

## Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2022

---

Al Direttore Generale  
Dr. Narciso Mostarda

Al Direttore Amministrativo  
Dr.ssa Paola Longo

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](mailto:monitoraggioCUG@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

## 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

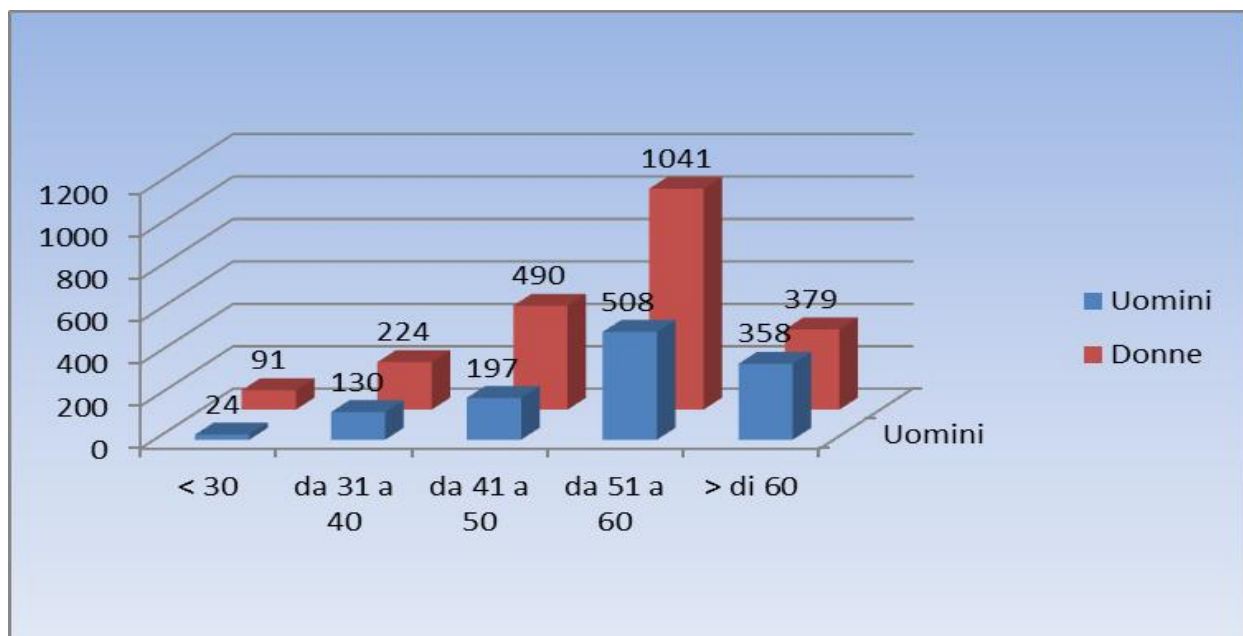
### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

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 2021 (presenze al 31/12/2021). Tali dati 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

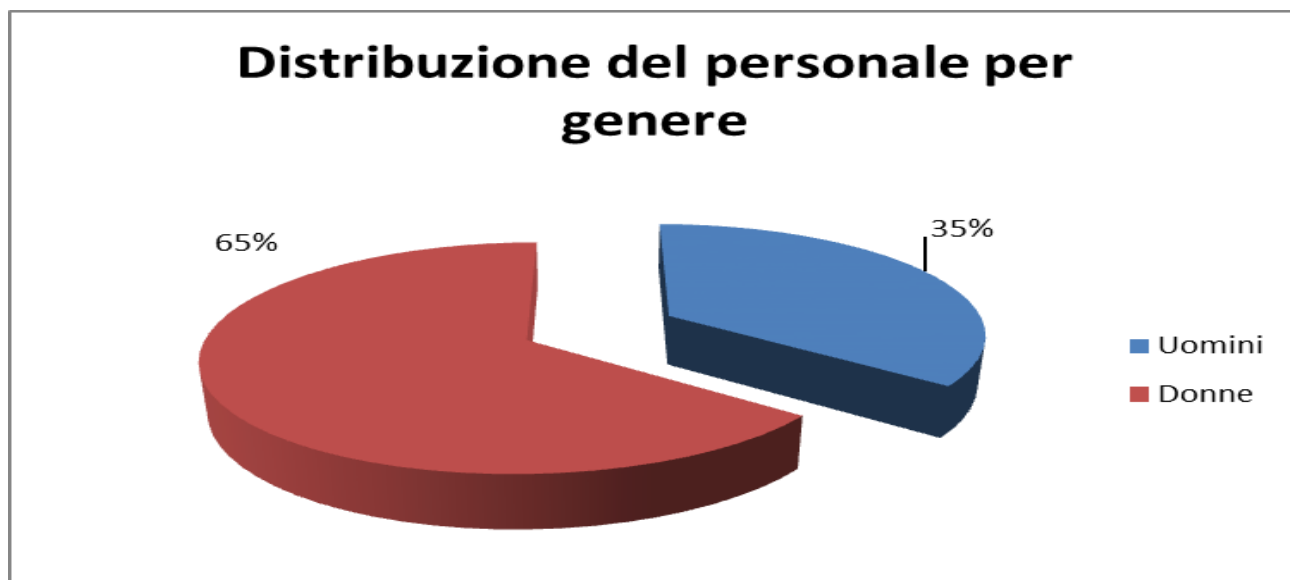
|        | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
|--------|------|------------|------------|------------|---------|
| Uomini | 24   | 130        | 197        | 508        | 358     |
| Donne  | 91   | 224        | 490        | 1041       | 379     |



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

## ANALISI DI GENERE:

Nell'anno 2020, dei complessivi 3442 dipendenti di ruolo presenti in servizio presso l'A.O. San Camillo Forlanini, 2225 sono donne (65%) e 1.217 uomini (35%): ciò denota una prevalenza del genere femminile.



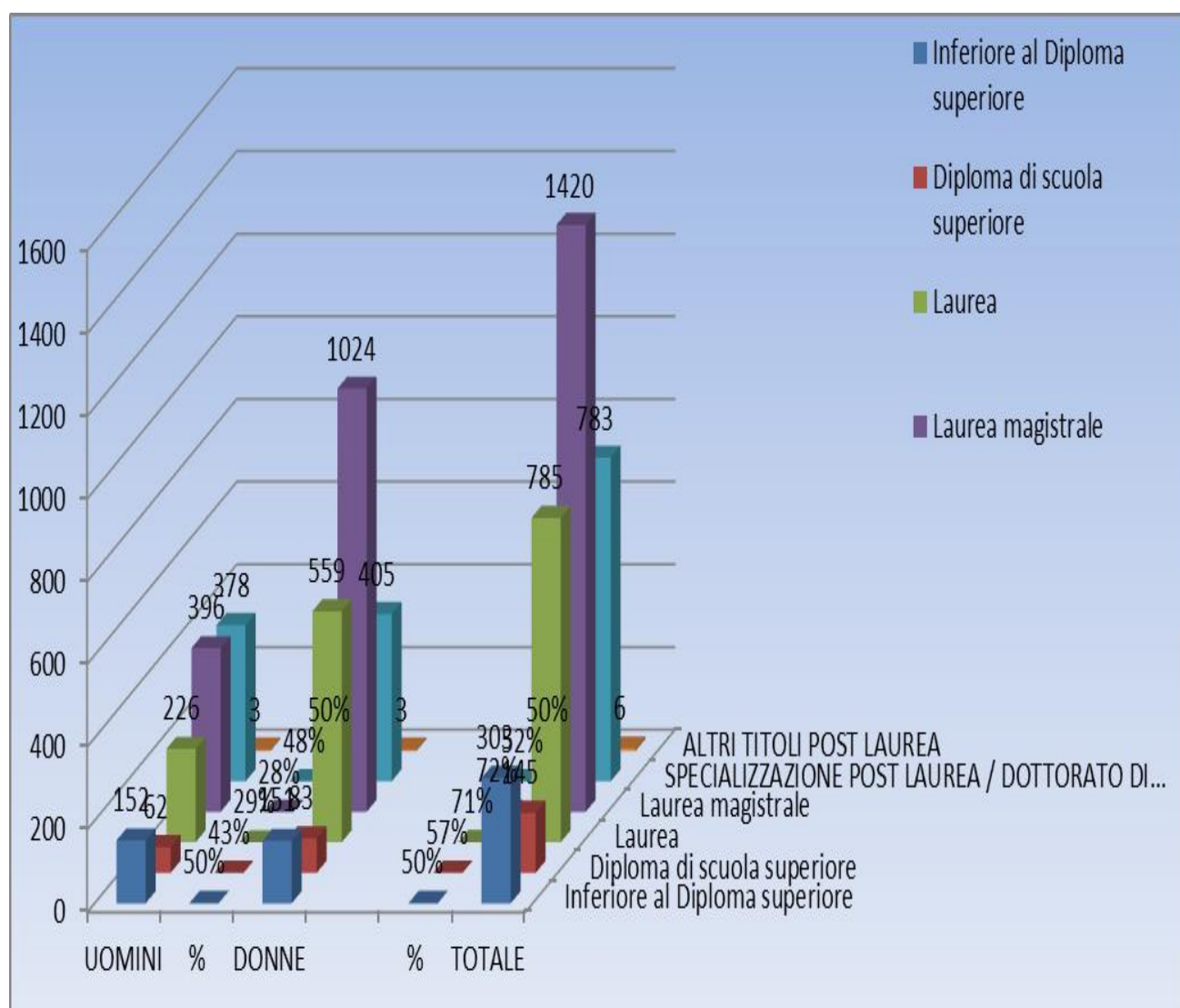
\*Dati estratti dalla relazione sulle presenze del personale anno 2021

Approfondendo l'analisi di genere, nella tabella seguente si riporta una distribuzione del personale dipendente diviso per ruolo e genere nelle macro categorie presenti in Azienda.

| Sanitario   |      | Amministrativo |     | Professionale |   | Tecnico    |     |
|-------------|------|----------------|-----|---------------|---|------------|-----|
| U           | D    | U              | D   | U             | D | U          | D   |
| 852         | 1820 | 72             | 158 | 7             | 9 | 256        | 268 |
| <b>2672</b> |      | <b>230</b>     |     | <b>16</b>     |   | <b>524</b> |     |

## DISTRIBUZIONE STIMATA PER TITOLI DI STUDIO

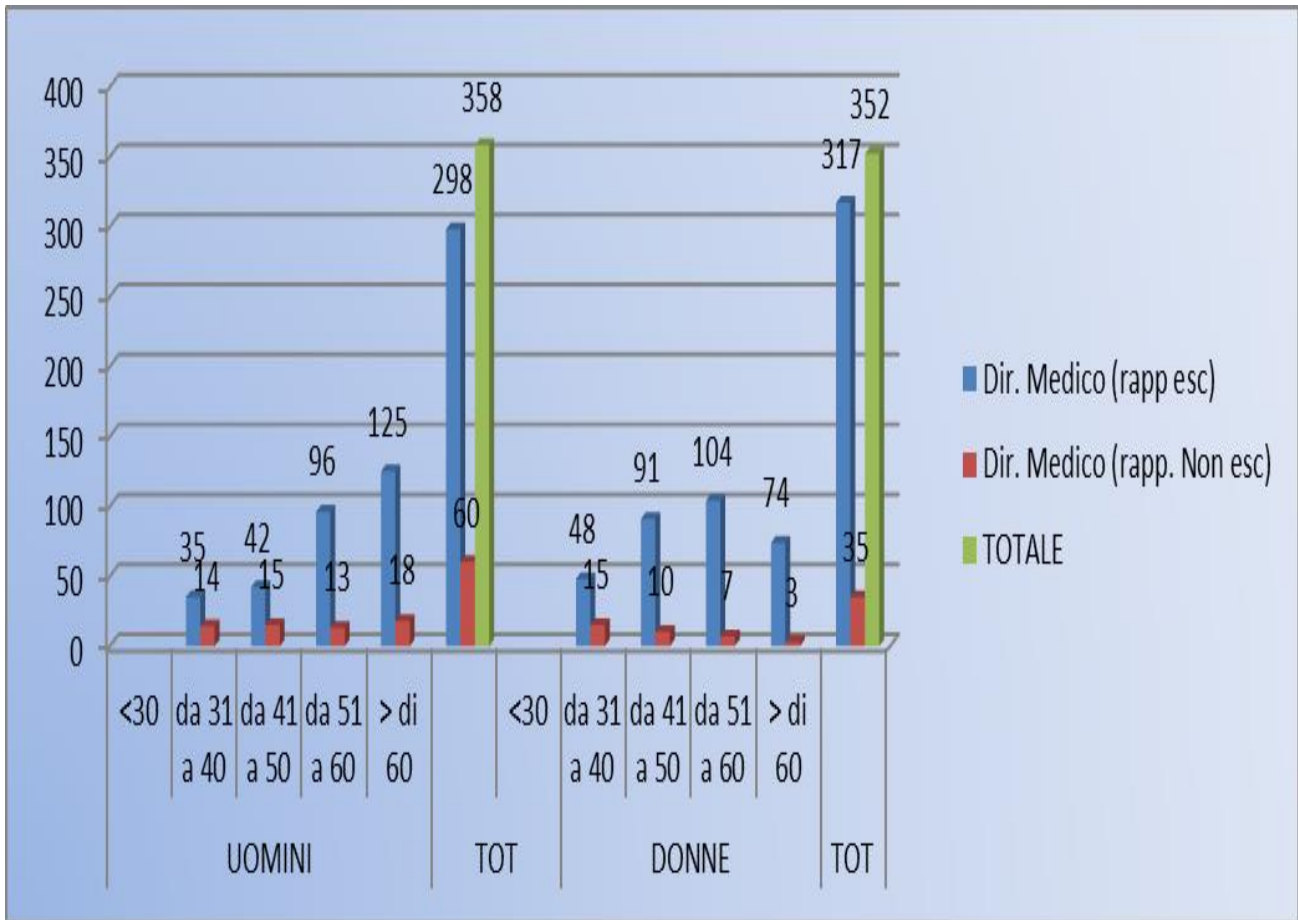
|   | UOMINI | %   | DONNE | %   | TOTALE      |
|---|--------|-----|-------|-----|-------------|
| Inferiore al Diploma superiore                      | 152    | 50% | 151   | 50% | 303         |
| Diploma di scuola superiore                         | 62     | 43% | 83    | 57% | 145         |
| Laurea  | 226    | 29% | 559   | 71% | 785         |
| Laurea magistrale                                   | 396    | 28% | 1024  | 72% | 1420        |
| SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA | 378    | 48% | 405   | 52% | 783         |
| ALTRI TITOLI POST LAUREA                            | 3      | 50% | 3     | 50% | 6           |
| <b>Totale</b>                                       |        |     |       |     | <b>3442</b> |



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

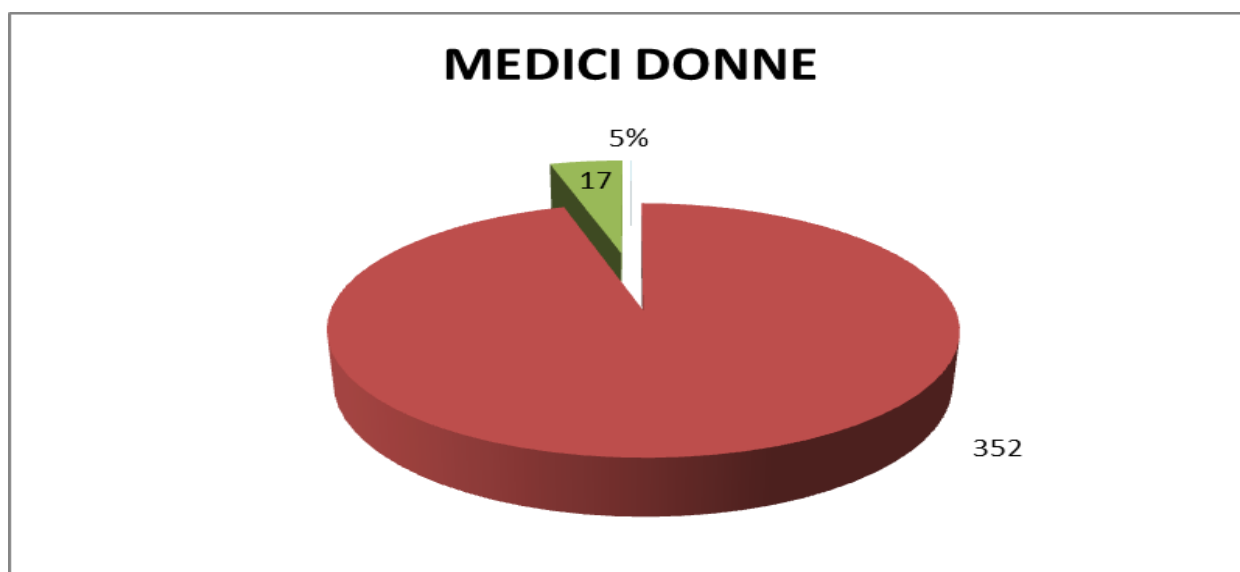
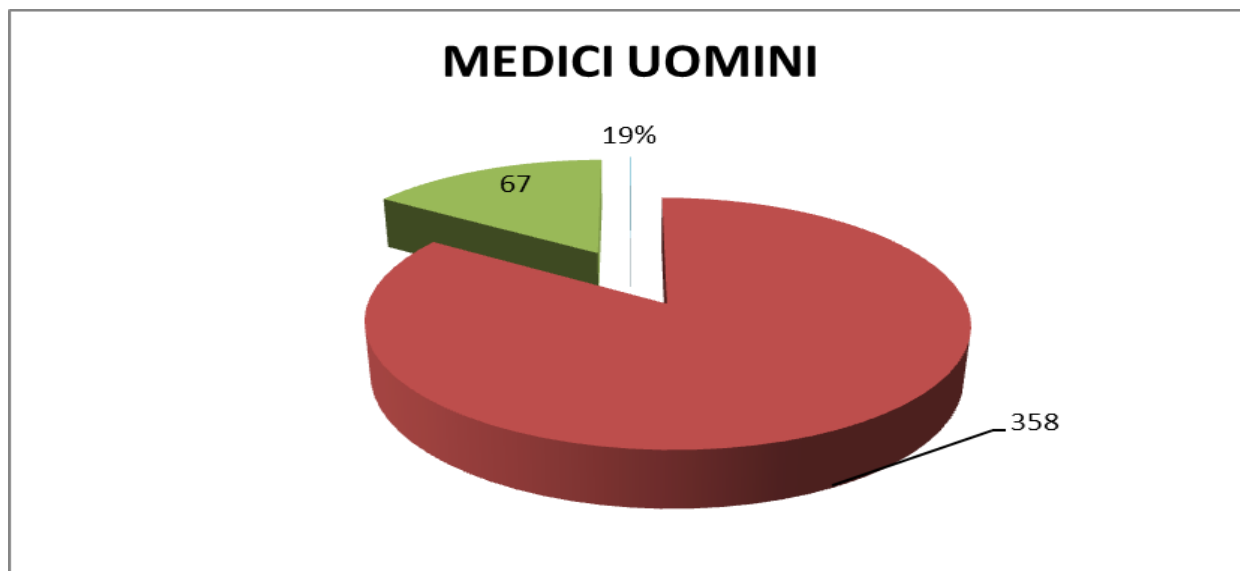
**RAPPORTO MEDICI  
UOMINI/DONNE**

|                             | 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 (rapp esc)      |        | 35         | 42         | 96         | 125     | 298        |  | 48    | 91         | 104        | 74         | 317        |     |
| Dir. Medico (rapp. Non esc) |        | 14         | 15         | 13         | 18      | 60         |  | 15    | 10         | 7          | 3          | 35         |     |
| <b>TOTALE</b>               |        |            |            |            |         | <b>358</b> |  |       |            |            |            | <b>352</b> |     |



## CONFRONTO INCARICHI DI DIREZIONE DIRIGENTI MEDICI UOMO /DONNA

|               | TOTALE | INCARICHI |     |
|---------------|--------|-----------|-----|
| MEDICI UOMINI | 358    | 67        | 19% |
| MEDICI DONNE  | 352    | 17        | 5%  |

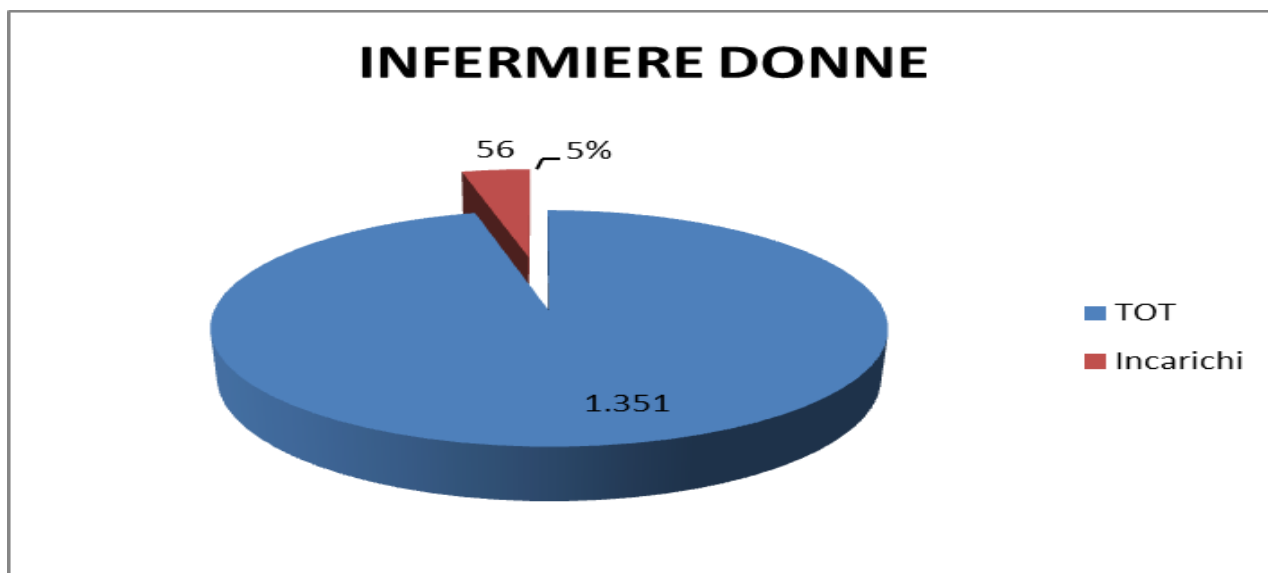
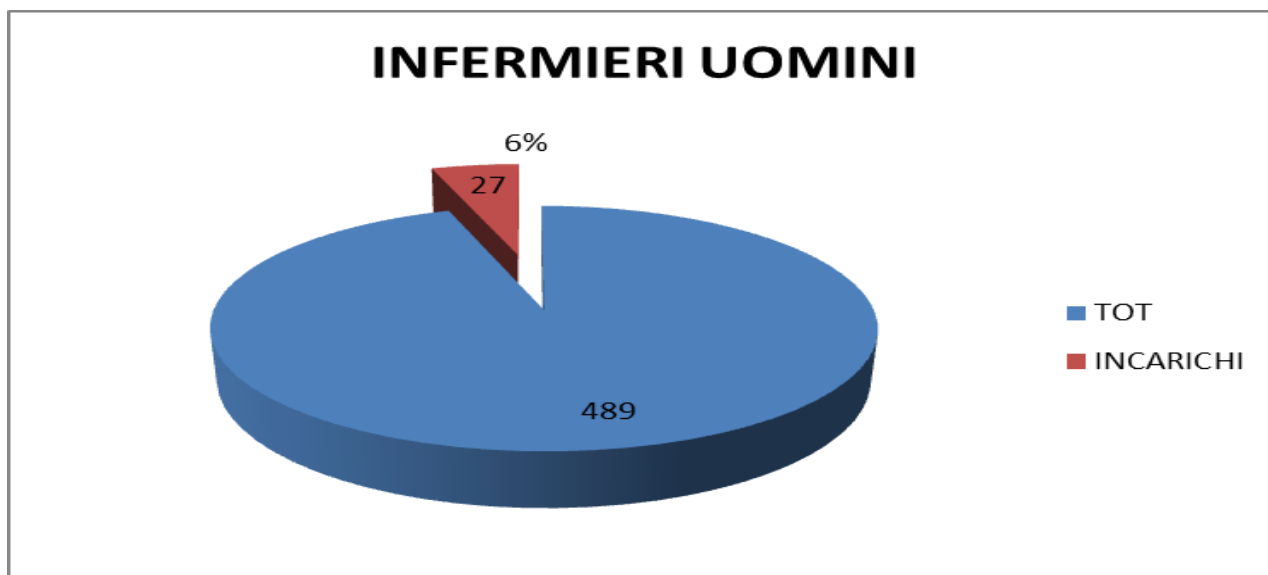


\*Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2021 (presenze al 31/12/2021)



**INCARICHI DI COORDINAMENTO PERSONALE INFERMIERISTICO IN % UOMINI-DONNE**

|             | TOTALE | INCARICHI |            | TOTALE | INCARICHI |
|-------------|--------|-----------|------------|--------|-----------|
| INF. UOMINI | 489    | 27 (6%)   | INF. DONNE | 1351   | 56 (5%)   |



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

## **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 allegata 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 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, 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:**

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:**

#### **Il Servizio di Psicologia – *consulenza e liaison***

#### **Principi**

La politica di qualità del Servizio di Psicologia si sviluppa in perfetta coerenza con la politica e gli obiettivi aziendali, in particolare con l’impegno di garantire l’appropriatezza, la qualità professionale, la soddisfazione degli utenti/dipendenti e l’umanizzazione delle cure.

L’intervento psicologico, attraverso le attività di consulenza, valutazione psicodiagnostica, sostegno psicologico e psicoterapia individuale breve e focalizzata, orientata alla *recovery* individuale e alla promozione della resilienza, è rivolto ai pazienti ed ai loro familiari con l’obiettivo di potenziare le risorse che essi possiedono, strategie di *coping*, al fine di favorire un più efficace adattamento alla malattia e ai percorsi di cura con conseguente miglioramento della qualità di vita.

Il Servizio di Psicologia considera essenziale un approccio personalizzato ai pazienti, che rispetti l'unicità e l'integrazione bio-psico-sociale che renda ciascuno di loro unico e irripetibile. Inoltre, favorisce e sostiene tutti gli sforzi per l'assistenza finalizzata alla cura della persona, alla tutela della sua individualità, al miglioramento degli stili di vita, al potenziamento della consapevolezza, dell'autonomia e della condivisione delle scelte che riguardano la sua salute. Pone al centro dell'interesse la persona malata e i suoi bisogni fisici e psicologici favorendo lo sviluppo di un efficace rapporto operatore-paziente che, specie nei casi più complessi, critici e a esito infausto, coinvolga i familiari e gli operatori in percorsi d'assistenza che garantiscano al contempo qualità, efficacia e umanizzazione delle cure.

### **Mission, Impegni, Obiettivi del Servizio di Psicologia**

Nel 2022 l'A. O. San Camillo ha pianificato e realizzato il nuovo Servizio di Psicologia – *consulenza e liaison*. La casa degli psicologi, fortemente orientata alla presa in carico e accompagnamento dei pazienti, dei familiari e dei *caregiver*.

Il Servizio si occupa:

- problemi psicologici, psicosomatici, psicosociali e ambientali al fine di garantire percorsi di consultazione non urgente e la presa in carico in transizione dei pazienti;
- facilitare il collegamento e la comunicazione con le diverse équipe sanitarie curanti e tra le Agenzie del territorio al momento delle dimissioni;
- sviluppare programmi di interazione-integrazione e di formazione mirata del personale per il riconoscimento, la gestione e il trattamento delle criticità psicosociali secondarie alle patologie mediche e alle condizioni di ricovero.

Ancora oggi in ospedale, in molti casi, l'intervento dello psicologo è richiesto unicamente nel supporto al paziente che manifesta disagio psichico, ma la Psicologia in ospedale non è riconducibile ad un generico e occasionale sostegno psicologico al paziente ricoverato da parte di uno psicologo itinerante fra i reparti, né solo ad un pronto intervento psicologico per sedare un'ansia improvvisa o l'agitazione psicomotoria di un paziente.

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 promuovendo e favorendo 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. La condizione di ricovero comporta un disagio di entità variabile, connessa non solo alla gravità della patologia organica, ma anche alla separazione dal nucleo familiare, alla necessità di adeguarsi a nuovi ritmi

istituzionali, alla parziale, e a volte totale, rinuncia alla *privacy*, allo stato di dipendenza dagli altri spesso inevitabile, con conseguente perdita della propria autonomia. Tale disagio si aggiunge alla “risonanza emotiva” suscitata dalla reazione a ciascuna specifica patologia. Ogni condizione di patologia organica, comporta una quota di stress personale e familiare, spesso amplificato dalle strategie con cui si affronta la malattia, e dalle modalità di relazione terapeutica adottate dall’equipe curante.

L'intervento psicologico è mirato a favorire il processo di accettazione e adattamento alla patologia, facilitando la relazione terapeutica con l'equipe 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'equipe: solo in tal modo si può ottenere una relazione buona. Lo psicologo contribuisce, dunque, alla realizzazione di un modello di cura che comprenda l'ascolto, l'*empowerment*, la *recovery* individuale, maggiore attenzione alle esigenze personali e alla sofferenza emotiva del paziente e del *caregiver*, rendendoli partecipi/protagonisti del proprio percorso terapeutico.

Il lavoro con il paziente e i familiari, d'altra parte, oltre ad offrire sostegno, favorisce la comprensione delle esigenze terapeutiche e organizzative, con l'obiettivo di migliorare l'aderenza alle cure e mantenere, per quanto possibile, un'accettabile qualità della vita.

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

Considerare il paziente come persona al centro della cura impone necessariamente l'attitudine al lavoro interdisciplinare e in forte connessione (*liaison*) con il territorio con il quale sviluppare sistemi di competizione collaborativa grazie a percorsi assistenziali e di cura radicati in uno spazio reticolare che rafforzi l'integrazione tra ospedale e territorio, le reti cliniche.

Il principio ispiratore su cui si basa la continuità delle cure è quello dell'interattività con le altre componenti del sistema. Il Servizio di Psicologia, pertanto presterà la massima attenzione nel costruire un'efficace integrazione e continuità dell'intero

processo, facilitando al massimo il dialogo con il Territorio e lo scambio di competenze e informazioni fra tutti gli attori del sistema.

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 tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano 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.

Anche se dall'indagine "Flash Eurobarometer Osh Pulse" del febbraio del 2023 emerge una maggiore consapevolezza in merito ai temi degli stressors psicosociali nei contesti lavorativi, tuttavia permane un marcato stigma nei confronti della richiesta di aiuto che talvolta risulta essere assente anche a causa dei pochi servizi aziendali dedicati. La richiesta di tutela oltre a migliorare il benessere del lavoratore, permetterebbe un buon funzionamento dell'intera organizzazione e in tal senso 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 2022- 2024 approvato nel termine del 31.01.2022 e successivamente recepito nel PIAO, deliberato in Azienda il 18.11.2022, si evidenzia quanto segue:

1. nell'anno 2022 questa Azienda, in sede di definizione degli obiettivi di performance organizzativa, ha stabilito, nell'ambito dell'Albero della Performance, un'area strategica 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

| CODICE AREA STRATEGICA | DESCRIZIONE AREA STRATEGICA           | OBIETTIVO STRATEGICO  | AZIONE   | INDICATORI   | TARGET | UO   | DESCRIZIONE UO   |
|------------------------|---------------------------------------|---|--|--|--------|------|--|
| F                      | Area della comunicazione ai cittadini | Miglioramento della comunicazione all'esterno da parte dell'Azienda | 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'attività svolta e dei risultati conseguiti  | 1,00   | DG44 | CONTROLLI INTERNI E PROCESSI DI AUDIT                            |
| F                      | Area della comunicazione ai cittadini | Miglioramento della comunicazione all'esterno da parte dell'Azienda | 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.                        | 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 | 1,00   | DG21 | URP - COMUNICAZIONI ISTITUZIONALI - RAPPORTO CON LE ASSOCIAZIONI |
| F                      | Area della comunicazione ai cittadini | Miglioramento della comunicazione all'esterno da parte dell'Azienda | 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  | 1,00   | DG21 | URP - COMUNICAZIONI ISTITUZIONALI - RAPPORTO CON LE ASSOCIAZIONI |
| F                      | Area della comunicazione ai cittadini | Miglioramento della comunicazione all'esterno da parte dell'Azienda | Formazione specifica per i Dirigenti<br>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 espletato entro il 31.12  | 1,00   | DS23 | SIO, GOVERNO CLINICO, FORMAZIONE E QUALITÀ                       |
| F                      | Area della comunicazione ai cittadini | Miglioramento della comunicazione all'esterno da parte dell'Azienda | Formazione specifica per i Dirigenti<br>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   | 1,00   | DG44 | CONTROLLI INTERNI E PROCESSI DI AUDIT                            |

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 della competenza e attitudini professionali, comportamento ed impegno globale nel lavoro, stile relazionale, livello quali-quantitativo delle prestazioni.

In merito alla valutazione del personale dirigenziale, i tavoli operativi tra la Direzione Strategica e le OO.SS. hanno definito, per l'anno 2022, come annualità sperimentale, 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, siglati dalle parti e pubblicati sul sito aziendale.

Le relative schede di valutazione dovranno essere predisposte per la valutazione entro i termini congrui con la redazione conclusiva del processo – Relazione sulla Performance anno 2022\_ entro il 30/06/2023 – che prevedrà anche 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 (SMVP) di questa Azienda, attualmente in fase di definizione, che possa recepire in un documento unitario gli ultimi accordi conclusi tra le parti. All'interno del documento stesso verranno rappresentate le modalità di impatto del SMVP 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, nominato con Deliberazione del Direttore Generale N.1065 del 19 luglio è stato integrato nella sua composizione nel corso del 2022.  
I membri andati in pensione sono stati sostituiti, alcuni componenti hanno scelto nuovi sostituti, tutte le modifiche sono state deliberate dal Direttore Generale.
- ✓ 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. Nel corso del 2022 è stato approvato con Deliberazione del Direttore Generale N.700 del 12 maggio 2022 il “*Regolamento per il funzionamento del 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 quadrimestre e, comunque, su richiesta del Presidente o 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.



## **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 tramite la sua Segreteria costantemente attiva, ha portato a termine le seguenti attività:

- 1) Revisione del Regolamento;**
- 2) Presentazione, condivisione e approvazione del Piano Azioni Positive (PAP);**
- 3) Gestione delle segnalazioni pervenute;**
- 4) Partecipazione alla Rete Nazionale CUG;**
- 5) Gestione della corrispondenza della scrivania e-document;**
- 6) Gestione della corrispondenza della casella di posta elettronica;**
- 7) Aggiornamento Sito Internet Aziendale;**

### **1) Revisione del Regolamento**

È stato Costituito un Gruppo di lavoro sull'elaborazione del nuovo Regolamento del CUG.

La bozza del nuovo Regolamento, presentato dal Gruppo di Lavoro ed accolto dal CUG in seduta plenaria, è stato proposto ai vertici aziendali, adottato con atto deliberativo del DG n.700 12-5-2022 e pubblicato sul sito Intranet.

Il nuovo atto ha anche risolto l'annosa questione che riguarda la corretta modalità partecipativa alle riunioni del Comitato. La criticità è stata risolta dall'art. 7, il quale stabilisce di considerare valida la partecipazione, sia in presenza, sia tramite collegamento online: *"Il lavoro svolto presso il CUG è equiparato a servizio effettivamente prestato. Pertanto, per la partecipazione dei componenti alle riunioni non è previsto alcun compenso, poiché le ore prestate per il Comitato sono a tutti gli effetti orario di servizio"*

### **2) Presentazione, condivisione e approvazione del Piano Azioni Positive (PAP)**

E' stato redatto il PAP, Piano Azioni Positive a.a.2022/2024 così come previsto dal D.lgs. 198/2006, inviato per la condivisione a tutti i componenti del CUG, adottato nella riunione del CUG del 21 Settembre 2022 e, come deciso nella stessa riunione, è stato predisposto l'atto deliberativo, successivamente adottato dalla Direzione Generale con deliberazione n. 1610 del 26 Ottobre 2022.

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 – Nomina del Responsabile per l'inserimento delle persone con Disabilità (ReSPID)

#### *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 2023.

Il corso 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.

#### *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, su indicazione del Direttore Generale ed in collaborazione con servizio di Psicologia – *consulenza e liaison*, sono stati individuati alcuni questionari, selezionati da Enti nazionali.

I questionari, da sottoporre al vaglio preventivo della Direzione Generale, saranno successivamente somministrati ad un gruppo campione, al fine sia di poter realizzare un primo monitoraggio del Benessere organizzativo percepito dal personale dipendente, sia di poter elaborare proposte migliorative.

#### *Azione positiva 3 – Nomina del Responsabile per l'inserimento delle persone con Disabilità (ReSPID)*

La Nomina del Responsabile per l'inserimento delle persone con Disabilità è stata rimessa alla Direzione Generale.

### **3) Gestione delle segnalazioni pervenute al CUG**

Sono state gestite tutte le segnalazioni dei dipendenti pervenute al CUG.

### **4) Partecipazione 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 online.

### **5) 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.

### **6) 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.

### **7) 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.

A tal fine, nonostante la sua recente costituzione, dispone di un'organizzazione interna con una segreteria collaudata e sempre operativa.

È dotato di un nuovo Regolamento, che rende più funzionale 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 quello di promuovere la sua visibilità tra i dipendenti aziendali.

Per realizzare questa finalità si intende continuare a dialogare, anche attraverso il sito web, e a diffondere 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 del 27/03/2023.

Roma 27 marzo 2023

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