

## Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2021

---

Al Direttore Generale  
Dr. Narciso Mostarda

Al Direttore Amministrativo  
Dr.ssa Paola Longo

Al Direttore Sanitario ff  
Dr.ssa Cesira Natalina Piscioneri

All'Organismo indipendente di Valutazione - OIV

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggioCUG@governo.it](mailto:monitoraggioCUG@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2021

## PREMESSA

### Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” così come integrata dalla presente direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

### Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata;
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc).

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

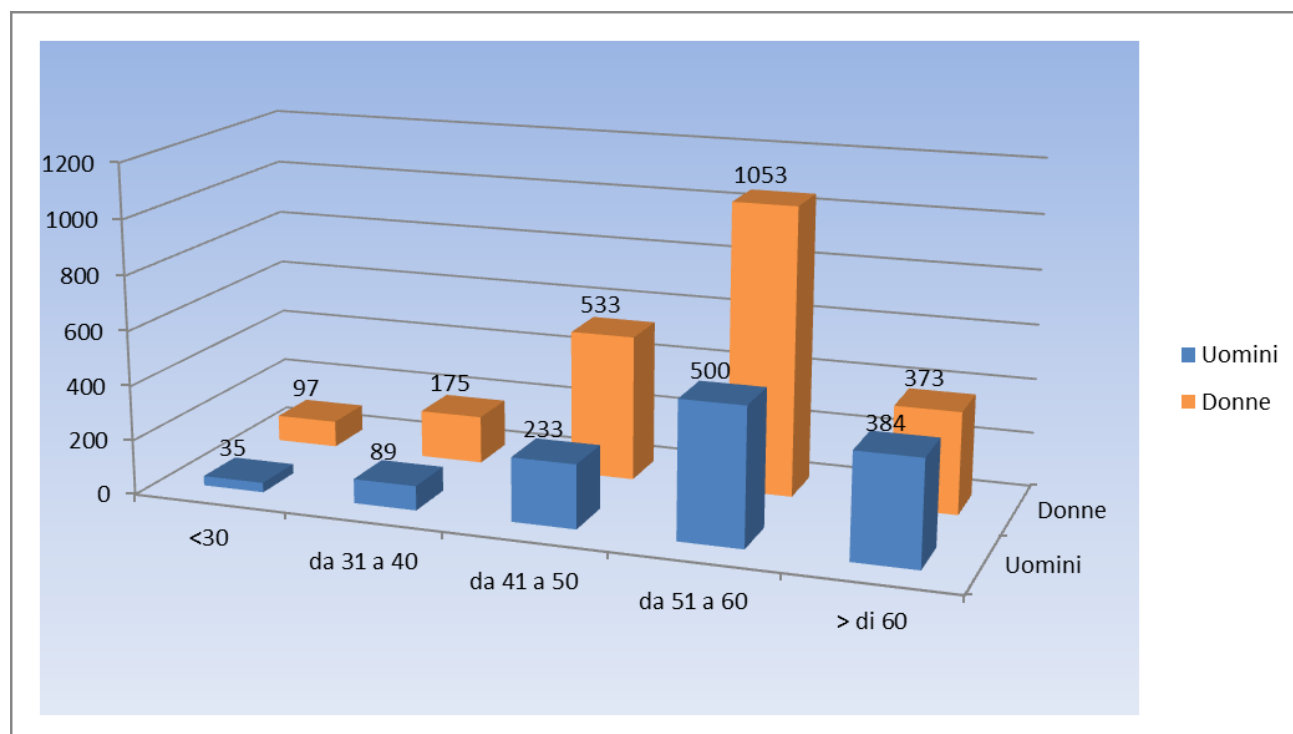
### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini non ha ricevuto i dati elaborati secondo l’allegato 1 alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, ma solo dati estratti dalle schede relative al Conto annuale 2021 (presenze al 31/12/2020), che sono stati, comunque, elaborati unitamente a quelli presenti nel piano triennale della Performance 2021-2023.

Le tabelle ed i grafici non hanno un valore assoluto, devono essere considerati nel loro valore statistico come elemento di valutazione empirica.

### PERSONALE DIVISO PER ETÀ UOMINI E DONNE

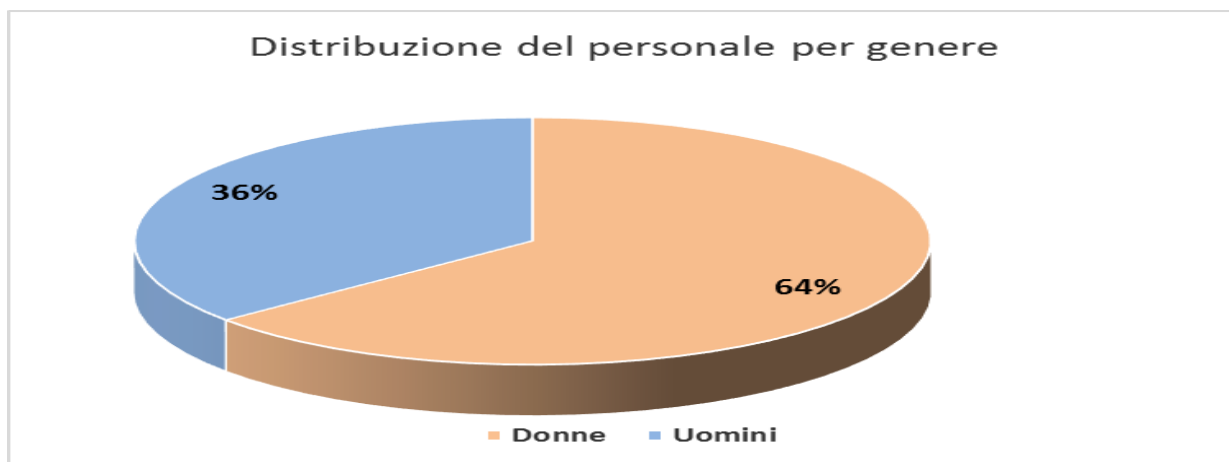
	Personale diviso per Età Uomini e Donne				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Uomini	35	89	233	500	384
Donne	97	175	533	1053	373



\*Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2021 (presenze al 31/12/2020)

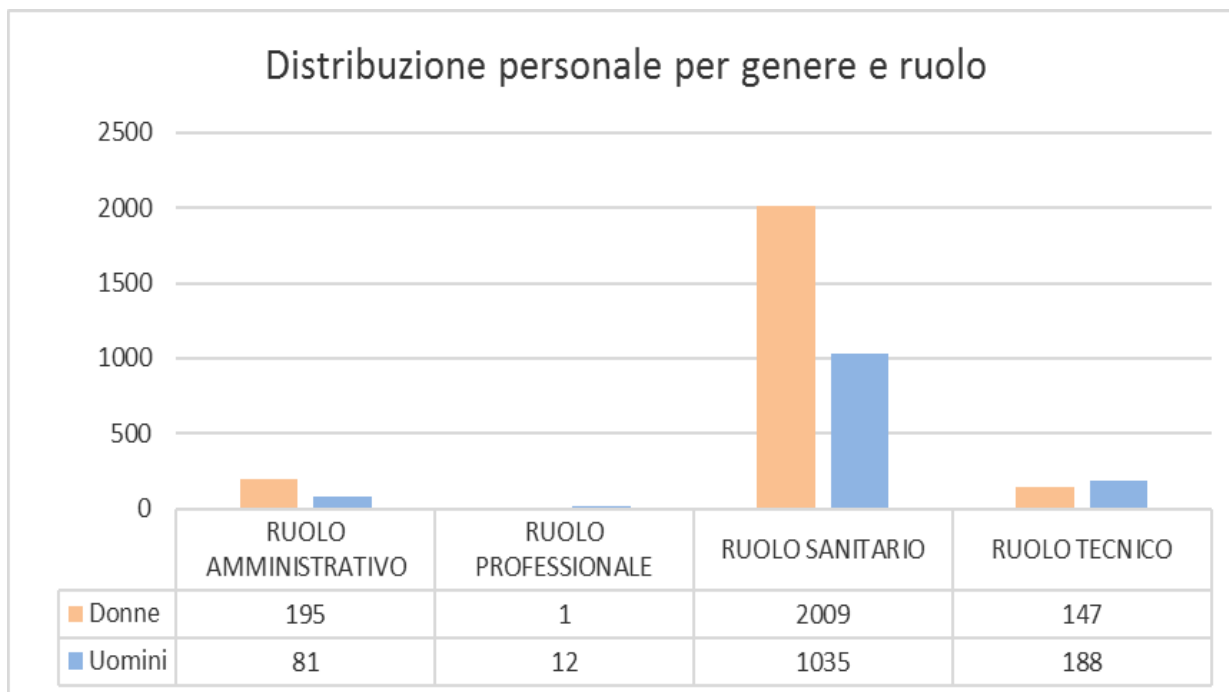
## ANALISI DI GENERE:

Nell'anno 2020, dei complessivi 3.668 dipendenti di ruolo presenti in servizio presso l'A.O. San Camillo Forlanini, 2.352 sono donne (64%) e 1.316 uomini (36%), denotando una prevalenza del genere femminile.



\*Dati estratti dal PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE

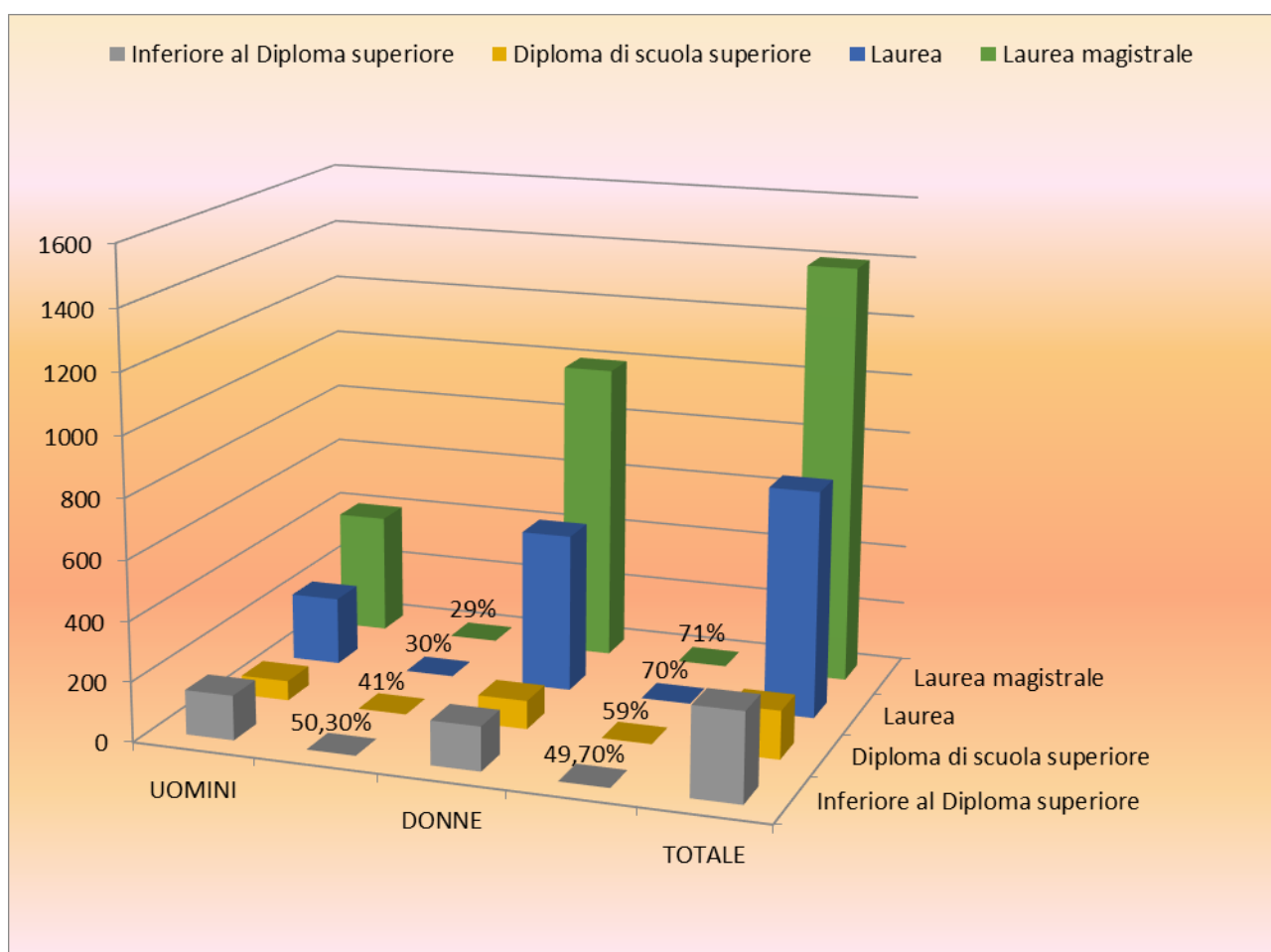
Approfondendo l'analisi di genere, nella tabella seguente si riporta anche una rappresentazione di genere per ruolo.



\*Dati estratti dal PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE

## DISTRIBUZIONE STIMATA PER TITOLI DI STUDIO

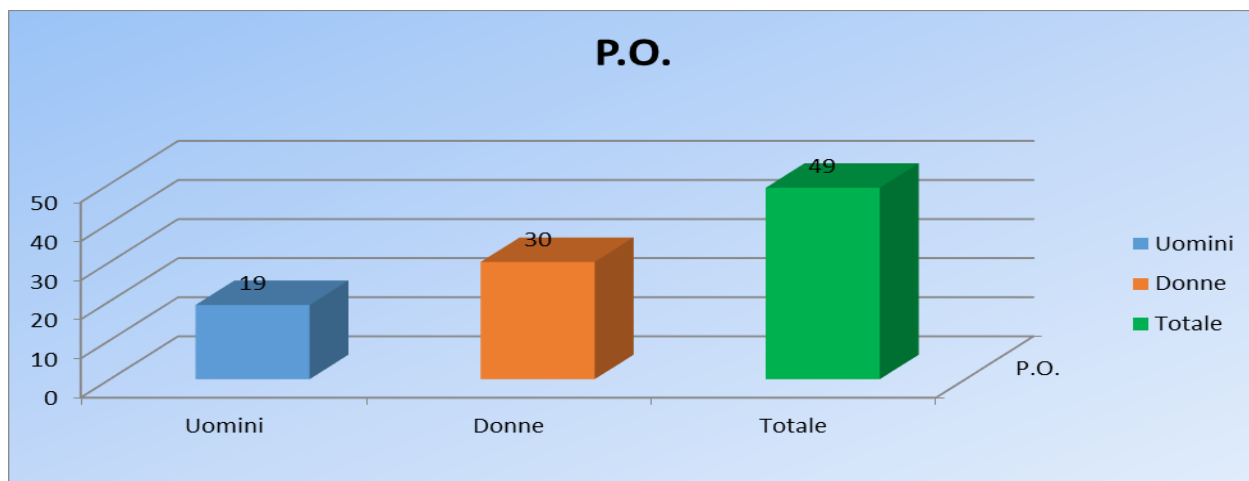
	UOMINI		DONNE		TOTALE
Inferiore al Diploma di scuola superiore	149	50,30%	147	49,70%	296
Diploma di scuola superiore	66	41%	95	59%	161
Laurea	228	30%	530	70%	758
Laurea magistrale	404	29%	1000	71%	1404



\*Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2021 (presenze al 31/12/2020)

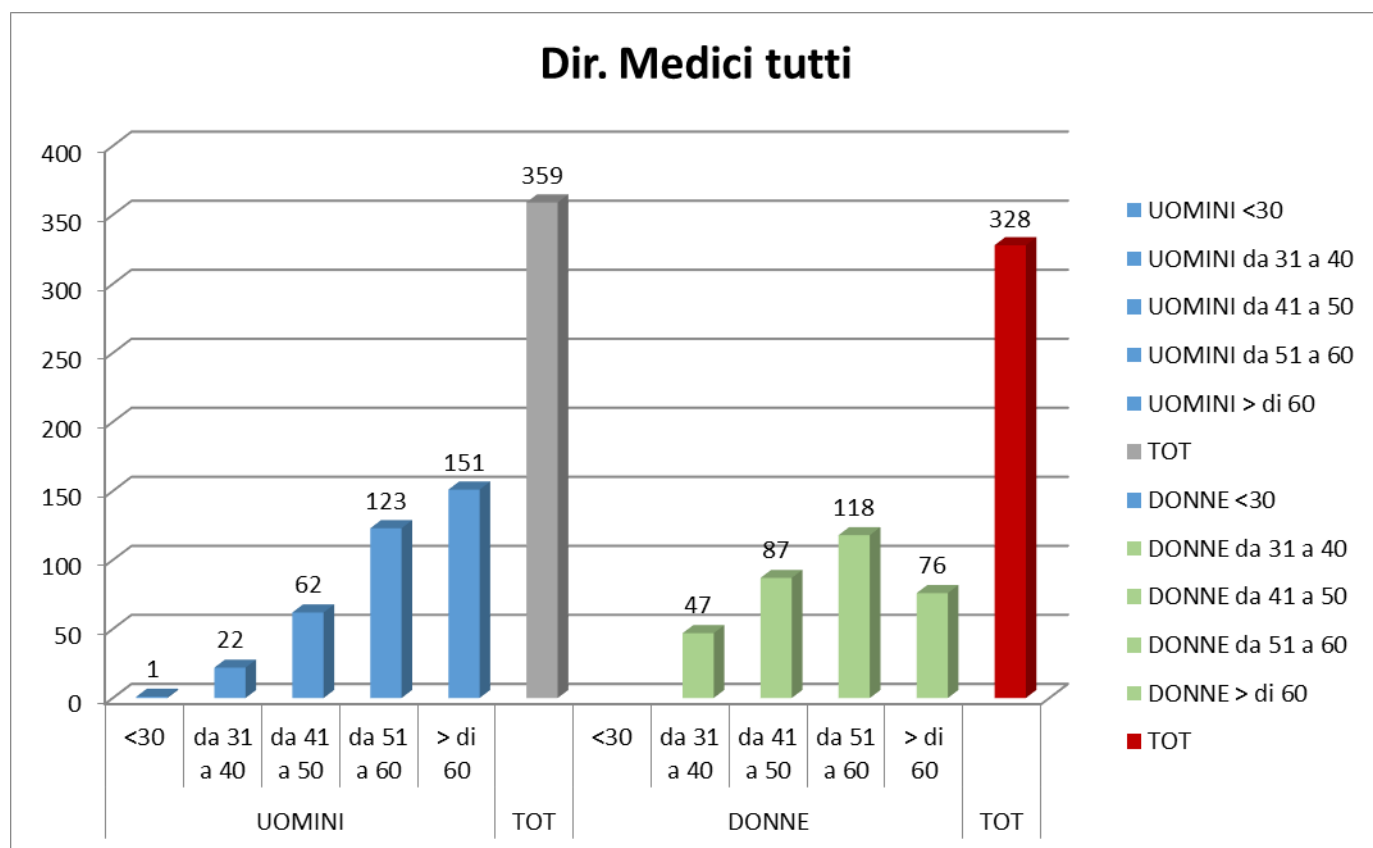
## INCARICHI DI P.O. ASSEGNATI AL PERSONALE DEL COMPARTO SUDDIVISI PER GENERE

Incarico	Uomini	Donne	Totale
P.O.	19	30	49



\*Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2021 (presenze al 31/12/2020)

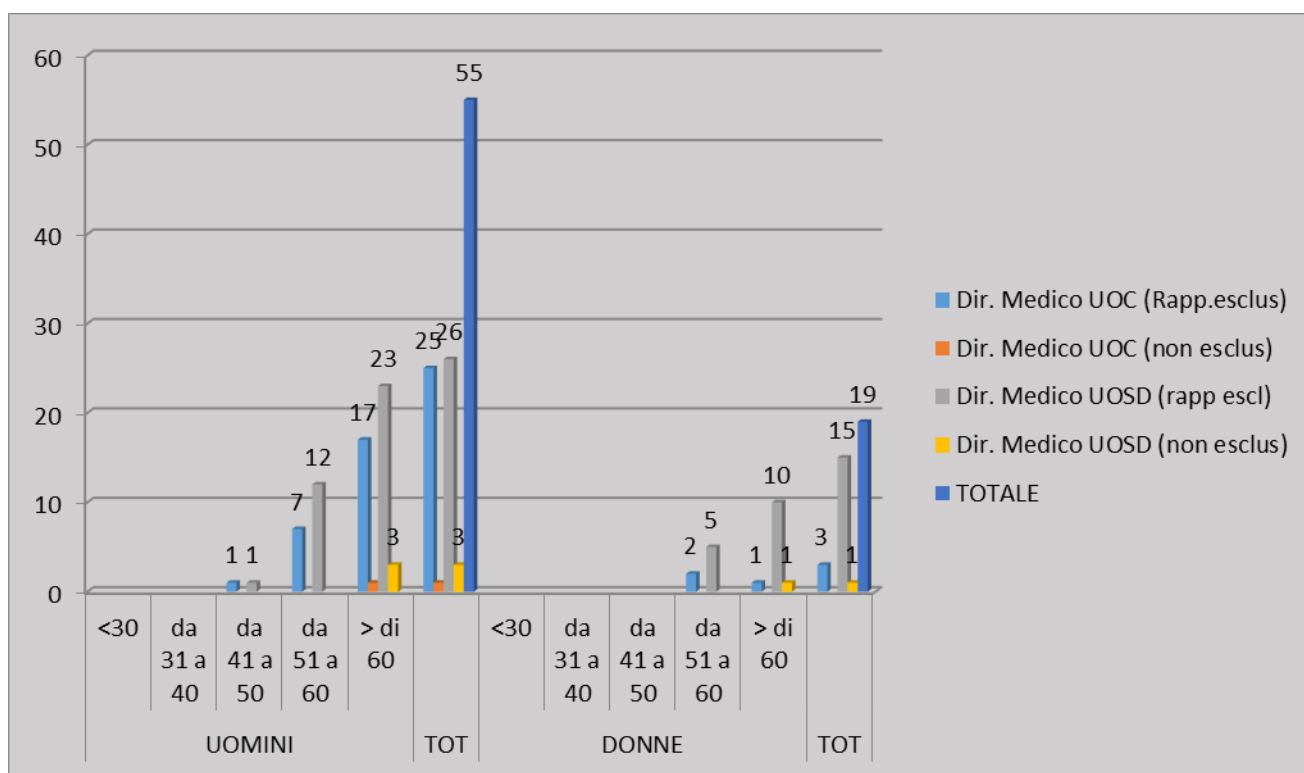
## DISTRIBUZIONE PER ETÀ E SESSO DEI DIRIGENTI MEDICI



\*Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2021 (presenze al 31/12/2020)

## CONFRONTO INCARICHI DI DIREZIONE DIRIGENTI MEDICI UOMO /DONNA

	UOMINI					TOT	DONNE					TOT
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Dir. Medico UOC (rapporto esclusivo)			1	7	17	25				2	1	3
Dir. Medico UOC (rapporto non esclusivo)					1	1						
Dir. Medico UOSD (rapporto esclusivo)			1	12	23	26				5	10	15
Dir. Medico UOSD (rapporto non esclusivo)					3	3					1	1
<b>TOTALE</b>						<b>55</b>						<b>19</b>

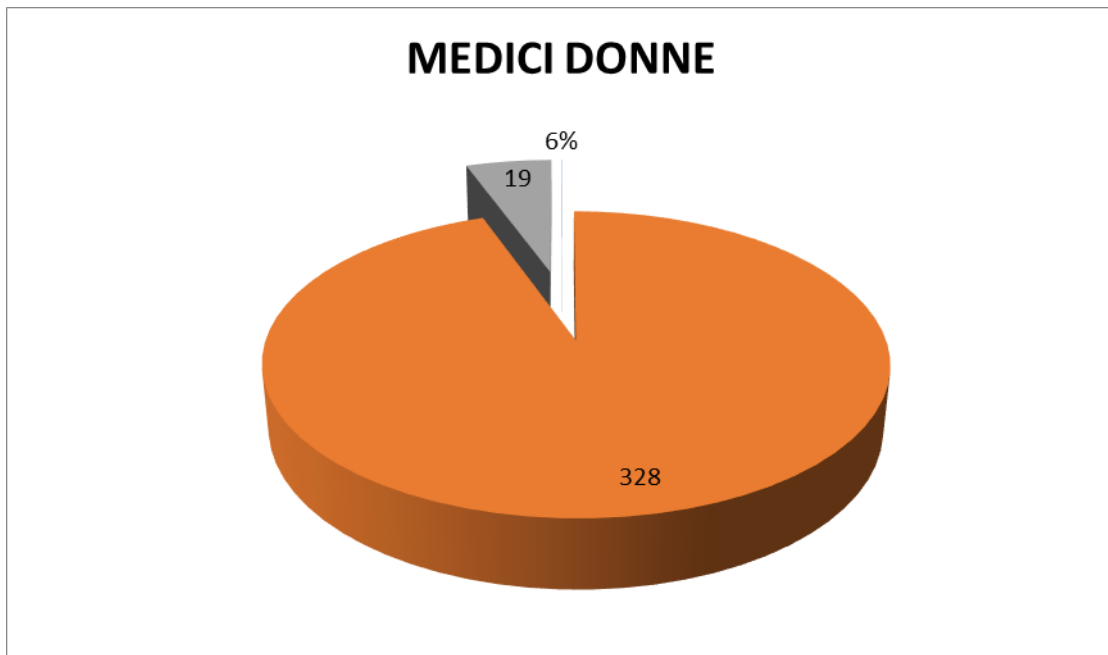
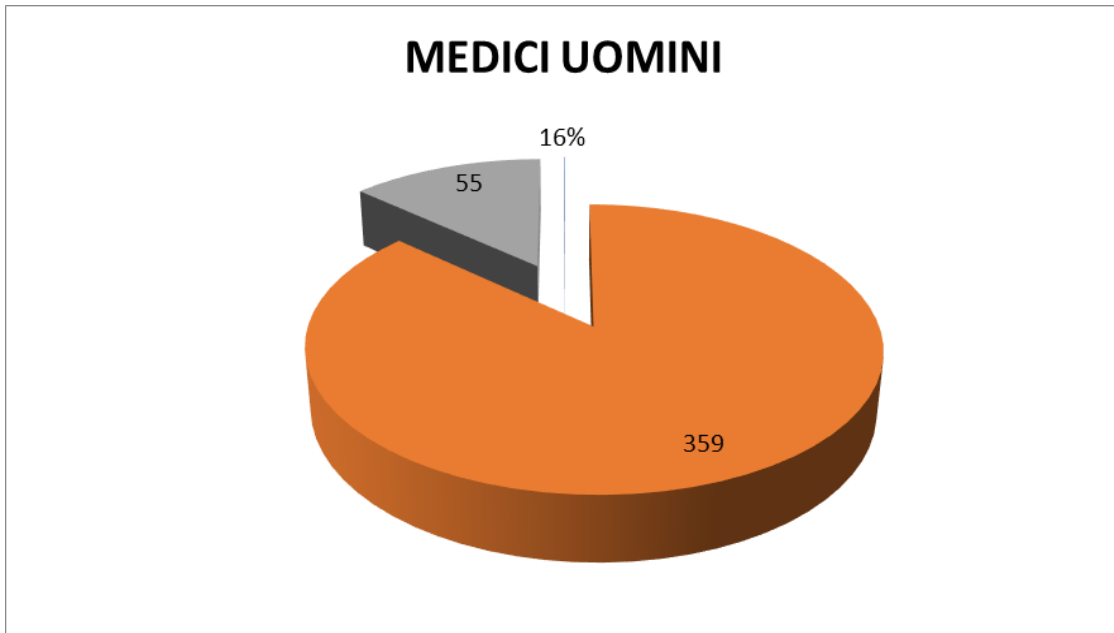


\*Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2021 (presenze al 31/12/2020)



## INCARICHI DI VERTICE DIRIGENTI MEDICI IN % UOMINI - DONNE

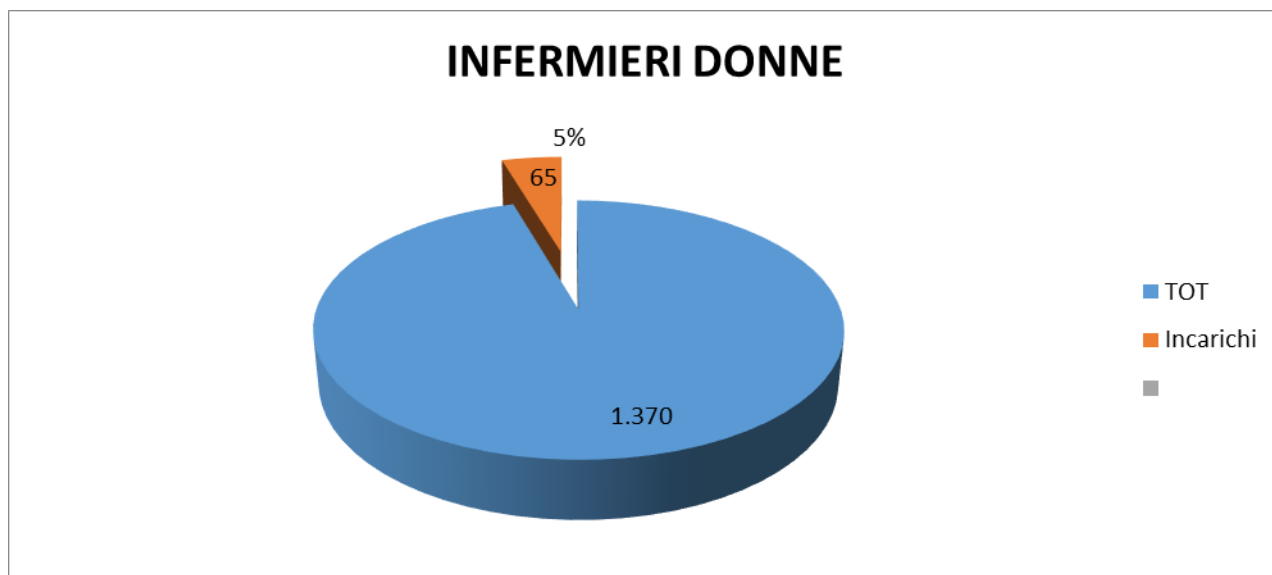
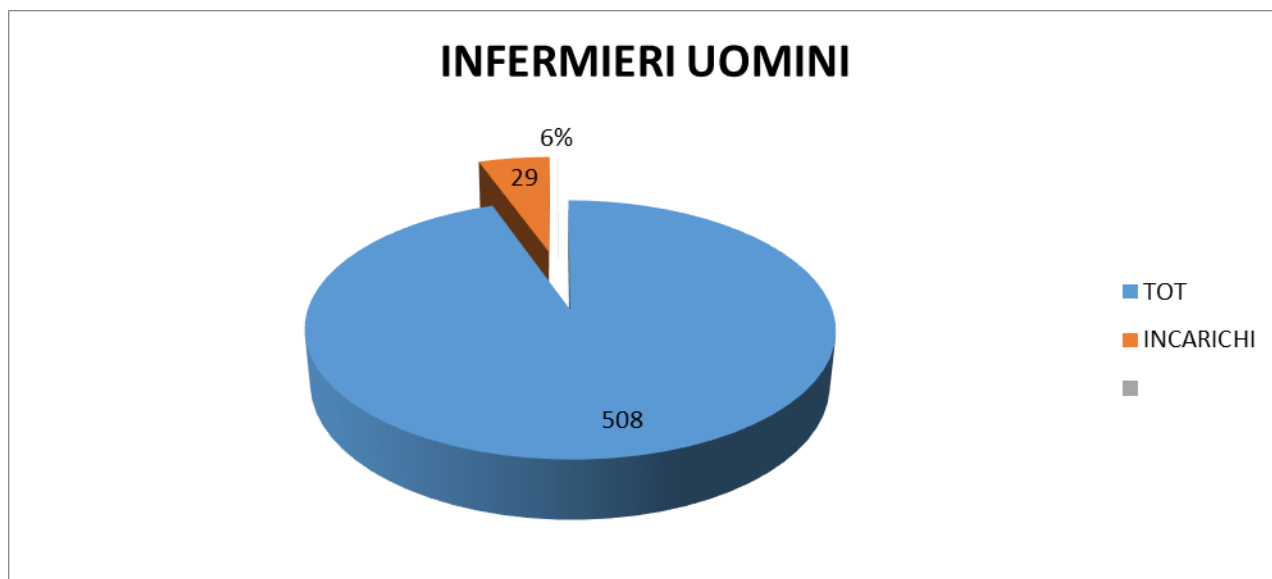
	TOTALE	INCARICHI	
MEDICI UOMINI	359	55	16%
MEDICI DONNE	328	19	6%



\*Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2021 (presenze al 31/12/2020)

**INCARICHI APICALI PERSONALE INFERMIERISTICO IN % UOMINI-DONNE**

	<b>TOTALE</b>	<b>INCARICHI</b>		<b>TOTALE</b>	<b>INCARICHI</b>
<b>INF. UOMINI</b>	<b>508</b>	<b>29 (6%)</b>	<b>INF. DONNE</b>	<b>1370</b>	<b>65 (5%)</b>



\*Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2021 (presenze al 31/12/2020)

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini non ha ricevuto dalla UOC Gestione Risorse Umane i dati in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale.

## **SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’**

Nella relazione al bilancio dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini sono inserite alcune valutazioni sull’analisi di genere.

Nell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini non sussistono differenziali retributivi uomo/donna.

## **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

### **Valutazione stress lavoro correlato:**

Dal marzo 2020, l’ospedale San Camillo Forlanini ha continuamente variato la destinazione dei padiglioni con apertura di molti reparti per la cura di pazienti Covid. La continua e intermittente apertura, chiusura e riapertura dei reparti per la cura dei pazienti Covid, il trasferimento immediato di personale da una attività all’altra, la formazione obbligata e repentina relativamente ai dispositivi di protezione individuale appropriati per una situazione pandemica, la gestione di contesti complessi e difficili dal punto di vista pratico oltre che emotivo di pazienti ricoverati per Covid 19 necessariamente chiusi al pubblico parentale, ha causato uno scenario unico e senza precedenti per moltissimi operatori, in particolare per coloro che non erano mai stati coinvolti in eventi emergenziali simili. L’emergenza sanitaria creata a seguito della pandemia ha richiesto l’identificazione e l’attuazione di misure di prevenzione con un importante impatto sulle abitudini e sugli stili di vita della popolazione in generale. Tali azioni di contrasto, seppur finalizzate a preservare la salute della popolazione, hanno determinato nuove ed inusuali condizioni di vita e di lavoro dettate dall’emergenza che, associate alla paura crescente per la possibilità di contagio e malattia, hanno avuto effetti negativi sullo stress. La Direzione Strategica, ha ritenuto opportuno assegnare per tutta la durata dell’emergenza pandemica, un valore di soglia “alto” alla valutazione del rischio da stress da lavoro correlato. In conseguenza di ciò, la Direzione come azione correttiva, ha istituito uno sportello di confronto con uno specialista psicologo in relazione ad emozioni e disagio percepito durante le attività svolte all’interno dei reparti, a cui possono afferire tutti gli operatori Sanitari, di qualunque ruolo e funzione, impiegati presso i reparti. Sono state coinvolte tutte le figure, compresa la Referente aziendale dell’attività. Lo

sportello è operativo in varie fasce orarie al fine di facilitare il personale nei cambi turni, con accesso telefonico o con videochiamata.

#### **Valutazione dei rischi in ottica di genere:**

La valutazione dei rischi è stata estesa a tutti i lavoratori così come definiti al comma 1 lett. a) dell'art. 2 del D.Lgs 81/08 e s.m.i., essendo essa uno degli obblighi non delegabili per il datore di lavoro; la valutazione ha tenuto conto delle lavoratrici in stato di gravidanza, delle differenze di genere, di età, e di provenienza da altri paesi.

#### **Codice di comportamento:**

L'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini, con Deliberazione del Direttore Generale N.13 del 5 gennaio 2022 ha adottato il "Nuovo Codice di Comportamento dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini".

#### **Misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo:**

Attività 2021 ambulatorio interno per il personale dipendente:

il Servizio Psicologico dell'Azienda ha effettuato, nell'anno 2021, consulenze di routine al personale medico e delle professioni Sanitarie e non Sanitarie (infermieri, tecnici, amministrativi, ecc.) su richiesta del medico competente dell'Ospedale presso l'Ambulatorio del Personale interno dell'Azienda.

Le attività effettuate sono state di prevenzione del disagio lavorativo, promozione e sostegno del benessere psicofisico sul posto di lavoro attraverso valutazioni psicodiagnostiche e colloqui psicologici individuali. Sono stati effettuati, inoltre, trattamenti dell'ansia, attacchi di panico, depressione, emozioni negative legati a tensioni o conflitti, elaborazione del lutto e sostegno durante il periodo emergenziale e post pandemia. Tale attività psicologica è stata effettuata in presenza o in videochiamate, seguendo un approccio di psicoterapia di tipo cognitivo-comportamentale e relazionale.

Tale attività ricalca il D.Lgs n.81/2008, la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro estesa anche ai rischi psicologici collegati all'organizzazione del lavoro, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza, ai rischi dovuti alle aggressioni (legge 14 agosto 2020 n.113) e alle raccomandazioni n.8/2007 del Ministero della salute dedicate alla prevenzione dei comportamenti aggressivi e della violenza a danno degli operatori.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

In merito al Piano della Performance ed agli obiettivi di pari opportunità, si rappresenta quanto segue:

1. nell'anno 2021 questa Azienda, in sede di definizione degli obiettivi di performance organizzativa, ha proseguito, necessariamente, con il dare importanza ad obiettivi legati alle attività richieste per la gestione della pandemia da Covid-19 e non sono stati previsti obiettivi in tema di pari opportunità. Relativamente all'anno in corso, considerando la novità legata all'introduzione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO) quale documento unico di programmazione e governance, che accorpa tra gli altri i piani della performance, del lavoro agile e dell'anticorruzione, l'Azienda è attualmente impegnata nell'organizzazione delle attività propedeutiche alla presentazione del Piano Integrato. L'albero degli obiettivi di performance organizzativa presente nel Piano vedrà comunque al suo interno per l'anno 2022, la presenza degli obiettivi legati alla garanzia del rispetto delle pari opportunità.
2. Relativamente al collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e di performance individuale, si rappresenta che, per quanto concerne il Comparto, a seguito della sottoscrizione del CCIA 2016/2018 è stato ridefinito il processo di valutazione della performance individuale, prevedendo la nuova scheda di valutazione caratterizzata dal collegamento citato e suddivisa nelle due aree seguenti:
  - Area dei risultati: valutazione del livello di partecipazione alla realizzazione della programmazione delle attività della struttura organizzativa.
  - Area dei comportamenti organizzativi: valutazione di competenza e attitudini professionali, comportamento ed impegno globale nel lavoro, stile relazionale, livello quali-quantitativo delle prestazioni.In merito alla valutazione del personale dirigenziale si comunica altresì che sono ancora in corso di svolgimento i tavoli operativi tra la Direzione Strategica e le OO.SS. per integrare gli accordi decentrati relativi alla Dirigenza Area Sanità e Area PTA con i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale e con i criteri di accesso alla premialità e alla modalità di erogazione dei premi. Le relative schede di valutazione che verranno concordate includeranno il collegamento tra dimensione di performance organizzativa ed individuale.
3. Per quanto concerne, infine, la modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo, la definizione degli accordi decentrati relativi alla Dirigenza Area Sanità e Area PTA sopra richiamati rappresenta una tappa fondamentale per poter ultimare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di questa Azienda, attualmente non ancora definito integralmente in un documento unitario. All'interno del documento stesso verranno rappresentate le modalità di impatto del Sistema sul benessere organizzativo aziendale.

## SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

### A. OPERATIVITA’

- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini è stato nominato con Deliberazione del Direttore Generale N.1065 del 19 luglio 2021; successivamente integrata con le Deliberazioni del Direttore Generale:
  - N.1199 del 11 agosto 2021;
  - N.1417 del 07 ottobre 2021;
  - N.1590 del 22 novembre 2021.

Di conseguenza è divenuto completamente operativo dal 22 novembre 2021.

- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini non ha dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001.
- ✓ Non sono state destinate risorse per la formazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini e, al momento, non sono previsti interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione.
- ✓ Al Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini è riservato uno spazio sul Sito Internet Aziendale:  
<http://www.scamilloforlanini.rm.it/l-ospedale/organi-collegiali/comitato-unico-di-garanzia>
- ✓ Non sono presenti circolari che regolamentano i rapporti tra Amministrazione e Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini.
- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini si riunisce di massima una volta ogni bimestre e, comunque, su richiesta di almeno la metà dei componenti effettivi.
- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini prende in carico tutte le istanze che gli vengono sottoposte.
- ✓ Ad oggi il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini non si è avvalso di collaborazioni esterne/interne.

### B ATTIVITA’

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

**Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini è di recentissima costituzione, nel periodo di riferimento ha preso in carico tutte le istanze pervenute.**

Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini nel periodo di riferimento si è riunito due volte, portando a termine le seguenti attività:

- Presentazione nuovo CUG;
- Nomina Vice Presidente;
- Nomina segretario;
- Discussione segnalazione.

A seguito delle riunioni sono stati costituiti due gruppi di lavoro, ancora operativi, uno per l’analisi della segnalazione pervenuta ed uno per la revisione del Regolamento del Comitato.

Inoltre nelle riunioni si è deciso di intraprendere le seguenti attività che sono state portate a termine dalla Segreteria CUG:

#### **-Presa in carico ed analisi della Posta interna e.document del CUG**

Si è provveduto a inoltrare agli organismi competenti la richiesta di un nuovo profilo per poter accedere alla casella e.document relativa al CUG.

Successivamente sono state prese in carico tutte comunicazioni arrivate a mezzo e.document.

La segreteria continua quotidianamente l’operazione di controllo della casella e.document.

#### **-Presa in carico ed analisi della posta elettronica del CUG**

È stato necessario richiedere agli organismi aziendali competenti la possibilità di accedere con nuovo profilo utente e password alla posta elettronica interna, che risultavano essere due.

La prima operazione realizzata è stata quella di una riorganizzazione, in quanto le caselle di posta elettronica risultavano entrambe contenenti numerosi messaggi.

È stata necessaria una lunga analisi e scrematura per prendere in carico tutte le mails. Si è deciso di conservare una sola casella di posta elettronica di riferimento del CUG al fine di evitare confusione ed inutili sovrapposizioni.

La segreteria continua quotidianamente l’operazione di controllo della casella di posta elettronica.

#### **-Aggiornamento Sito Web**

È stato aggiornato il sito web aziendale dando una nuova veste allo spazio dedicato al Comitato Unico di Garanzia.

È stato inserito l'organigramma del nuovo CUG, le linee guida, i documenti aziendali di nomina del CUG, gli atti normativi fondamentali del nuovo organismo.

Sono stati predisposti dei campi dove poter divulgare in itinere le notizie di spicco circa l'operato del CUG, sia nel suo alveo aziendale sia in quello più ampio della Rete Nazionale.

È stato dato nuovo rilievo online al Comitato Unico di Garanzia e alla sua mission a servizio dei dipendenti e di tutte le problematiche che essi possano incontrare in tema di discriminazioni, stress, molestie, conciliazione vita lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia partecipa, nelle vesti del suo Presidente, alle attività della Rete Nazionale CUG tramite riunioni, aggiornamenti e contatti con gli altri vertici CUG.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Dall'analisi dei dati aziendali si riscontra che la maggioranza della popolazione lavorativa dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini è compresa in età tra i 51 e i 60 anni.

All'interno dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini la popolazione lavorativa è composta per il 64% da donne e per il 36% da uomini. Tali percentuali sono rimaste pressoché invariate confrontandole con gli anni precedenti (2018-2020).

Per la formazione ed il conseguimento dei titoli accademici, il personale femminile risulta, in percentuale, maggiormente formato.

Gli incarichi assegnati al personale del comparto risultano maggiormente ricoperti dal personale femminile con rapporto di circa 2:1 rispetto agli uomini questo anche in conseguenza della maggiore numerosità delle donne nel personale infermieristico.

Nei ruoli della dirigenza medica, invece, i dati fanno rilevare una controtendenza rispetto a quella del comparto. I direttori di struttura, sia semplice che complessa, sono in prevalenza uomini, nonostante nella dirigenza medica ci sia una lieve prevalenza di donne rispetto agli uomini. Di conseguenza, in ottica di parità di genere, si riscontra uno sbilanciamento a favore del personale maschile rispetto a quello femminile nel settore della direzione medica di struttura, nonostante un rapporto tra i sessi quasi paritario in ordine numerico.

Il nuovo CUG dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini intende realizzare un servizio a disposizione di tutti i dipendenti, uno strumento visibile e concreto. A tal fine, a pochi mesi dalla sua costituzione, si è delineata un'organizzazione interna con una segreteria sempre operativa e la predisposizione di un nuovo Regolamento, per rendere snello ed efficiente il suo funzionamento, al fine di promuovere la parità di genere, la non discriminazione, l'agilità lavorativa. Uno degli obiettivi primari del nuovo CUG è anche quello di aumentare la sua visibilità con i dipendenti aziendali,



continuando a dialogare, anche attraverso il sito web, e diffondendo le notizie circa l'operato del CUG, sia in ambito aziendale sia nel più ampio contesto della Rete Nazionale CUG.

Sono state analizzate tutte le comunicazioni pervenute, lavorando in particolare sui casi concreti sottoposti con istanza, e si intende procedere in questa direzione, con un lavoro attento e quotidiano a servizio di tutti i lavoratori, Sanitari e Amministrativi, dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini.

La presente relazione è stata discussa e condivisa nella seduta del Comitato Unico di Garanzia dell'11 aprile 2022.

Roma 11 aprile 2022

Per il Comitato Unico di Garanzia  
Il Presidente  
Dott. Michele Olivieri