



Piano delle Azioni Positive

PIAO 2026-2028

SOMMARIO

FONTI NORMATIVE	3
PIANO AZIONI POSITIVE	5
AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO	7

FONTI NORMATIVE

La finalità del Piano delle azioni positive è il miglioramento continuo in termini di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, al mantenimento del benessere organizzativo, allo sviluppo delle politiche di conciliazione e alla garanzia delle pari opportunità di cultura e di genere di tutti i dipendenti dell'ARNAS G Brotzu.

Il Piano trova il suo fondamento nelle seguenti fonti normative:

Costituzione Italiana art. 3 *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."*

Legge n. 125 del 10 aprile 1991 *"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*, provvedimento normativo che ha introdotto e regolato l'attuazione delle azioni positive.

Direttiva 2000/43/CE *che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*

D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"* che all'art. 7 comma 1 prevede che: *"Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari 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 o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno"*.

Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono avere un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale.

Le integrazioni all'art. 57 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, hanno inoltre previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006 *"Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"*, modificato dal Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 *"Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego"*, che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a *"assicurare *...+ la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"* prevedendo inoltre,

azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

Direttiva del Ministero per la Riforma e Innovazione della Pubblica Amministrazione e del Ministero per i diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne”* adottata dal Ministro *pro tempore* per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministero per i diritti e le pari opportunità.

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *“Attuazione dell’art. 21 della L. 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”* che all’art. 28 comma 1 ha reso esplicito l’obbligo di valutare in un’ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga. La norma prevede, infatti, che *“La valutazione di cui all’art. 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”*.

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 *“Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nella Pubblica Amministrazione”*.

L. 4 novembre 2010, n. 183 *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile nonché di misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”* che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 concernente le 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”* che ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG.

L.R. n. 26 del 12 settembre 2013 recanti *“Interventi per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere e allo stalking. Modifiche e integrazioni alla legge regionale 7 agosto 2007, n. 8 (Norme per l’istituzione di centri antiviolenza e case di accoglienza per le donne vittime di violenza)”*.

D. Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura e di lavoro, in attuazione dell’art. 1, comma 8 e 9, della L. 10 dicembre 2014, n. 183”*.

Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri (PCM) che reca *“indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*.

Direttiva 2/19 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

ANALISI DEL CONTESTO

RILEVAZIONE DATI SU PERSONALE E RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE NEI PROFILI DI INQUADRAMENTO

I dipendenti a tempo determinato e indeterminato dell'ARNAS G. Brotzu al 31.12.2025 risultano complessivamente n. 3.044 unità: n. 759 dirigenti e n. 2.285 dell'area del comparto.

Si riporta in tabella dei profili professionali in forza:

	RUOLO	PERSONALE
DIRIG. PROF.LE/AMM.VA/TECNICA	RUOLO AMMINISTRATIVO	3
	RUOLO PROFESSIONALE	6
	RUOLO TECNICO	1
	TOTALE DIRIGENZA PTA	10
DIRIG. SANITARIA NON MEDICA	RUOLO SANITARIO	57
	TOTALE DIRIG. SANITARIA NON MEDICA	57
DIRIG. MEDICO/VETERINARIA	RUOLO SANITARIO	692
	TOTALE DIRIG. MEDICO/VETERINARIA	692
	TOTALE DIRIGENZA	759
COMPARTO	RUOLO AMMINISTRATIVO	144
	RUOLO PROFESSIONALE	4
	RUOLO SANITARIO	1501
	RUOLO SOCIOSANITARIO	437
	RUOLO TECNICO	199
	TOTALE COMPARTO	2.285
TOTALE COMPLESSIVO		3.044

Tabella 1 - personale al 31.12.2025

	GENERE (dato espresso in unità)		TOTALE	GENERE (dato espresso in %)	
	DONNE	UOMINI		DONNE	UOMINI
DIRIG. PROF.LE/AMM.VA/TECNICA	4	6	10	40%	60%
DIRIG. SANITARIA NON MEDICA	44	13	57	77,19%	22,81%
DIRIG. MEDICO/VETERINARIA	414	278	694	59,83%	40,17%
COMPARTO	1.569	730	2.285	66,67%	31,10%
TOTALE	2.031	1.013	3.044	66,92%	31,33%

Tabella 2 - bilancio di genere al 31.12.2025

Oltre al personale riportato nelle tabelle 1 e 2 sono presenti in Azienda, alla data del 31/12/2025, ulteriori n. 66 figure del comparto e della dirigenza assunte a tempo determinato con finanziamenti dedicati (quali PNRR, cantieri occupazionali, COMETA, etc.).

PIANO AZIONI POSITIVE

L'ARNAS G. Brotzu, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità, organicità e attuazione delle azioni promosse, adotta il presente Piano – di durata triennale- che si pone, in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

1. AREA: BENESSERE ORGANIZZATIVO

➤ **Azione positiva n. 1**

AZIONE POSITIVA	Realizzazione di un'indagine per la rilevazione del livello di benessere organizzativo, rivolta ad acquisire ogni informazione utile sullo stato della condizione lavorativa in Azienda al fine di individuare soluzioni per la rimozione di eventuali criticità emergenti.
OBIETTIVO – MODALITA' DI REALIZZAZIONE	Valorizzare percorsi di crescita e cambiamento organizzativo ed effettuare valutazioni su eventuali criticità. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare le condizioni di benessere dei lavoratori e, in via finale, ad aumentare la produttività. Sulla base di tale presupposto, l'Azienda intende avviare indagini di clima per acquisire ogni utile informazione sull'organizzazione aziendale, al fine di individuare possibili soluzioni per la rimozione delle criticità che potranno emergere.
TARGET	Lavoratori e lavoratrici ARNAS G. Brotzu
SOGGETTI COINVOLTI	Direzione Aziendale, U.O. Risorse Umane, C.U.G.
TEMPISTICA	Triennale

➤ **Azione positiva n. 2**

AZIONE POSITIVA	Visibilità e valorizzazione delle buone pratiche e delle esperienze professionali femminili all'interno dell'ARNAS.
------------------------	---

<p>OBIETTIVO – MODALITA' DI REALIZZAZIONE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Raccolta e diffusione di buone pratiche: individuazione e valorizzazione di progetti, iniziative e percorsi professionali di particolare rilievo realizzati da professionisti dell'ARNAS, da diffondere attraverso i canali istituzionali (sito web aziendale, intranet, newsletter). - Eventi e momenti di confronto: organizzazione di seminari, incontri o giornate tematiche dedicati alla presentazione di esperienze professionali femminili di successo, con particolare attenzione ai ruoli di responsabilità, alla ricerca, all'innovazione e alla gestione dei servizi sanitari. - Testimonianze e storytelling professionale: promozione di interviste, testimonianze e racconti di carriera di professionisti dell'ARNAS, finalizzati a favorire modelli positivi e a contrastare stereotipi di genere. - Partecipazione a tavoli e gruppi di lavoro: incentivazione della presenza femminile in gruppi di lavoro, commissioni e progetti strategici, valorizzando le competenze e le esperienze maturate. - Collaborazione con il CUG: coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia nelle attività di promozione e comunicazione delle iniziative, al fine di assicurare coerenza con le politiche di pari opportunità dell'Azienda.
<p>TARGET</p>	<p>Lavoratori e lavoratrici ARNAS G. Brotzu</p>
<p>SOGGETTI COINVOLTI</p>	<p>Direzione Aziendale, U.O. Risorse Umane, C.U.G.</p>
<p>TEMPISTICA</p>	<p>Triennale</p>

2. POLITICHE DI CONCILIAZIONE

➤ Azione positiva n. 3

<p>AZIONE POSITIVA</p>	<p>Realizzazione di un monitoraggio per la rilevazione, distinta per genere, dell'accesso alla formazione interna ed esterna all'Azienda, rivolta ad acquisire ogni informazione utile inerente l'accessibilità all'offerta formativa ed al fine di individuare soluzioni per la rimozione di eventuali criticità emergenti dal monitoraggio stesso.</p>
<p>OBIETTIVO – MODALITA' DI REALIZZAZIONE</p>	<p>Consentire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale adottando modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.</p>

TARGET	Lavoratori e lavoratrici ARNAS G. Brotzu
SOGGETTI COINVOLTI	U.O. Formazione, U.O. Risorse Umane, C.U.G.
TEMPISTICA	Triennale
COSTI	Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

➤ **Azione positiva n. 4**

AZIONE POSITIVA	L'ARNAS G. Brotzu intende favorire l'equilibrio tra vita professionale e privata, implementare le politiche di conciliazione attraverso l'individuazione di soluzioni che concilino l'impegno lavorativo con i tempi di vita familiare.
OBIETTIVO – MODALITA' DI REALIZZAZIONE	<p>Incentivazione di strumenti di flessibilità organizzativa (orari flessibili, part-time, lavoro agile, ove compatibile con l'attività sanitaria).</p> <p>L'Azienda si propone di ampliare gli strumenti a disposizione del personale con le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mappatura delle attività e dei profili professionali per individuare le funzioni compatibili con forme di flessibilità organizzativa, nel rispetto delle esigenze di servizio. - Applicazione e aggiornamento dei regolamenti aziendali in materia di orario di lavoro, part-time e lavoro agile, garantendo criteri chiari e uniformi di accesso. - Promozione dell'utilizzo del lavoro agile per le attività amministrative, tecniche e di supporto, compatibilmente con l'organizzazione dei servizi sanitari. - Valutazione delle richieste di flessibilità sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, evitando disparità di trattamento. - Monitoraggio periodico dell'impatto delle misure di flessibilità sull'organizzazione del lavoro e sul benessere del personale.
TARGET	Lavoratrici e lavoratori ARNAS G. Brotzu
SOGGETTI COINVOLTI	U.O. Risorse Umane, C.U.G.
TEMPISTICA	Triennale
COSTI	Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

➤ **Azione positiva n. 5**

AZIONE POSITIVA	Sostegno alla genitorialità e ai carichi di cura, promuovendo l'utilizzo equilibrato dei congedi parentali
OBIETTIVO – MODALITA' DI REALIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusione di informazioni chiare e aggiornate sui diritti relativi ai congedi parentali, ai permessi e alle misure di sostegno alla genitorialità, rivolte a tutto il personale. - Promozione di una cultura organizzativa che favorisca l'utilizzo dei congedi parentali da parte di entrambi i genitori, contrastando stereotipi di genere. - Agevolazione del rientro al lavoro dopo i periodi di congedo, anche attraverso strumenti di flessibilità oraria o organizzativa. - Valutazione delle richieste legate ai carichi di cura (figli, familiari non autosufficienti) secondo criteri trasparenti ed equi. - Coinvolgimento del CUG nel monitoraggio dell'utilizzo dei congedi e nell'individuazione di eventuali criticità o disparità di genere. - Sostegno alla genitorialità e ai carichi di cura, promuovendo l'utilizzo equilibrato dei congedi parentali da parte di donne e uomini.
TARGET	Lavoratrici e lavoratori dell' ARNAS G. Brotzu
SOGGETTI COINVOLTI	UO Risorse Umane, C.U.G.
TEMPISTICA	Triennale
COSTI	Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

3. AREA: PARI OPPORTUNITA' E CULTURA DI GENERE

➤ **Azione positiva n. 6**

AZIONE POSITIVA	Istituzione del CUG - Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del C.U.G.
OBIETTIVO – MODALITA' DI REALIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Istituzione del CUG, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, con nomina dei componenti e definizione delle relative funzioni. - Predisposizione di un regolamento interno che disciplini le attività del CUG e le modalità di collaborazione con la Direzione Strategica e le strutture aziendali. - Facilitare l'accessibilità e la diffusione delle informazioni. Diffondere le competenze e le finalità del C.U.G., valorizzando il ruolo e l'attività dello stesso attraverso il sito istituzionale, l'intranet aziendale e comunicazioni interne. - Coinvolgimento del CUG nelle politiche di pari opportunità, nel monitoraggio delle discriminazioni e nella promozione del benessere organizzativo.
TARGET	Lavoratrici e lavoratori dell' ARNAS G. Brotzu

SOGGETTI COINVOLTI	C.U.G., UU.OO. Affari Generali, Comunicazione e Relazioni Esterne, Servizio informatico aziendale
TEMPISTICA	Biennale 2026-2027
COSTI	Senza oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda

➤ **Azione positiva n. 7**

AZIONE POSITIVA	Attivazione di percorsi formativi sui temi delle pari opportunità, della prevenzione delle discriminazioni e linguaggio inclusivo.
OBIETTIVO – MODALITA' DI REALIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Progettazione di percorsi formativi strutturati (in presenza e/o in modalità e-learning) rivolti a tutto il personale, con moduli specifici su pari opportunità, prevenzione delle discriminazioni, molestie e utilizzo di un linguaggio inclusivo. - Inserimento dei percorsi formativi nel Piano della Formazione Aziendale, prevedendo la partecipazione obbligatoria o fortemente raccomandata per dirigenti e responsabili di struttura. - Coinvolgimento di formatori qualificati e/o esperti in materia di pari opportunità, anche in collaborazione con il CUG. - Diffondere ed agevolare l'innovazione ed il cambiamento culturale. La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano una leva per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità.
TARGET	Lavoratrici e lavoratori dell' ARNAS G. Brotzu.
SOGGETTI COINVOLTI	U.O. Formazione, C.U.G., U.O. Risorse Umane
TEMPISTICA	Biennale 2026-2027
COSTI	Oneri a carico del fondo di formazione aziendale - da quantificare

AGGIORNAMENTO, MONITORAGGIO E VERIFICA DEL PIANO

La necessità di curare un costante aggiornamento degli obiettivi suindicati, se del caso modificandoli o integrandoli, e la ancor più rilevante esigenza di eseguire monitoraggi periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi medesimi, richiedono la predisposizione di idonei strumenti di verifica dell'attività posta in essere all'Amministrazione in adempimento del Piano.

Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante *"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"* e della Direttiva 2/19 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* competerà primariamente al C.U.G l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive di cui al presente Piano.

Il C.U.G. si impegna a prevedere e sostenere il monitoraggio delle azioni positive che hanno completato il loro percorso o a rimodularne l'iter nel momento in cui si proponesse l'impossibilità di raggiungere l'obiettivo stabilito. Il C.U.G. attraverso un attento monitoraggio e l'analisi della tipologia di richieste che verranno presentate dalle/dai lavoratori, dovrà rilevare le eventuali difficoltà, resistenze, problematiche e la predisposizione di misure adeguate.

L'ARNAS G. Brotzu ed il Comitato Unico di Garanzia si adopereranno per garantire la realizzazione delle Azioni relative agli obiettivi di cui al presente Piano attraverso un dettagliato crono programma da condividere con i soggetti coinvolti con riunioni periodiche, anche al fine di rilevare le eventuali criticità durante la vigenza del Piano. Con cadenza annuale è prevista la stesura di una Relazione sullo stato di attuazione delle azioni del Piano a cura del C.U.G.

Con appositi provvedimenti deliberativi, le azioni del Piano delle azioni positive potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che potranno emergere. Il presente Piano di Azioni Positive 2025/2027 si pone non solo come adempimento di un obbligo di legge bensì come primario strumento operativo di riferimento per l'applicazione concreta di tutte le misure sopra indicate.