende mantenere e favorire la presenza di strumenti che consentano di sostenere i dipendenti dell’azienda.

Sono a disposizione dei dipendenti i seguenti strumenti:

- la Consigliera di Fiducia, figura esperta, nominata all’interno di enti e aziende, che fornisce consulenza e supporto ai dipendenti che subiscono molestie, discriminazioni, mobbing o altre forme di disagio sul lavoro. Il suo compito è avviare procedure informali e riservate per risolvere le situazioni di conflitto e ripristinare un ambiente lavorativo sereno e rispettoso, in attuazione dei codici di condotta aziendali;
- lo sportello psicologico, presso la UOS Psicologia Ospedaliera, finalizzato a prevenire il burnout e a ridurre i livelli di stress lavoro-correlato. Garantisce la massima riservatezza e anonimato;

- l’istruzione operativa diffusa e riguardante il percorso per la segnalazione di atti di violenza rivolti al personale dipendente;
- l’indagine sul benessere organizzativo.

Il CUG segue l’attività di monitoraggio già introdotta dall’azienda per garantire il benessere psicofisico (prevenzione stress, supporto psicologico, spazi di decompressione), favorire la fiducia e l’autonomia degli operatori e promuovere una cultura del feedback costruttivo.

L’Azienda, nell’ambito delle politiche di promozione del benessere organizzativo e della salute psico-fisica dei dipendenti, intende valorizzare le competenze extraprofessionali presenti, offrendo al personale la possibilità di proporre e realizzare corsi aventi per oggetto attività ricreative e di benessere da destinare ai dipendenti, al fine di favorire la coesione del personale, promuovere stili di vita sani ed un’adeguata gestione dello stress.

#### AREA DELL’ACCESSIBILITA’ AL LUOGO DI LAVORO

- L’azienda, nell’ambito dello sviluppo dei piani di miglioramento relativi agli immobili e alla viabilità ha realizzato importanti opere a favore dell’accesso e della fruizione delle strutture e dei servizi, con ulteriori azioni in via di completamento.

Il Comitato Unico di Garanzia, nell’ambito della consultazione, sosterrà la messa in opera di interventi per favorire l’accessibilità del dipendente agli ambienti di lavoro (parcheggi, servizi di trasporto, ascensori, pedane d’accesso, l’adattamento delle postazioni lavorative in base alle esigenze individuali), con particolare attenzione per coloro che presentano disabilità o fragilità temporanee.

Il Comitato Unico di Garanzia ritiene importante la valutazione delle segnalazioni di accesso ai luoghi di lavoro non sicuro (parcheggi, aree esterne poco illuminate) in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale.

## **CRONOPROGRAMMA TRIENNALE**

<b>AREA DELLA INFORMAZIONE</b>		
<b>AZIONI</b>	<b>UNITA' OPERATIVE E SERVIZI COINVOLTI</b>	<b>TEMPI DI REALIZZAZIONE</b>
Aggiornamento della pagina del sito dedicata al CUG Attivazione di una casella di posta dedicata	Servizio Comunicazione	Tempestivo

<b>AREA DELLA FORMAZIONE</b>		
<b>AZIONI</b>	<b>UNITA' OPERATIVE E SERVIZI COINVOLTI</b>	<b>TEMPI DI REALIZZAZIONE</b>
Attività formativa su compiti e funzioni del CUG, i fenomeni di aggressione e benessere organizzativo, in favore dei componenti del comitato ed aperto a tutti i dipendenti	UOS Formazione	Marzo 2026/2027
	Consigliera di Fiducia	

<b>AREA DELLA CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO E BENEFIT</b>		
<b>AZIONI</b>	<b>UNITA' OPERATIVE E SERVIZI COINVOLTI</b>	<b>TEMPI DI REALIZZAZIONE</b>
Favorire ogni azione per la continuità dell'offerta dell'asilo nido aziendale	DEC Asilo Nido Aziendale	Ottobre 2026/2027
Favorire ogni azione per la continuità del lavoro agile	UOC Gestione Risorse Umane UOC Professioni Sanitarie	Dicembre 2026/2027
Favorire ogni azione positiva per il part time		
Favorire ogni azione positiva per il mantenimento delle misure di tolleranza rispetto all'orario di servizio e facilitare l'accompagnamento del dipendente al rientro lavorativo a seguito di lunghe assenze		

<b>AREA DEL BENESSERE DEL DIPENDENTE NEI LUOGHI DI LAVORO</b>		
<b>AZIONI</b>	<b>UNITA' OPERATIVE E SERVIZI COINVOLTI</b>	<b>TEMPI DI REALIZZAZIONE</b>
<p>Affiancamento delle attività di monitoraggio delle azioni positive già in essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– consigliera di fiducia</li> <li>– sportello psicologico</li> <li>– percorso per la segnalazione di atti di violenza</li> <li>– indagine sul benessere organizzativo</li> </ul>	UOC Gestione Risorse Umane UOC Professioni Sanitarie UOS Psicologia Ospedaliera UOS Servizio Prevenzione Protezione aziendale	Tempestivo

<b>AREA DELL'ACCESSIBILITA' AL LUOGO DI LAVORO</b>		
<b>AZIONI</b>	<b>UNITA' OPERATIVE E SERVIZI COINVOLTI</b>	<b>TEMPI DI REALIZZAZIONE</b>
Azioni propositive dirette a favorire l'accessibilità del dipendente agli ambienti di lavoro nell'ambito della progettazione aziendale	UOC Servizi Tecnici e Patrimoniali UOS Servizio Prevenzione Protezione aziendale	Tempestivo