



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

*Azienda Ospedaliera di Perugia*

Direzione Generale e Sede Ammin.va: Piazzale Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA  
Sede Legale: Ospedale S. Maria della Misericordia – S. Andrea delle Fratte – 06156 PERUGIA  
Part. IVA 02101050546 – tel.: 075/5781 – Sito Internet: [www.ospedale.perugia.it](http://www.ospedale.perugia.it)  
PEC: [aosp.perugia@postacert.umbria.it](mailto:aosp.perugia@postacert.umbria.it)

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

**n. 0000063 del 28/01/2026**

**adottata in Perugia**

**OGGETTO:**

ADOZIONE DEL “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE” (PIAO) 2026-2028

Ufficio Proponente: AFFARI GENERALI  
Istruttore della pratica: ILARIA PIA RUSSO  
Responsabile del procedimento: GLAUCO ROSSI  
Dirigente dell'Ufficio Proponente: GLAUCO ROSSI  
La Delibera comporta costi: No  
Modalità di Pubblicazione: Integrale

VISTA la proposta n. 0000100 del 28/01/2026 a cura di AFFARI GENERALI  
hash.pdf (SHA256): e067a8d79ef7c57ad9aaeb3f28cbe8727bbb5c540316b22b31bcc91bd8900878  
firmata digitalmente da: GLAUCO ROSSI  
che ne attesta la regolarità dell'iter istruttorio

LA DIRETTRICE SANITARIA (o suo sostituto): SIMONA CAROSATI  
Parere: FAVOREVOLE

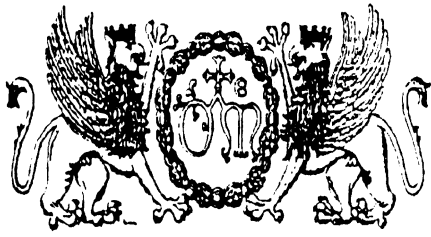
LA DIRETTRICE AMMINISTRATIVA (o suo sostituto): MARIA CHIARA INNOCENTI  
Parere: FAVOREVOLE

**DELIBERA**

Di fare integralmente propria la menzionata proposta che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e di disporre così come in essa indicato, avendone acquisito i pareri

IL DIRETTORE GENERALE  
ANTONIO D'URSO\*

\* Documento sottoscritto con firma digitale



Stemmi dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

# Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Ammin.va: Piazzale Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA  
Sede Legale: Ospedale S. Maria della Misericordia – S. Andrea delle Fratte – 06156 PERUGIA  
Part. IVA 02101050546 – tel.: 075/5781 – Sito Internet: [www.ospedale.perugia.it](http://www.ospedale.perugia.it)  
PEC: [aosp.perugia@postacert.umbria.it](mailto:aosp.perugia@postacert.umbria.it)

## S.C. AFFARI GENERALI

**Oggetto:** Adozione del “Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO) 2026-2028

### Premesso che:

l’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazione con la legge n.113 del 6 agosto 2021, ha introdotto il “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”;

il Piano deve essere adottato e pubblicato, entro il 31 gennaio di ogni anno, da tutte le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative), ed è chiamato a definire, su base triennale e con aggiornamento annuale, diversi aspetti dell’attività e dell’assetto organizzativo delle pubbliche amministrazioni, con l’obiettivo di *assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;*

### Richiamati:

il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito con modificazione con la legge n.113 del 6 agosto 2021;

la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione* e s.m.i.;

il D.lgs. n. 150/2009 avente ad oggetto *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* e s.m.i.;

il DPR 24 giugno 2022, n. 81 *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;*

il DPCM 30 giugno 2022, n. 132 *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione;*

il decreto del 30 ottobre 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione con cui sono state approvate le Linee guida e i Manuali operativi del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

### Considerato che:

con l’introduzione del Piano, il legislatore ha compiuto la scelta di riformare gli atti di programmazione delle PA, in un’ottica di semplificazione, in un nuovo documento unico che dovrebbe ricomprendere singoli documenti quali:



Stemma dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

# Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Ammin.va: Piazzale Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA  
Sede Legale: Ospedale S. Maria della Misericordia – S. Andrea delle Fratte – 06156 PERUGIA  
Part. IVA 02101050546 – tel.: 075/5781 – Sito Internet: [www.ospedale.perugia.it](http://www.ospedale.perugia.it)  
PEC: [aosp.perugia@postacert.umbria.it](mailto:aosp.perugia@postacert.umbria.it)

- Piano della performance;
- Piano organizzativo del lavoro agile;
- Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

il Piano rappresenta un documento strategico triennale, da aggiornare annualmente, che detta gli obiettivi generali e le linee di indirizzo previste nei vari ambiti di cui al citato art. 6 del D.L. 80/2021 e che consenta una maggiore flessibilità e sinergia.

## **Dato atto che:**

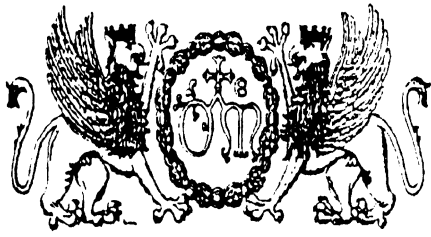
con Delibera del Direttore Generale f.f. n. 25 del 22.12.2021 avente ad oggetto “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Determinazioni.” è stato costituito un gruppo di lavoro per l’elaborazione del primo PIAO dell’Azienda Ospedaliera di Perugia composto in base alla designazione dei componenti effettuata dai dirigenti delle varie strutture coinvolte;

in ragione del mutamento degli assetti organizzativi delle strutture coinvolte i nominativi dei componenti del suddetto gruppo di lavoro sono stati modificati con Delibera del Direttore Generale f.f. n. 507 del 24.05.2022, con Delibera del Direttore Generale n. 336 del 27.10.2022, con Delibera del Direttore Generale n. 1338 del 06.11.2023 e con Delibera del Direttore Generale n. 1267 del 16.11.2024

con la Delibera del Direttore Generale n. 97 del 08.10.2025 è stata apportata un’ulteriore modifica alla composizione del gruppo di lavoro a cui è stato dato mandato di progettare ed attuare quanto necessario per la redazione del PIAO 2026 – 2028;

il suddetto gruppo di lavoro, i cui componenti sono stati designati dai dirigenti delle strutture e degli uffici coinvolti, è così composto:

- S.C. Risorse Umane – Dott.ssa Maria Amelia;
- S.C. Economato – Dott.ssa Laura Mattioli;
- S.C. Acquisti e Appalti – Dott. Alessio Federici e Dott. Rocco Medati;
- S.C. Tecnico Patrimoniale – Dott. Pietro Diodato;
- S.C. Servizio Informatico – Dott.ssa Isabella Forti;
- S.C. Economico Finanziario – Dott.ssa Alessia Dragoni
- S.C. Bioingegneria – Dott.ssa Rosanna Lotano;
- S.S. Formazione e Qualità – Dott.ssa Rosita Morcellini e Dott. Gianluca Ontari;
- Ufficio di Supporto Tecnico e Amministrativo al Controllo di Gestione – Dott. Fabrizio Ruffini e Dott. Francesco Ciavaglia;
- Ufficio Assicurativo e Gestione Legale dei Sinistri – Dott. Alessio Vinti;
- Ufficio Legale – Avv. Benedetta Arcelli;
- S.C. Direzione Medica – Sig. Antonio Tamagnini e Dott.ssa Cristina De Lio;
- S.C. Affari Generali – Dott. Glauco Rossi (Coordinatore in qualità di RPCT) e Dott.ssa Ilaria Pia Russo.



Stemma dell'Ospedale di S. Maria della Misericordia di Perugia

# Azienda Ospedaliera di Perugia

Direzione Generale e Sede Ammin.va: Piazzale Menghini, 8/9 – 06129 PERUGIA  
Sede Legale: Ospedale S. Maria della Misericordia – S. Andrea delle Fratte – 06156 PERUGIA  
Part. IVA 02101050546 – tel.: 075/5781 – Sito Internet: [www.ospedale.perugia.it](http://www.ospedale.perugia.it)  
PEC: [aosp.perugia@postacert.umbria.it](mailto:aosp.perugia@postacert.umbria.it)

il Piano integrato di attività e organizzazione è stato predisposto per il triennio 2026 – 2028 e verrà aggiornato annualmente;

per semplicità di lettura, la struttura del documento elaborato prevede alcuni contenuti in tabelle allegate allo stesso;

**Ritenuto** pertanto di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del triennio 2025-2027, allegato al presente atto a formarne parte integrante.

**Attestato che**, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza la proposta è legittima e utile per il servizio pubblico.

**Attestata inoltre** la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi del D.Lgs. n. 123/2011.

Tutto ciò premesso,

## SI PROPONE DI:

1. **Adottare** il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del triennio 2026 – 2028, allegato al presente atto a formarne parte integrante.
2. **Pubblicare** il Piano integrato di attività e organizzazione 2026 – 2028 nel sito internet aziendale, nella sezione Amministrazione Trasparente, in coerenza con quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i..
3. **Dare atto che** la presente deliberazione non comporta alcun impegno di spesa.
4. **Trasmettere** la presente deliberazione al Collegio Sindacale, all'Organismo Indipendente di Valutazione, al Collegio di Direzione e a tutti i Responsabili aziendali delle Strutture Complesse/Strutture Semplici/Uffici aziendali.

Il Responsabile della Prevenzione  
della Corruzione e della Trasparenza  
Dott. Glauco Rossi

Il funzionario istruttore  
Dott.ssa Ilaria Pia Russo



# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

**2026 – 2028**



## **Sommario**

|                                                                                                                      |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....</b>                                                                | <b>3</b>   |
| 1.2 Contesto di riferimento e stakeholder .....                                                                      | 7          |
| 1.3 Organizzazione.....                                                                                              | 23         |
| <b>2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>                                                        | <b>25</b>  |
| 2.1. Valore pubblico .....                                                                                           | 25         |
| 2.2. Performance .....                                                                                               | 29         |
| 2.2.1 Introduzione .....                                                                                             | 29         |
| 2.2.2 Il contesto normativo di riferimento .....                                                                     | 32         |
| 2.2.3 Attività svolte .....                                                                                          | 35         |
| 2.2.4 Organizzazione.....                                                                                            | 46         |
| 2.2.5 Pianificazione Triennale.....                                                                                  | 46         |
| 2.2.6 Albero delle Performance.....                                                                                  | 48         |
| 2.2.7 Pianificazione Annuale .....                                                                                   | 51         |
| 2.2.8 Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).....                                                            | 61         |
| 2.2.9. Diversity management .....                                                                                    | 62         |
| 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza .....                                                                           | 63         |
| 2.3.1 Analisi del contesto esterno ed interno.....                                                                   | 64         |
| 2.3.2 Consultazione pubblica in materia di trasparenza e anticorruzione.....                                         | 80         |
| 2.3.3 Rischi corruttivi .....                                                                                        | 80         |
| 2.3.4 Trasparenza.....                                                                                               | 89         |
| 2.4 Piano per la Certificazione della Parità di Genere - e Piano delle Azioni in linea con la UNI PdR 125/2022 ..... | 101        |
| 2.5 Pianificazione e programmazione della comunicazione e dell'informazione.....                                     | 109        |
| <b>3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>                                                                      | <b>109</b> |
| 3.1. Struttura organizzativa .....                                                                                   | 109        |
| 3.2. Organizzazione del lavoro agile.....                                                                            | 111        |
| 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale .....                                                               | 112        |
| 3.4. Formazione del personale.....                                                                                   | 117        |
| <b>4. MONITORAGGIO.....</b>                                                                                          | <b>119</b> |

**Allegato n.1** Albero delle performance

**Allegato n.2** Mappatura processi e rischi corruttivi

**Allegato n.3** Trasparenza 2026-2028 - Elenco obblighi di pubblicazione

**Allegato n.4** Monitoraggio misure PNRR

**Allegato n.5** Piano Strategico per la parità di genere secondo la UNI/PDR 125:2022 del Triennio 2025-2028



specifico riferimento ai temi dell'anticorruzione, della trasparenza, del digitale e della sicurezza informatica. La formazione è intesa come leva trasversale di supporto al sistema di prevenzione, funzionale a rafforzare le competenze del personale coinvolto nei processi a rischio e nelle attività di pubblicazione.

#### **F) Programmazione di attività di audit**

Infine, nel corso del triennio sarà valutata la programmazione di attività di audit in materia di anticorruzione e trasparenza, come strumento di verifica e miglioramento continuo del sistema. Gli audit saranno orientati non a finalità meramente ispettive, ma alla individuazione di margini di miglioramento organizzativo e procedurale, in un'ottica di supporto alle strutture e di rafforzamento complessivo del sistema di integrità aziendale.

## **2.4 Piano per la Certificazione della Parità di Genere - e Piano delle Azioni in linea con la UNI PdR 125/2022**

### **Organizzazione, differenza di genere e Certificazione per la Parità di Genere**

L'Azienda Ospedaliera di Perugia ha ottenuto, in data 18 giugno 2025, la Certificazione della Parità di Genere secondo la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, relativa ai Sistemi di Gestione per la Parità di Genere.

Il percorso di certificazione, promosso dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) e condiviso con la Direzione Aziendale, ha condotto al conseguimento di un riconoscimento di particolare rilievo istituzionale, che ha consentito all'Azienda Ospedaliera di Perugia di divenire la prima struttura sanitaria pubblica dell'Umbria e il terzo ospedale pubblico in Italia a ottenere tale certificazione.

La certificazione è stata rilasciata da ICMQ, organismo di certificazione indipendente con sede a Milano, a seguito della verifica di conformità ai requisiti previsti dalla prassi UNI/PdR 125:2022. L'Azienda ha superato la soglia minima richiesta, conseguendo un punteggio complessivo pari a 82,5/100, a fronte di un valore minimo di 60/100.

Il risultato è stato raggiunto attraverso l'adozione e il monitoraggio di 31 indicatori di performance (KPI), articolati in sei aree strategiche:

- cultura e strategia;
- governance;



- gestione delle risorse umane;
- opportunità di crescita e inclusione;
- parità retributiva;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Il percorso è stato guidato da un Comitato Guida interno, appositamente costituito, e ha previsto attività di raccolta e analisi dei dati, individuazione dei divari di genere e definizione di obiettivi specifici finalizzati alla loro riduzione. In particolare, gli obiettivi strategici perseguiti sono stati:

- contribuire al superamento del gender gap, che colloca l'Italia tra gli ultimi Paesi europei per partecipazione femminile al lavoro e alle carriere;
- garantire equità e inclusione tra donne e uomini, in coerenza con i principi costituzionali di uguaglianza (art. 3 Cost.);
- valorizzare pienamente il contributo qualitativo delle donne in tutte le professioni e a tutti i livelli gerarchici.

#### **Riferimenti alle Linee guida per la Pubblica Amministrazione**

Le **Linee guida sulla parità di genere del 2022** prevedono per la Pubblica Amministrazione, tra l'altro, la necessità di:

- misurare sistematicamente il fenomeno della parità di genere nei processi di accesso e sviluppo di carriera;
- valorizzare le esperienze consolidate e gli strumenti di monitoraggio già in uso, a partire dal **Bilancio di Genere**;
- integrare i dati di performance relativi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere nel **PIAO**, preferibilmente nella sezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione";
- realizzare rilevazioni omogenee, continuative e scientificamente validate, rendendo pubblici i dati tramite gli strumenti della Trasparenza, con riferimento in particolare a:
  - rapporto donne/uomini per area, categoria e tipologia di incarico;
  - differenziali retributivi medi complessivi;
  - utilizzo delle misure di conciliazione (part-time, lavoro agile, permessi ex L. 104/1992, congedi parentali);
  - fruizione della formazione;
  - presenza di strumenti di ascolto e prevenzione di molestie, discriminazioni e violenze.



### **Sistema di Gestione Integrato (SGI)**

Al fine di garantire **coerenza, efficienza operativa e integrazione** tra i diversi sistemi di certificazione conseguiti nel tempo, l'Azienda Ospedaliera di Perugia ha istituito un **Sistema di Gestione Integrato (SGI)**.

All'interno del SGI è stato formalmente integrato anche il **Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, conforme alla UNI/PdR 125:2022 e coerente con l'approccio per sistemi di gestione previsto dalla **ISO 9001:2015**. Tale integrazione consente una gestione sistemica dei principi di equità, inclusione e miglioramento continuo, promuovendo una cultura organizzativa orientata alla sostenibilità sociale e alla valorizzazione delle diversità.

### **Piano Strategico per la Parità di Genere**

Il **Comitato Guida** ha redatto il **Piano Strategico per la Parità di Genere** (Allegato n. 5), approvato e condiviso dalla Direzione Aziendale. Il Piano ha validità per tutte le aree organizzative dell'Azienda ed è concepito come strumento dinamico, aggiornabile e basato su obiettivi misurabili, in coerenza con la **Procedura del Sistema Integrato PO\_AzOsp\_09**.

Il Piano rappresenta l'ossatura dell'impegno aziendale sul tema della parità di genere ed è allegato a pieno titolo al **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**.

Il SGI si arricchisce inoltre di un sistema di **policy** articolato come segue:

- **Policy generale per la Parità di Genere**, pubblicata sul sito istituzionale e nell'area riservata "Accreditamento";
- **Policy HR per la gestione delle fasi di vita e del ciclo di permanenza in azienda** (ISO 30415);
- **Policy per la comunicazione del Sistema di Certificazione della Parità di Genere**;
- **Policy per la gestione innovativa della genitorialità**, della maternità e paternità e delle lunghe assenze;
- **Policy di Tolleranza Zero** verso molestie sessuali e violenze di genere.

Tali documenti sono allegati al presente Piano.

### **Orizzonte temporale e finalità**

Il Piano Strategico definisce, su un **orizzonte triennale (2025–2028)**, un insieme articolato di azioni finalizzate alla riduzione delle asimmetrie di genere e alla valorizzazione delle differenze come leva strategica di innovazione, efficienza e qualità organizzativa.



L'Azienda riconosce formalmente la parità di genere quale **valore fondante** dello sviluppo organizzativo ed economico e si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione, anche di natura intersezionale. Le azioni previste sono di breve, medio e lungo periodo e mirano a garantire equità retributiva, pari opportunità di carriera, conciliazione vita-lavoro e prevenzione di molestie e violenze di genere.

### **Piano delle Azioni articolato nelle sei Aree UNI/PdR 125:2022**

Gli obiettivi generali vengono declinati in azioni da realizzare nell'arco dei 3 anni di validità della Certificazione della Parità di genere:

#### **Area cultura e strategia**

- Sviluppare azioni con impatti sugli stakeholder per la promozione della cultura della parità di genere.
- Definire di politiche di conciliazione più avanzate per realizzare un migliore equilibrio tra responsabilità professionale e responsabilità genitoriale.
- Sviluppare le azioni previste nel Piano di Comunicazione, rivolte sia internamente che esternamente, con le specifiche iniziative di analisi del target di riferimento che specifiche rivolte a:
  - tutto il personale: sondaggi on line, interviste individuali; focus group; sviluppo dei messaggi chiave; iniziative per sfatare i miti e gli stereotipi di genere presenti nel settore sanitario e promuovere l'inclusione e la valorizzazione delle diversità;
  - alla cittadinanza: convegni e workshop con giornate tematiche, collaborazioni con scuole/università, aziende locali. Particolare attenzione sarà messa per sviluppare partnership con organizzazioni non profit, istituzioni per realizzare campagne di sensibilizzazione mirate.
- Presidiare affinché nei convegni pubblici ci sia una rappresentanza dell'azienda equilibrata di donne e uomini autorevoli e competenti.
- Promuovere corsi di formazione rivolti a tutto il vertice apicale dell'Azienda, unitamente al Comitato Guida, realizzati nel 2024 e inizio 2025
- Promuovere iniziative pubbliche sulla paternità, con il contributo di organi istituzionali e di rappresentanza territoriale e regionale.

#### **Area governance:**



- Attuare incontri di formazione rivolti al Comitato Guida per sviluppare le competenze adatte ad esercitare con autorevolezza il proprio ruolo.
- Realizzare Survey:
  - studio dei risultati della ricerca INAIL del 2024 sullo stress lavoro correlato;
  - studio dei risultati dell'indagine nazionale FIASO su tutte le tipologie di assenze;
  - indagine aziendale sulla paternità del 2025.
- Sviluppare azioni conseguenti alle risultanze dei dati delle survey per offrire una risposta dell'organizzazione alle linee di miglioramento che possono emergere.
- Adottare azioni di presa in carico delle situazioni di criticità che vengono evidenziate nei colloqui presso lo sportello d'ascolto: avvio a percorsi di supporto psicologico, azioni correttive nell'ambito di criticità emerse nel contesto organizzativo di riferimento.
- Promuovere una presenza equilibrata di donne e uomini negli eventi scientifici e nei team di ricerca.
- Analisi sistemica per comprendere, attraverso i KPI quantitativi e qualitativi dove si genera il Gender Gap in azienda.

#### **Area HR:**

- Sviluppare un processo sistemico HR, contestualizzato alla specificità del Servizio Sanitario Regionale, che valorizzi le competenze professionali, tenendo conto della multidisciplinarietà e in modo da garantire che donne e uomini abbiano un approccio consapevole ai percorsi di carriera e la medesima tendenza evolutiva verso lo sviluppo di carriera gestionale o professionale.
- Sviluppare un approccio di gestione delle persone per Fasi di Vita/generazioni e per Cicli di presenza in azienda, tenendo conto delle diverse esigenze che le persone manifestano nella conciliazione vita/lavoro in base all'età e alla situazione familiare e personale.
- Comprendere le aspettative e le caratteristiche delle diverse generazioni co-presenti in Azienda e monitorare tutto il percorso della permanenza lavorativa delle persone (dalle assunzioni/on boarding alla pensione con uscita dall'azienda), cercando di comprendere il diverso approccio delle generazioni al lavoro senza giudizi di valore.
- Rendere l'Azienda ancora più attrattiva verso le nuove generazioni e talenti innovativi proprio perché in grado di accogliere e far crescere le persone e di cogliere non solo le esigenze di sviluppo professionale tipiche di una azienda a forte connotazione professionale



quale l'Azienda sanitaria, ma anche a processi di motivazione e ingaggio professionale permanente e di conciliazione vita lavoro, di benessere organizzativo di ciascuna e ciascuno.

- Proporre l'inserimento nel Piano unico di formazione regionale in Sanità le seguenti tematiche:
  - stili di leadership capaci di far esprimere il meglio di sé, sia nella gestione dei team che nella gestione dei processi organizzativi e decisionali valorizzando il proprio essere donna o uomo;
  - percorsi di consapevolezza verso o pregiudizi, rivolti a tutte le persone e i ruoli dell'Azienda, contro gli stereotipi legati al genere, sui principi etici e le prassi attese con l'UNI PdR 125 del 2022 e le LINEE GUIDA PPAA del 2022 per fare in modo di contrastare soprattutto quegli unconscious bias che si sono generati nel contesto sanitario dove l'occupazione femminile è maggioritaria;
  - specializzazione sul Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGI-PG).per il Comitato Guida per acquisire competenze specifiche sul tema e valore del loro ruolo per realizzare la UNI PdR 125/2022

L'Azienda Ospedaliera Perugia ha realizzato un sistema indipendente per la ricezione e la gestione delle segnalazioni **Whistleblowing**, che ritiene debba essere confermato per le finalità previste dalla legge istitutiva. Mentre, in base agli indirizzi regionale è stata adottata **la Procedura e la Policy di Tolleranza Zero** sugli atti di violenza verso tutto il personale; questa procedura è integrata da una parte specifica dedicata alle molestie sessuali e alle violenze di genere nei confronti di tutte le donne e tutti gli uomini. Sarà cura dell'Azienda informare e formare il personale sulle modalità di denuncia, sui contenuti della segnalazione e sui percorsi di presa in carico.

### **Area sviluppo professionale**

- Sviluppare percorsi di empowerment femminile per fare in modo che più donne aderiscano alle opportunità di crescita professionale e di carriera che si aprono periodicamente in azienda, anche utilizzando i risultati di survey utili ad indagare il motivo per cui le donne non partecipano alle selezioni di struttura complessa.
- Creare sinergie tra quanto si elabora e realizza con le azioni di questo Piano Strategico e il Gruppo per lo sviluppo e la valorizzazione del personale e la promozione del benessere organizzativo: proprio a partire dal valore che ciascuna persona può apportare all'interno dell'organizzazione, del team di lavoro e nello sviluppo dei servizi.



- Intervenire sulle modalità di gestione del personale che si assenta per maternità e paternità al fine che queste evenienze non ostacolino i percorsi professionali e di carriera.

#### **Area equità salariale a parità di livello e ruolo contrattuale**

- Approfondire le motivazioni che sono alla base delle attuali differenze retributive per genere, a parità di ruolo, stante l'unicità del trattamento economico definito dalla contrattazione collettiva.
- Azioni di formazione sugli specifici pregiudizi inconsapevoli che possono crearsi nei contesti lavorativi dove la quota di occupazione femminile è maggioritaria.
- Percorsi di Empowerment rivolto alle donne perché possano avere gli strumenti per agire con maggiore consapevolezza i criteri codificati per l'assegnazione degli incarichi.

#### **Area della conciliazione e genitorialità**

- Sviluppo della policy dedicata sia per il mantenimento di benefits che per la valorizzazione dell'esperienza della genitorialità sia per le madri che per i padri.
- Implementazione di un nuovo sistema di gestione della genitorialità che interviene nelle fasi del Prima, Durante, Dopo l'assenza, per evitare forme di discriminazione e per instaurare un rapporto di continuità nell'investimento reciproco sulle competenze acquisite.
- Interventi di formazione per le donne in maternità e per gli uomini in paternità per avere strumenti condivisi con HR e con le figure delle e dei responsabili diretti, per saper valorizzare le abilità che si acquisiscono nella palestra della genitorialità, rintracciando il valore che queste possono avere nel contesto organizzativo e professionale.

#### **Monitoraggio e miglioramento continuo**

Il Sistema di Gestione della Parità di Genere prevede controlli periodici e aggiornamenti dei KPI al fine di garantire il mantenimento degli standard raggiunti e l'introduzione progressiva di pratiche sempre più avanzate. L'Azienda proseguirà nell'attività di monitoraggio e miglioramento continuo, estendendo progressivamente le buone pratiche a tutti i livelli organizzativi.

La certificazione, oltre a consolidare la reputazione istituzionale dell'Azienda, mira a generare effetti positivi anche nel rapporto con i cittadini e nel sistema sanitario regionale.

#### **Distribuzione per genere dei dipendenti dell'Azienda Ospedaliera di Perugia al 31/12/2024:**



**Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo dell'organizzazione.** Requisito raggiunto/non raggiunto:

| Anno 2024                                                   | Numeri assoluti |    |      | %      |        |         |
|-------------------------------------------------------------|-----------------|----|------|--------|--------|---------|
|                                                             | M               | F  | Tot. | M      | F      | Tot.    |
| ORGANI DI CONTROLLO AZIENDALE                               |                 |    |      |        |        |         |
| DIREZIONE STRATEGICA                                        | 2               | 1  | 3    | 66,67% | 33,33% | 100,00% |
| COLLEGIO SINDACALE                                          | 2               | 1  | 3    | 66,67% | 33,33% | 100,00% |
| ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)              | 2               | 1  | 3    | 66,67% | 33,33% | 100,00% |
| COMITATO UNICO di GARANZIA per le pari opportunità (C.U.G.) | 9               | 19 | 28   | 32,15% | 67,86% | 100,00% |

**Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente**

Requisito raggiunto/non raggiunto

DATI ISTAT - Aggiornamento 2022 su anno 2021 (ultimo aggiornamento disponibile)

| Benchmark di riferimento aggiornamento Istat 2022 anno 2021 – Cod. Ateco Q 86                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |        |                      |                                                                                                        |                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| ATTIVITÀ ECONOMICA (67,6% - <u>Quota delle posizioni lavorative dipendenti medie annue occupate da donne, rispetto al totale dei dipendenti</u> , nelle imprese attive con almeno 50 addetti dei settori dell'industria e dei servizi per divisione di attività economica, Ateco 2007-Aggiornamento 2022, Anno 2022, valori percentuali. <b>Q 86 Assistenza Sanitaria</b> ). (50,65% - <u>Quota delle posizioni lavorative dipendenti medie annue occupate da donne con qualifica contrattuale di dirigente, rispetto al totale dei dipendenti dirigenti</u> , nelle imprese attive con almeno 50 addetti dei settori dell'industria e dei servizi per sezione di attività economica (Ateco 2007-Aggiornamento 2022, Anno 2022, valori percentuali. <b>Q Assistenza Sanitaria</b> .) |        |                      | % DONNE RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI                                                              | % DONNE DIRIGENTI RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI                      |
| LETTERE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | CODICE | ETICHETTA            | DONNE RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI, BENCHMARK DI RIFERIMENTO (Aggiornamento ATECO 2022 ANNO 2021) | DIRIGENTI, BENCHMARK DI RIFERIMENTO (Aggiornamento ATECO 2022 ANNO 2021) |
| Q                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 86     | ASSISTENZA SANITARIA | 67,60 %                                                                                                | 50,65 %                                                                  |