

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2024

*Al Direttore Generale
Dr. Angelo Aliquò*

*Al Direttore Amministrativo
Dr.ssa Eleonora Alimenti*

*Al Direttore Sanitario
Dr. Gerardo De Carolis*

*All'Organismo indipendente di Valutazione -
OIV*

*Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggioCUG@governo.it*

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sullo stato dell'arte del personale aziendale 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 direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fare lo stato dell'arte sul personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per poter valutare le azioni da promuovere in materia di benessere organizzativo.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarre 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 di dati sul personale, raccolti da varie fonti:

- ✓ dati forniti dagli uffici delle 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 indagini sul benessere organizzativo con particolare riguardo alle azioni messe in campo e alle risultanze;
- ✓ dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e l'analisi 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

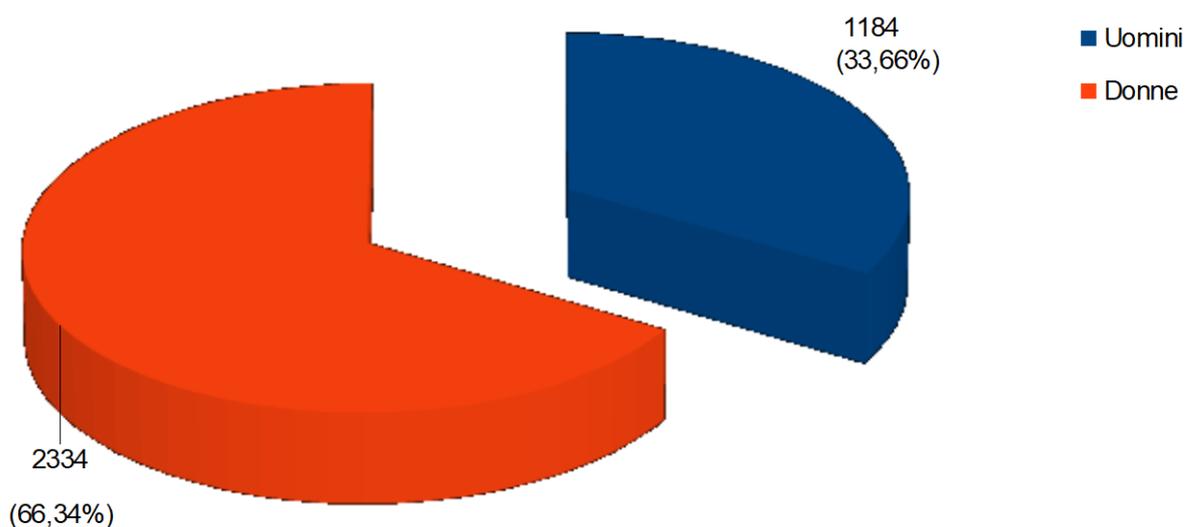
Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini non ha ricevuto i dati elaborati secondo quanto previsto dall’allegato 1 alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019; i dati acquisiti sono estratti dalle schede relative al Conto annuale 2023 (presenze al 31/12/2023).

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

Distribuzione per genere del personale dipendente dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini

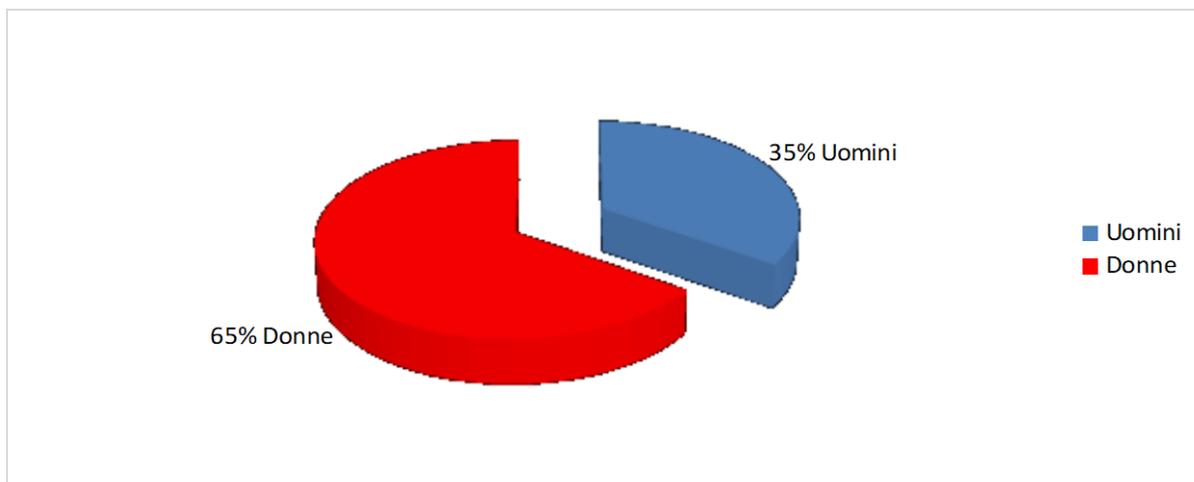
Uomini	Donne	TOT
1184	2334	3518

Distribuzione del personale in base al genere anno 2023
Tot. Personale n. 3518



Distribuzione per genere del personale dipendente nell'anno 2022
Tot. Personale 3589

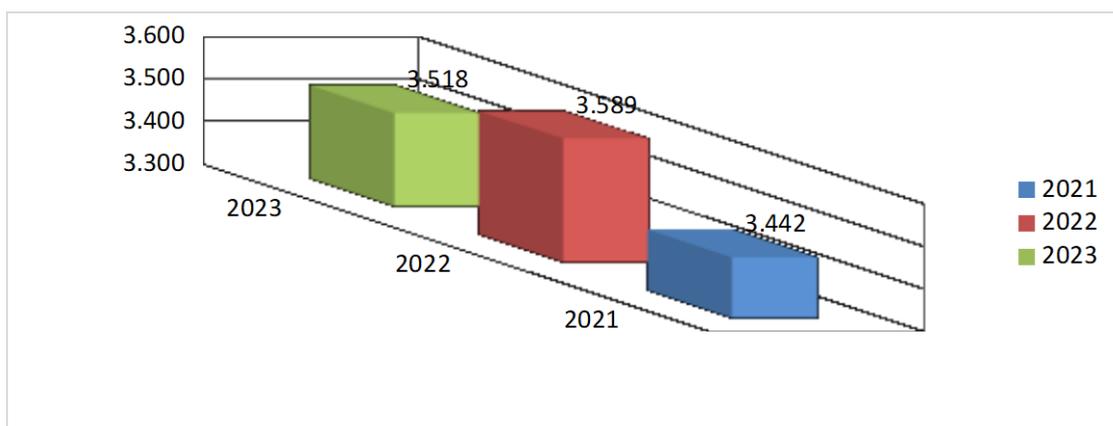
Uomini	Donne	TOT
1239	2350	3589



(*) Nota: I dati sono stati estratti dalle schede relative al conto annuale 2023.

Altro elemento considerato è l'andamento della popolazione lavorativa negli anni dal 2021 al 2023.

Andamento della popolazione lavorativa dal 2021 al 2023

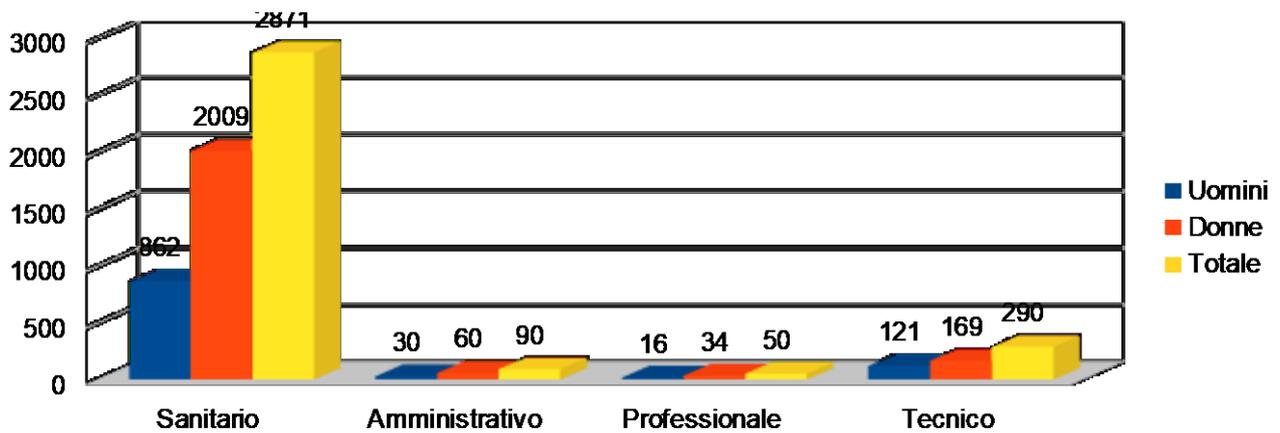


	Personale a tempo indeterminato al 31.12.23		
ANNO	2021	2022	2023
Totale	3.442	3.589	3.518

Divisione del personale ospedaliero in base al ruolo e al genere

	Sanitario		Amministrativo		Professionale		Tecnico	
	U	D	U	D	U	D	U	D
		862	2009	30	60	16	34	121
Totale	2871		90		50		290	

In questo grafico c'è una evidenza marcata che mostra come in ogni categoria lavorativa il Personale di genere femminile è maggiormente rappresentato.



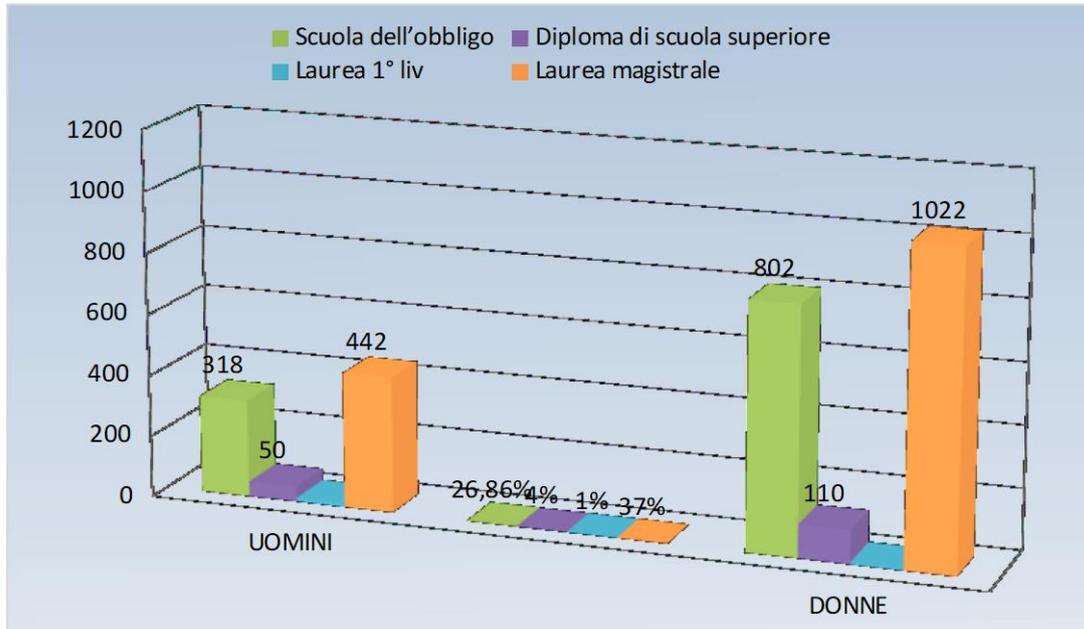
Divisione dei dipendenti in base al sesso e all'età

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ'												
	UOMINI						DONNE					
Classi Età	da 20 a 29	da 30 a 39	Da 40 a 49	Da 50 a 59	Da 60 a 67	> 67	da 20 a 29	da 30 a 39	Da 40 a 49	Da 50 a 59	Da 60 a 67	> 67
Totale	71	220	188	409	282	14	174	384	413	976	383	4

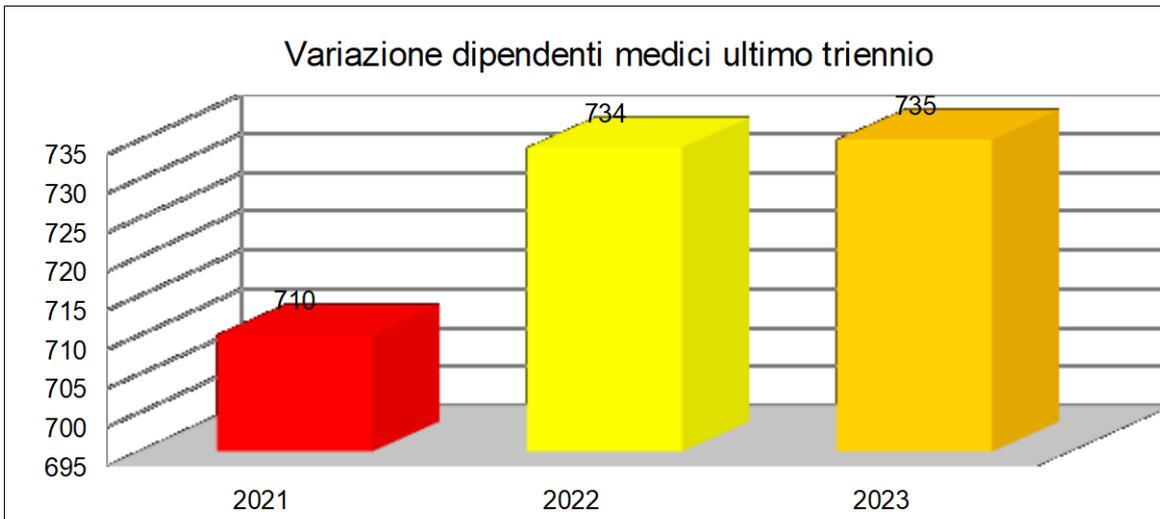
Il grafico mostra che la maggior parte del personale di genere femminile è maggiormente rappresentato in ogni fascia di età.

Contestualmente, dalla Tabella di seguito riportata e dal relativo grafico, si può evincere come il personale femminile presenti un indice di scolarizzazione più elevato; al crescere del livello di Formazione si osserva un delta che si fa progressivamente più ampio fra popolazione maschile e femminile.

	UOMINI		DONNE		TOTALE
Scuola dell'obbligo	318	26,86%	802	34,37	1120
Diploma di scuola superiore	50	4,23%	110	4,71%	160
Laurea 1° livello	13	1,09%	8	0,34%	21
Laurea magistrale	442	37,33%	1022	43,79%	1464
Specializzazione/Dottorato	352	29,72%	377	16,15%	729
Altri titoli	9	0,77%	15	0,64%	24
Tot personale	1184	100%	2334	100%	3518



Rapporto incrementale della popolazione sanitaria medica negli anni dal 2021 al 2023

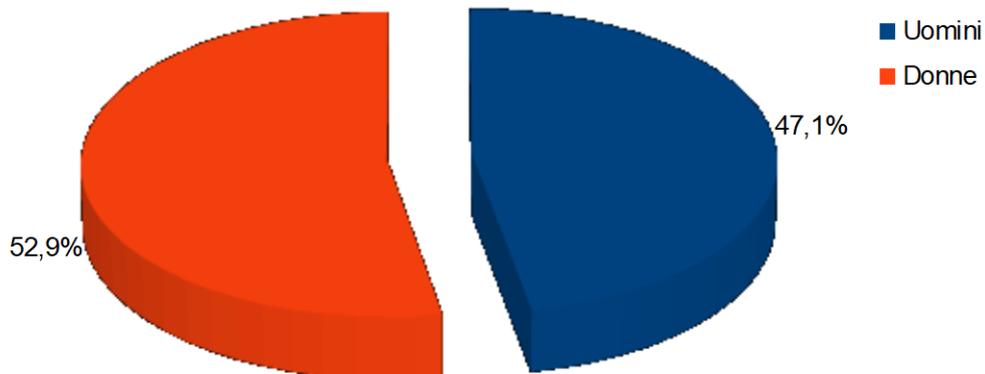


ANNO	2021	2022	2023
MEDICI	710	734	735

Distribuzione della popolazione sanitaria medica rispetto al genere

Uomini	346	47,10%
Donne	389	52,90%
Totale	735	100,00%

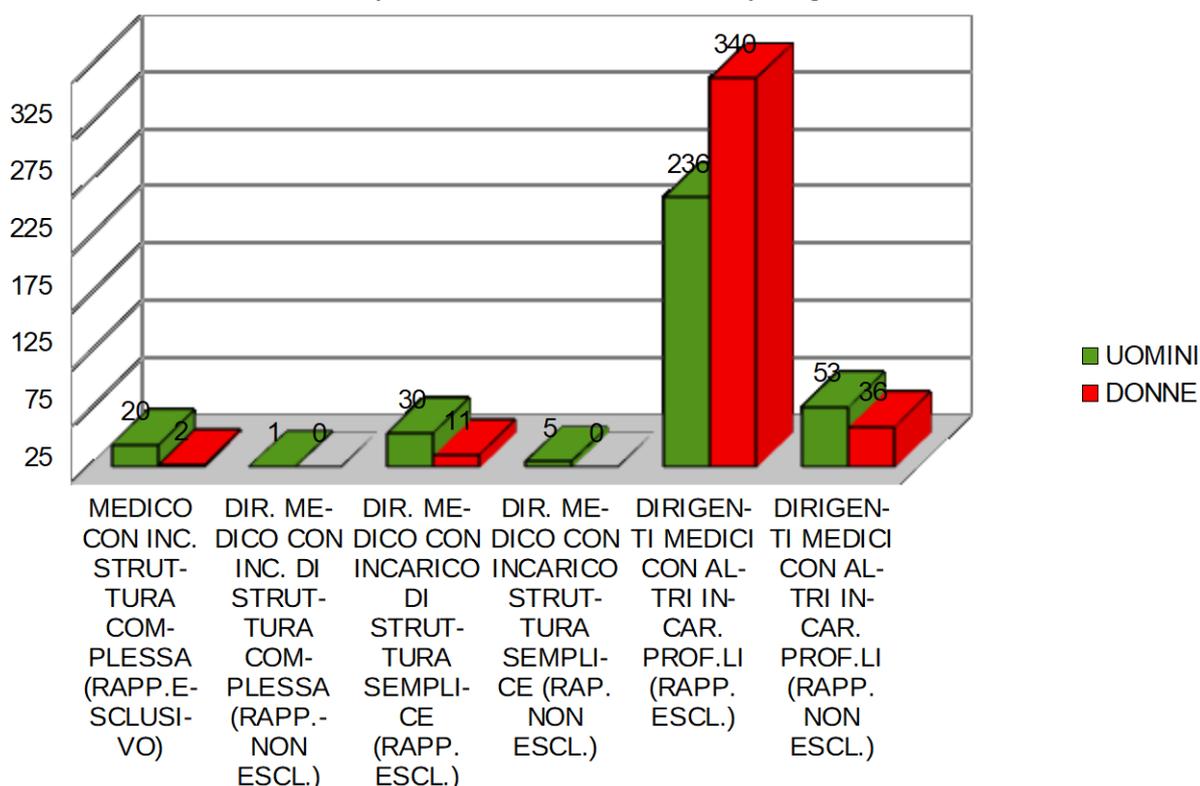
Distribuzione medici divisi per genere 2023



Incarichi personale medico diviso per genere

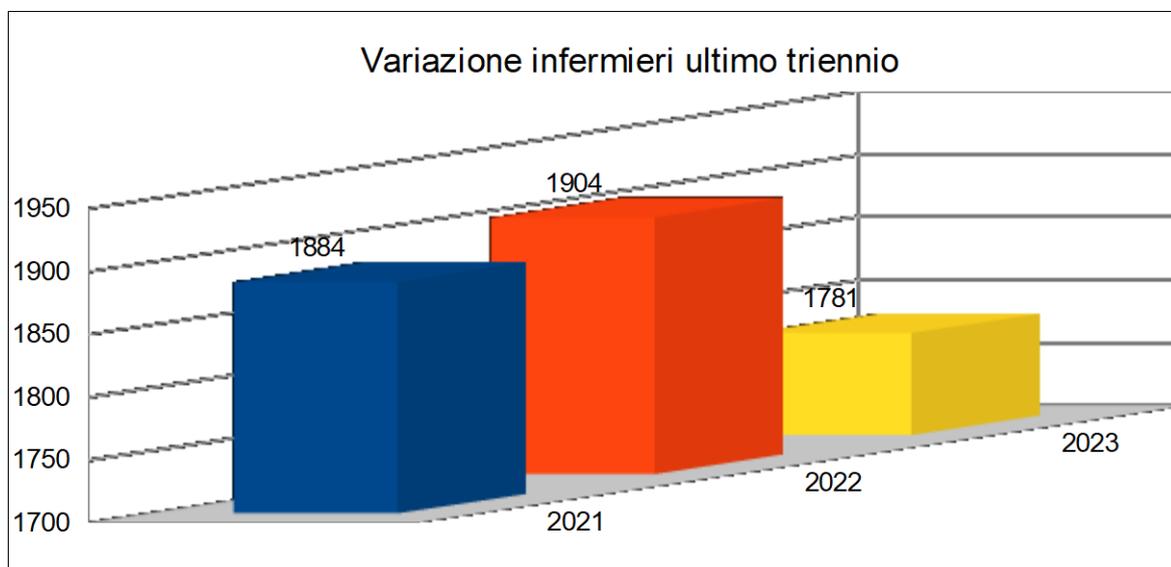
TIPO DI INCARICO	UOMINI	DONNE
MEDICO CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA (RAPP.ESCLUSIVO)	20	2
DIR. MEDICO CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA (RAPP.NON ESCL.)	1	0
DIR. MEDICO CON INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCL.)	30	11
DIR. MEDICO CON INCARICO STRUTTURA SEMPLICE (RAP. NON ESCL.)	5	0
DIRIGENTI MEDICI CON ALTRO INCARICO PROF.LI (RAPP. ESCL.)	236	340
DIRIGENTI MEDICI CON ALTRO INCARICO PROF.LI (RAPP. NON ESCL.)	53	36

Suddivisione incarichi personale medico diviso per genere



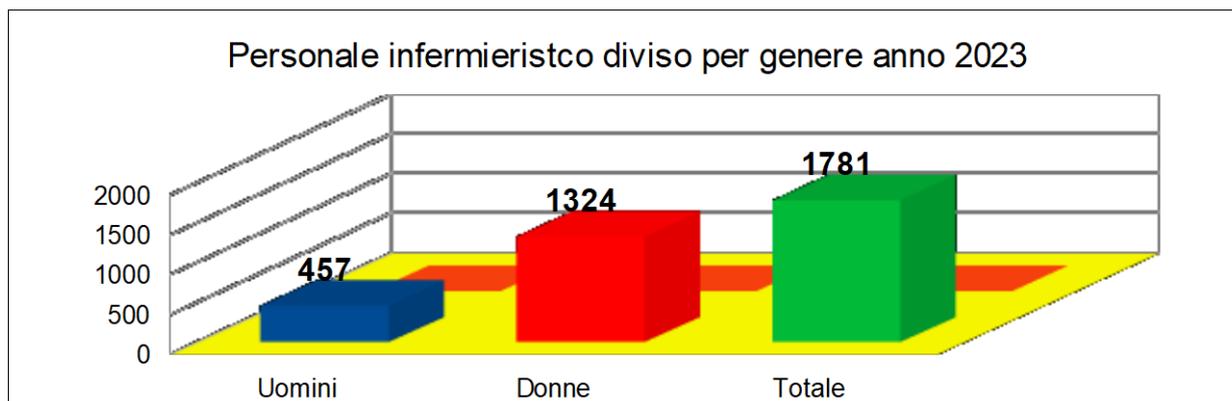
Panoramica rispetto al personale infermieristico Rapporto incrementale della popolazione sanitaria infermieristica negli anni dal 2021 al 2023

Incremento/decremento personale Infermieristico negli anni 2021/2023		
Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1884	1904	1781



Distribuzione del personale infermieristico diviso per genere 2023

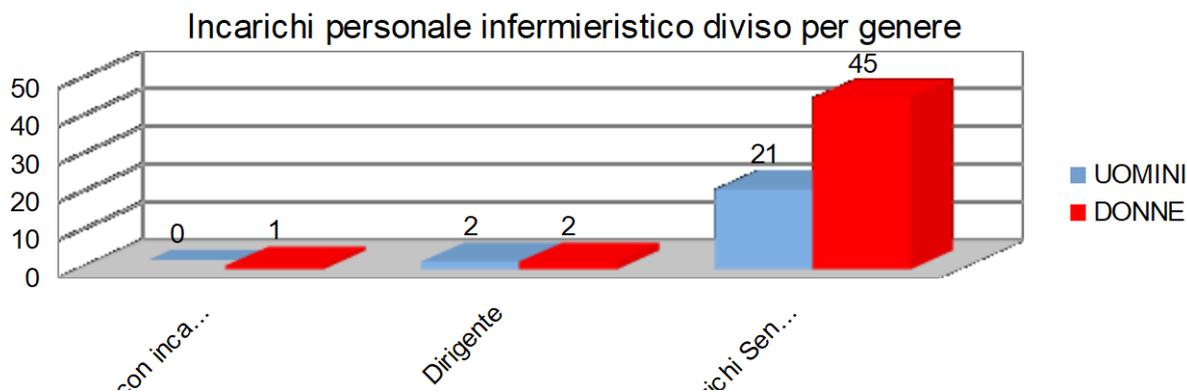
Anno	2023	%
Uomini	457	25,66%
Donne	1324	74,34%
Totale	1781	100,00%



Incarichi personale infermieristico diviso per genere

Tipo di incarico	UOMINI	DONNE
Dirigente con incarico di struttura complessa	0	1
Dirigente	2	2
Incarichi Senior a esaurimento	21	45

N.B. Con la nuova contrattazione la figura professionale infermieristica inquadrata con il livello DS è stata sostituita con dei valori incrementali al livello D superiori al 6. Pertanto i dati degli incarichi al personale infermieristico risultano parziali.



L'analisi dei dati presentata, seppur nella sua sinteticità, pone in evidenza ancora una volta il ruolo strategico del Comitato Unico di Garanzia: attraverso Piani di Azione mirati il CUG è in grado di poter favorire una piena ed ottimale valorizzazione del "Capitale Umano" a disposizione.

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'

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

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

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 81/2008 e s.m.i., essendo essa uno degli obblighi non delegabili per il datore di lavoro, e ha tenuto conto delle lavoratrici in stato di gravidanza, delle differenze di genere, di età, e di provenienza da altri Paesi.

Codice di comportamento:

Con *Deliberazione n. 534 del 08/04/2024* è stato adottato il "Nuovo Codice di Comportamento dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini".

Fra le rilevanti innovazioni del nuovo codice è da evidenziare il contenuto del nuovo art. 13 il quale prevede che il dipendente è chiamato al rispetto di tutta la disciplina in materia di privacy, sia europea che nazionale, rispettivamente il Regolamento (UE) 2016/679 e il D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 ss.mm.ii., nel rispetto del principio di responsabilità diffusa in tema di corretto trattamento dei dati personali.

Il dipendente, a vario titolo impiegato presso l'A.O. San Camillo-Forlanini, sarà chiamato al rispetto della suddetta normativa anche laddove sia previsto l'ulteriore obbligo di segreto professionale discendente dal Codice Deontologico

degli iscritti agli ordini professionali di appartenenza, astenendosi dal comunicare dati personali ed informazioni di cui viene a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni lavorative, fuori dai limiti delle richiamate mansioni.

Nello svolgimento delle attività professionali e/o delle mansioni amministrative il dipendente deve, altresì, rispettare il principio di minimizzazione e con ciò dovrà intendersi l'utilizzo dei dati adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo:

Il Servizio di Psicologia – *consulenza e liaison*

Principi

Il Servizio di Psicologia considera essenziale un approccio personalizzato ai pazienti, ai suoi bisogni fisici e psicologici, aspetto quest'ultimo che non può prescindere dal coinvolgimento dei familiari e degli stessi operatori in percorsi d'assistenza che garantiscano al contempo qualità, efficacia e umanizzazione delle cure.

Mission, Impegni, Obiettivi del Servizio di Psicologia

Il Servizio di Psicologia –*consulenza e liaison* dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini è ad oggi pienamente operativo orientato alla presa in carico e accompagnamento dei pazienti, dei familiari e dei *caregiver*.

Il Servizio di Psicologia, attraverso la relazione con il paziente, i familiari e con l'équipe curante, si propone di operare cambiamenti non soltanto nelle aree dell'espressione sintomatica della sofferenza psichica e dei comportamenti disturbati, ma anche promuovere e favorire un cambiamento negli stili di accoglienza e comunicazione.

È fondamentale considerare il paziente come “persona al centro della cura”, il che implica necessariamente la disponibilità a un lavoro interdisciplinare, a una revisione dei percorsi e anche dei sistemi organizzativi.

L'intervento psicologico è mirato a favorire il processo di accettazione e adattamento alla patologia, facilitando la relazione terapeutica con l'équipe curante, sostenendo il paziente sul piano psicologico, promuovendo l'assunzione di responsabilità individuale nel processo decisionale, ma, contemporaneamente, sostenendo l'assunzione delle responsabilità di cura da parte dell'équipe: solo in tal modo si può ottenere una relazione buona.

Gli ambiti all'interno dei quali si declina e si sviluppa il lavoro psicologico in ospedale sono sostanzialmente:

- La Clinica (assistenza/consulenza/psicodiagnosi e psicoterapia breve nei vari livelli di applicazione e durata)
- La Prevenzione
- Il collegamento e la continuità con le Agenzie del territorio
- Le situazioni di emergenza
- Il supporto a tutti gli Operatori, attraverso spazio psicologico dedicato e riservato; incontri di gruppo nei singoli reparti se necessari; la prevenzione del *burn-out* del personale
- Formazione, Didattica, Tutoring, Ricerca

Il Servizio ha tra i suoi obiettivi strategici:

- ✓ assicurare unitarietà ed integrazione degli interventi psicologici, supervisione, verifiche e controllo di qualità, coordinamento, aggiornamento, potenziamento e trasmissione del know-how, continuità operativa
- ✓ umanizzazione delle cure
- ✓ fornire supporto e formazione psicologica a tutti gli operatori ed in particolare a quelli delle aree critiche, al fine di migliorare la qualità dell'assistenza e della relazione terapeutica
- ✓ effettuare percorsi di valutazione specifici al fine di strutturare efficaci progetti formativi e di individuare precocemente i fattori di rischio e di protezione
- ✓ prestare particolare attenzione al clima organizzativo ed al benessere del personale coinvolto nel lavoro (cliente interno).

Per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutto il personale che opera al suo interno. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato infatti, che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

La richiesta di tutela oltre a migliorare il benessere del lavoratore, permetterebbe un buon funzionamento dell'intera organizzazione e a tale scopo il Servizio di Psicologia ha istituito un ambulatorio dedicato a tutti i dipendenti e ai loro familiari.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

In merito al Piano della Performance anno 2024- 2026, inserito quale sezione n. 2 nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione n. 146 del 31.01.2024, si evidenzia quanto segue:

1. nell'anno 2024 questa Azienda, in sede di definizione degli obiettivi di performance organizzativa, ha stabilito, nell'ambito dell'Albero della Performance, un'area strategica (codice F) denominata: "Area della comunicazione ai cittadini", all'interno della quale sono stati previsti i seguenti obiettivi relativi a: principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro

F - AREA STRATEGICA DELLA COMUNICAZIONE AI CITTADINI			
OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	AZIONE	INDICATORI
Miglioramento della comunicazione all'esterno da parte dell'Azienda	Realizzazione di interventi di comunicazione efficaci e in grado di contrastare le disuguaglianze di salute	Aggiornamento della banca dati informativa aziendale e dei prodotti informativi (mappe, pocket guide, elenchi intranet)	N. 1 report al 31.12 sugli aggiornamenti effettuati nel corso dell'anno
Principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali, psicologiche e di genere sul luogo di lavoro.	Realizzazione di interventi per garantire parità, pari opportunità, benessere organizzativo nonché contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali, psicologiche e di genere sul luogo di lavoro.	Formazione specifica per i Dirigenti Prevedere degli incontri formativi mirati alla dirigenza al fine di sviluppare una gestione delle risorse umane improntata al benessere organizzativo, alla cultura di genere e alla valorizzazione delle diversità	N. personale farmacista partecipante al corso di formazione sul benessere organizzativo organizzato dalla UOSD SIO, Governo Clinico, Formazione e Qualità >= 1 N. personale medico partecipante al corso di formazione sul benessere organizzativo organizzato dalla UOSD SIO, Governo Clinico, Formazione e Qualità >= 1
		Formazione specifica per i Dirigenti Prevedere degli incontri formativi mirati alla dirigenza al fine di sviluppare una gestione delle risorse umane improntata al benessere organizzativo, alla cultura di genere e alla valorizzazione delle diversità	N. 1 corso di formazione da organizzare entro il 31.12 N. 1 corso di formazione espletato entro il 31.12
		Monitoraggio dell'attività svolta dallo Sportello di ascolto rivolto al contrasto della violenza di genere e ad all'aiuto delle persone fragili	N. 2 report, al 30.06 ed al 31.12, con evidenza dell'attività svolta
		Realizzare un'indagine di clima e monitoraggio del benessere organizzativo, tramite somministrazione di questionari e analisi in focus group per l'elaborazione di proposte migliorative, su un campione rappresentativo dell'utenza	N. 1 report al 31.12 con evidenza dell'indagine svolta tramite somministrazione di questionari N. 1 report al 31.12 con evidenza dell'indagine svolta tramite somministrazione di questionari
			Somministrazione questionari operatori utenti per n. 3 unità operative - N. 1 Report con evidenza dell'attività svolta e dei risultati conseguiti entro il 31.12

2. Relativamente al collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e di performance individuale, si rappresenta che:

✓ Per quanto concerne il Comparto con deliberazione n. 1023 del 28.06.2024 è stata approvato il nuovo "Protocollo applicativo per la gestione del Sistema di valorizzazione delle performance individuali e connesso sistema premiante" La metodologia disciplinata dal presente accordo, quindi collega il calcolo del premio spettante ad ogni struttura alla performance organizzativa conseguita dal relativo CdR, secondo una logica che considera l'attività di ogni singolo CdR come il risultato dell'apporto congiunto di tutte le professionalità allo stesso afferenti; successivamente tale premio viene suddiviso all'interno dell'equipe in considerazione delle performance individuali che hanno contribuito.

Risulta di rilevanza la nuova modalità informatizzata su piattaforma informatica AlfaBox HSM Consulting per la gestione della performance individuale i cui obiettivi vengono inseriti dal valutatore in una scheda che annualmente viene verificata dal valutato sia in fase preventiva che in fase conclusiva potendo gestire in tempestività la definizione della valutazione e l'eventuale gestione del contenzioso. La metodologia è stata correttamente e positivamente utilizzata dagli operatori del comparto a tutti i livelli

✓ Per quanto concerne il personale dirigenziale, i tavoli operativi tra la Direzione Strategica e le OO.SS. hanno definito, per l'anno 2023 i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale con i criteri di accesso alla premialità e alla modalità di erogazione dei premi, siglati dalle parti e pubblicati sul sito aziendale. Nell'anno 2024 si è proseguita con tale metodologia la valutazione della Dirigenza che, con la confermata predisposizione delle schede di valutazione su piattaforma informatica AlfaBox HSM Consulting attivata per il processo di valutazione della Dirigenza a far data dall'anno 2023, ha dato positivo riscontro rispetto all'utilizzo e alla gestione tempestiva delle performance.

Relativamente, infine, alla modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo, la definizione del nuovo protocollo per la valutazione del Comparto e degli accordi decentrati relativi alla Dirigenza Area Sanità e Area PTA, sopra richiamati, rappresenta una tappa fondamentale per nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) di questa Azienda che, con deliberazione n. 1615 del 15.10.2024, ha approvato in un documento unitario il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha considerato adempimento determinante dando pertanto il proprio nulla osta all'approvazione.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini, è stato attivamente operativo nel corso del 2024.
- ✓ Il Comitato è stato aggiornato nella sua composizione
- ✓ 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.
- ✓ 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 nell’anno 2024 si è riunito con cadenza bimestrale.
- ✓ Il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini ha preso in carico tutte le istanze che gli sono state sottoposte.
- ✓ Ad oggi il Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini non si è avvalso di collaborazioni esterne.

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 nelle sue sedute plenarie e nelle attività dei suoi gruppi di lavoro tramite la sua Segreteria costantemente attiva, ha portato a termine le seguenti attività:

- 1) Adeguamento della composizione del CUG;**
- 2) Attività svolte nell'anno 2024;**
- 3) Implementazione azione positive PAP 2024-2026;**
- 4) Presentazione, condivisione e approvazione del Piano Azioni Positive (PAP) 2025-2027;**
- 5) Gestione delle segnalazioni pervenute;**
- 6) Partecipazione alla Rete Nazionale CUG;**
- 7) Gestione della corrispondenza della scrivania E-document;**
- 8) Gestione della corrispondenza della casella di posta elettronica;**
- 9) Aggiornamento Sito Internet Aziendale;**

1) Adeguamento della composizione del CUG

Nel corso dell'anno 2024 si sono stati sostituiti alcuni membri del CUG:

- con delibera n. 432 del 13/03/2024 al posto della dr.ssa Carmela Gerace è stata nominata la dr.ssa Andreina Gubbiotti (titolare) e la dr.ssa La Russa (sostituto). Al posto il dr. Brunetti è stato nominato il dr. Stefano Manfroni. Al posto della dr.ssa Rosalba Grillo è stato nominato il dr. La Gravinese.
- con delibera n. 1594 del 14/10/2024 al posto della dr.ssa Simonetta Felicetti è stata nominata la dr.ssa Ventura Valentina (titolare) e la dr.ssa Paola Liberatore (sostituto).

2) Attività svolte nell'anno 2024

Nel corso dell'anno 2024 sono tenute cinque Riunioni plenarie del CUG.

- Nella Riunione del **14/02/2024** per un caso (R.Z.) pervenuto all'attenzione del CUG si è costituito un gruppo di lavoro con il compito di approfondire e relazionare al CUG in seduta Plenaria.

Visti i pensionamenti di alcuni membri del CUG si è deciso di chiedere al Direttore dell'UOC Politiche e Gestione delle Risorse Umane di nominare nuovi membri componenti del CUG.

Il Presidente relaziona sull'approvazione del PIAO al cui interno è stato inserito il Piano delle Azioni Positive e la nomina del Consigliere di Fiducia.

-Nella Riunione del **28/03/2024** viene presentata la relazione del gruppo di lavoro e si decide di inviare la Relazione alle Direzioni.

Il Presidente illustra la Relazione annuale 2023 e le attività portate a termine durante il corso dell'anno.

Il vice Presidente Dott. Fabio Goffredo che presenta una relazione sul benessere organizzativo e illustra le modalità per la rilevazione dello stesso.

-Nella Riunione del **31/07/2024** viene presentato il caso dei medici ortopedici che denunciano la criticità di essere sotto organico e il CUG decide di segnalare il caso alla Direzione Aziendale tramite una nota informativa.

Viene esaminato un caso e il CUG all'unanimità decide di creare una commissione.

-Nella Riunione del **10/10/2024** viene data lettura della lettera inviata dal CUG alla Direzione e della lettera in risposta. Il CUG, riesaminato il caso degli ortopedici, decide all'unanimità di attendere eventuali nuovi sviluppi.

Si affronta un caso e si decide di formare un gruppo di lavoro per esaminarlo.

-Nella Riunione del **13/11/2024** vista una domanda di accesso agli atti e della richiesta di parere inviata all'Avvocatura, il CUG all'unanimità decide di dare ostensione del solo verbale del gruppo di lavoro in merito alla segnalazione.

comunica al Comitato che rassegherà le sue dimissioni.

3) Implementazione azione positive PAP 2024-2026;

Il CUG ha lavorato attivamente alla realizzazione di azioni di implementazione del PAP 2024-2026

Il PAP ha proposto i seguenti obiettivi:

- Azione positiva 1 - Formazione specifica e Crescita professionale
- Azione positiva 2 – Monitoraggio del Benessere Organizzativo
- Azione positiva 3 – Consigliere di Fiducia

Azione positiva 1 - Formazione specifica e Crescita professionale

È stato organizzato, in collaborazione con il servizio di Psicologia – *consulenza e liaison*, il “Corso Benessere organizzativo in ambito sanitario”, inserito all’interno del Piano Formativo Aziendale 2024.

Il corso è stato programmato all’interno del PFA e si pone la finalità di realizzare incontri formativi mirati a sviluppare una gestione delle Risorse Umane nuova, improntata al Benessere Organizzativo, alla Cultura di Genere ed alla valorizzazione delle Diversità.

Il corso nasce da una sinergia proattiva tra il Servizio di Psicologia – *Consulenza e Liaison* e la UOSD Controlli Interni e Processi di Audit che insieme hanno pianificato e intendono realizzare un’azione strategica di formazione permanente e intraprofessionale a favore di tutti i dipendenti; con l’obiettivo che diventi il *manifesto* di riferimento per l’A. O. San Camillo Forlanini in tema di welfare aziendale. L’approccio si orienta verso l’acquisizione della conoscenza in termini di formazione continua e partecipata fra le parti coinvolte (management aziendale, dipendenti-discenti, formatori), attraverso un ciclo continuo di attività in cui l’erogazione della formazione non costituisce il processo formativo, ma ne diviene una fase, parte integrante e sottesa dell’intero processo. Le differenti fasi si integrano e si completano rendendo il nuovo metodo un processo ciclico in cui è possibile agire in modo concertativo e partecipato tra Formatori e il Personale coinvolto.

Il Corso di Benessere Organizzativo in ambito sanitario ha rappresentato Obiettivo di Budget 2024 ed è stato accreditato ECM (6 crediti formativi). È stato organizzato in tre edizioni, rispettivamente in data 5 giugno, 6 e 27 Novembre 2024 coinvolgendo, rispettivamente, 50 partecipanti nella prima edizione, 33 nella seconda e 32 nella terza.

Grazie all’opera dei suoi Direttori Scientifici Dott. Luca Mari e Dott. Michele Olivieri il corso si è tenuto in presenza nell’Aula Magna dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini.

Nelle sei ore di lezione frontale e interattiva ha toccato temi di rilievo come: fattori di rischio e di protezione, l’analisi dello Stress lavoro correlato e degli esiti del Benessere o Malessere organizzativo, nonché temi sulla cultura del Benessere Organizzativo e il ruolo del Comitato Unico di Garanzia. La lezione è stata seguita sia da una verifica di apprendimento

tramite questionario, sia dall'elaborazione di schede di valutazione, dalle quali è emerso che il corso è risultato di rilevante interesse e gradimento

Azione positiva 2 – Monitoraggio del Benessere Organizzativo

Con la finalità di realizzare un'indagine conoscitiva di clima e monitoraggio del Benessere Organizzativo del Personale Aziendale, in collaborazione con il servizio di Psicologia – *consulenza e liaison*, sono stati individuati alcuni questionari, selezionati da Enti nazionali.

Azione positiva 3 – Consigliere di fiducia

Il consigliere di Fiducia è una figura istituzionale di garanzia, con funzioni di consulenza e assistenza ai lavoratori che si ritengono oggetto di molestie o di discriminazioni sul lavoro. Svolge la propria attività in piena autonomia senza vincolo di subordinazione. Si caratterizza per riservatezza, autonomia e indipendenza di giudizio, capacità all'ascolto, formazione ed esperienza nella gestione dei conflitti. È ormai unanime la considerazione dell'importanza di introdurre tale figura nel quadro aziendale quale strumento privilegiato di prevenzione e composizione dei casi di disagio. Il vantaggio legato al miglioramento delle condizioni e della qualità del lavoro si traduce in un miglioramento del clima organizzativo che non da ultimo si riflette sulla qualità dell'assistenza.

3) Presentazione, condivisione e approvazione del Piano Azioni Positive (PAP) 2025-2027

Il Presidente del CUG è stato incluso nel Gruppo di Lavoro PIAO con nota n. 70407 del 17/12/2024. I lavori hanno preso inizio con la richiesta dei dati all'Area Personale con Nota prot. n. 65759 del 14/10/2024 e sono proseguiti con le riunioni con gli altri componenti del Gruppo di Lavoro e l'elaborazione e l'approvazione del PAP 2025-2027 da parte del CUG nella riunione del 22/01/2025, successivamente trasmesso al Direttore della UOC Programmazione Strategica e Controllo di Gestione, coordinatore del gruppo di lavoro, con mail del 23/01/2025. Le attività intraprese hanno portato alla stesura del PIAO 2025-2027, approvato con DDG N. 139 del 31 gennaio 2025.

4) Gestione delle segnalazioni pervenute

Durante il 2024 il Cug ha indetto 5 riunioni per vagliare tutte le segnalazioni pervenute, capire insieme quali di queste segnalazioni potevano costituire un caso inerente al nostro operato, stabilire degli obiettivi comuni e ricevere aggiornamenti sui progressi dei vari casi studiati. Durante le riunioni si è proceduto a formare 3 Gruppi di Lavoro, ad ognuno dei quali è stato assegnato un caso.

Questi Gruppi di Lavoro si sono occupati di ascoltare i diretti interessati, convocare e sentire tutti i testimoni diretti dei fatti descritti, ricostruire un quadro realistico e più accurato possibile della situazione da riferire agli altri membri del CUG.

Il CUG riunito in seduta plenaria ha preso atto delle evidenze portate da due Gruppi di Lavoro e ha deliberato in merito a due casi che si ritengono quindi conclusi ed archiviati.

Abbiamo un caso molto delicato e complesso ancora non concluso, perché il Gruppo di Lavoro ha ascoltato, oltre alla persona che lo ha proposto, tutte le persone chiamate in causa e i numerosi testimoni diretti dei fatti descritti. Siamo in attesa della relazione finale del Gruppo di Lavoro incaricato per poter riunire il Cug in seduta plenaria e deliberare.

5) Partecipazione alla Rete Nazionale CUG

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

La partecipazione alla Rete Nazionale CUG avviene tramite la partecipazione agli eventi organizzati sia *in urbe* sia on-line.

6) Gestione della corrispondenza della scrivania e-document

Sono state prese in carico tutte le comunicazioni pervenute.

La segreteria esegue quotidianamente l'operazione di controllo della scrivania e-document, selezionando i contenuti anche per individuare informazioni e corsi di rilievo sia per i membri del CUG, sia da diffondere ai dipendenti tramite il Sito Aziendale.

7) Gestione della corrispondenza della casella di posta elettronica

Sono state prese in carico tutte le comunicazioni arrivate a mezzo posta elettronica.

La segreteria esegue quotidianamente l'operazione di controllo della casella di posta elettronica, selezionando i contenuti anche per individuare informazioni e corsi di rilievo sia per i membri del CUG, sia da diffondere ai dipendenti tramite il Sito Aziendale.

8) Aggiornamento Sito Internet Aziendale

È costantemente aggiornato il sito web aziendale con la finalità di aumentare la visibilità del Comitato Unico di Garanzia e di dare rilievo online alla *mission* di questo Organismo, posto a servizio dei dipendenti con funzione di garanzia in tema di discriminazioni, stress, molestie, conciliazione vita lavoro.

Sono stati aggiornati *in itinere*: l'organigramma, le linee guida, i documenti aziendali di nomina dei componenti del CUG e dei sostituti, gli atti normativi fondamentali.

Sono divulgate le notizie di spicco circa l'operato del CUG, sia nel suo alveo aziendale, sia in quello più ampio della Rete Nazionale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini sta acquisendo una struttura sempre più solida.

Si riunisce stabilmente risolvendo sia questioni interne al suo funzionamento, sia realizzando un servizio a disposizione di tutti i dipendenti. Un numero sempre maggiore di casi è sottoposto alla sua attenzione.

Per raggiungere le finalità programmate ha creato di un'organizzazione interna con una segreteria sempre operativa.

Per garantire un servizio efficace a raggiungere la parità di genere, la non discriminazione e l'agilità lavorativa il CUG si propone di diffondere sempre più in ambito aziendale la consapevolezza dell'importanza dei suoi interventi e di realizzare un più ampio coinvolgimento 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.

Ci si auspica per il futuro un rinnovato ruolo del CUG anche come organo consultivo da interpellare per tutte le questioni nelle materie di sua competenza.

La presente relazione è stata discussa e condivisa nella seduta del Comitato Unico di Garanzia del 31/03/2025.

Roma 31 marzo 2025

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