

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

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

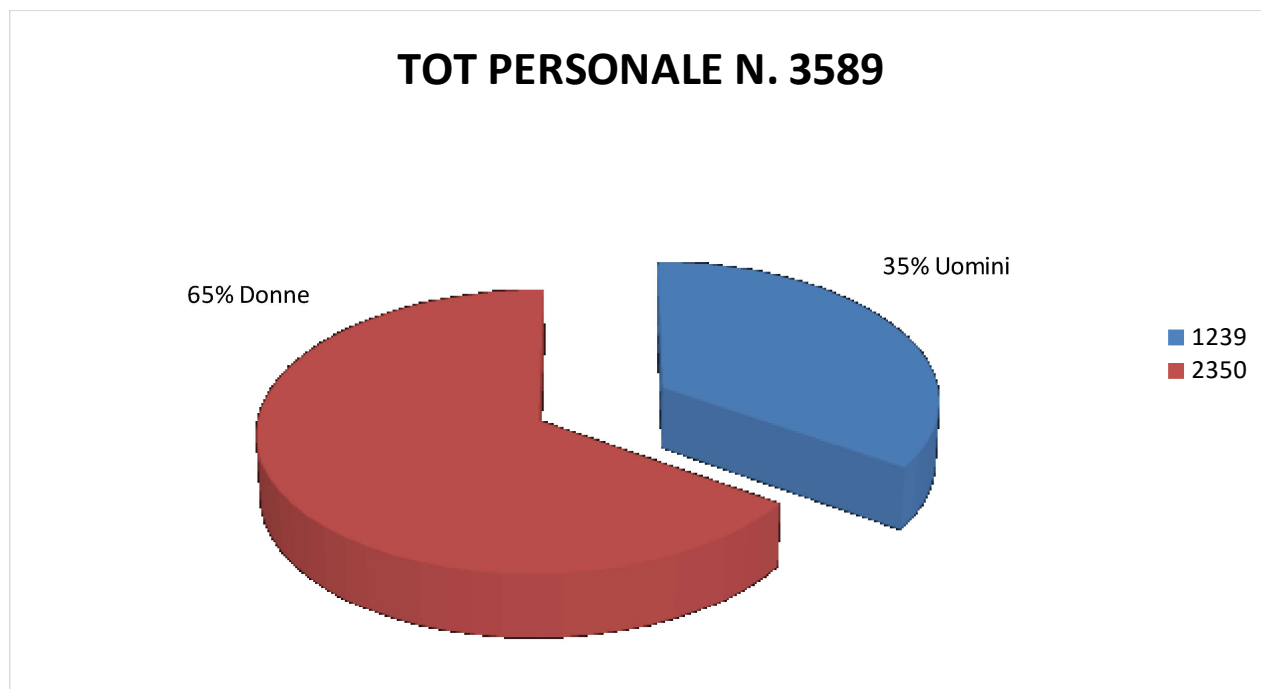
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

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 2022 (presenze al 31/12/2022). Tali dati sono stati comunque elaborati unitamente a quelli presenti nel piano triennale della Performance 2024-2026, approvato con delibera del Direttore Generale n. 146 del 2024.

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

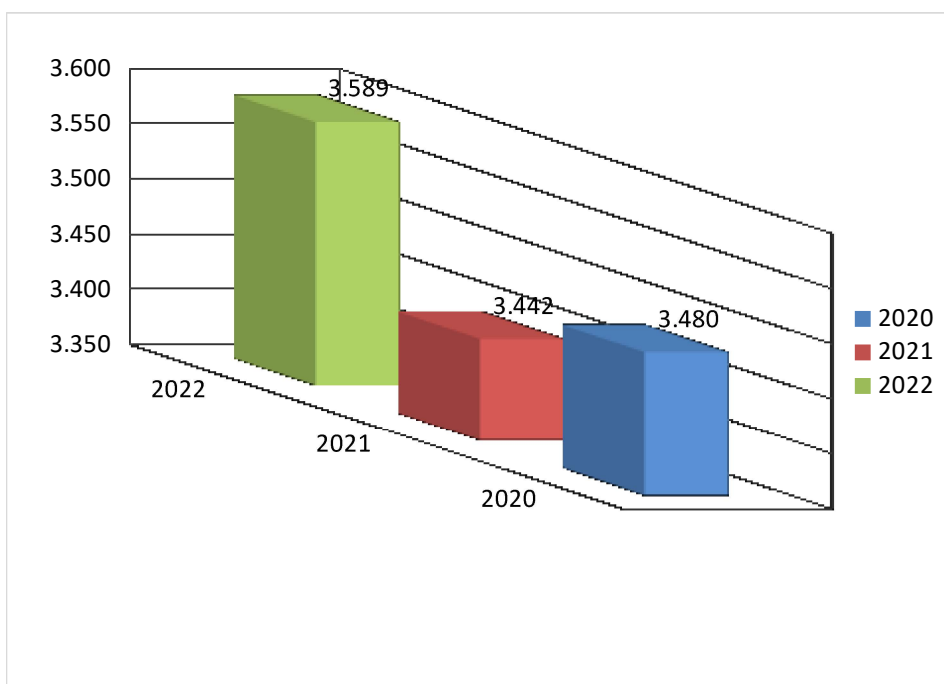
Distribuzione per genere del personale dipendente dell’Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini

Uomini	Donne	TOT
1239	2350	3589



Altro elemento considerato è l’andamento della popolazione lavorativa negli anni dal 2020 al 2022.

Andamento della popolazione lavorativa dal 2020 al 2022

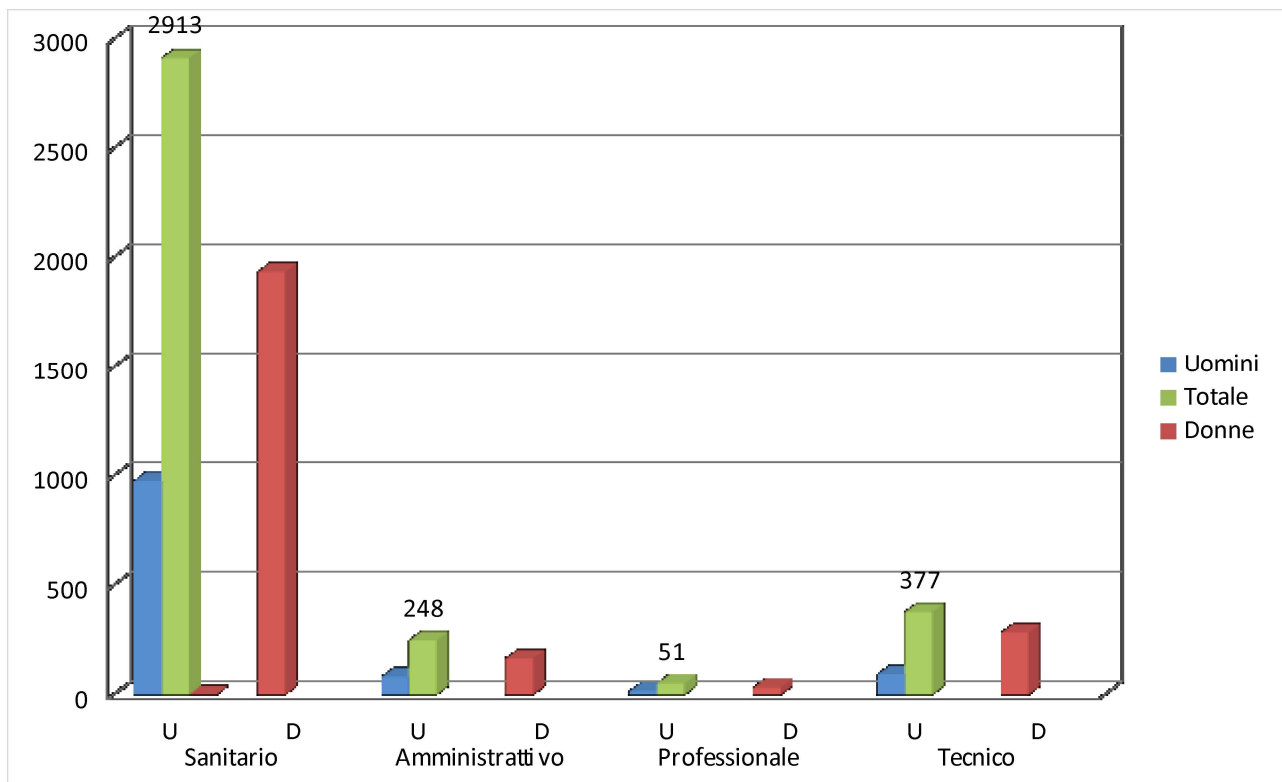


Personale a tempo indeterminato al 31.12.22			
	2020	2021	2022
Totale	3.480	3.442	3.589

Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2022

Divisione del personale ospedaliero in base al ruolo e al genere

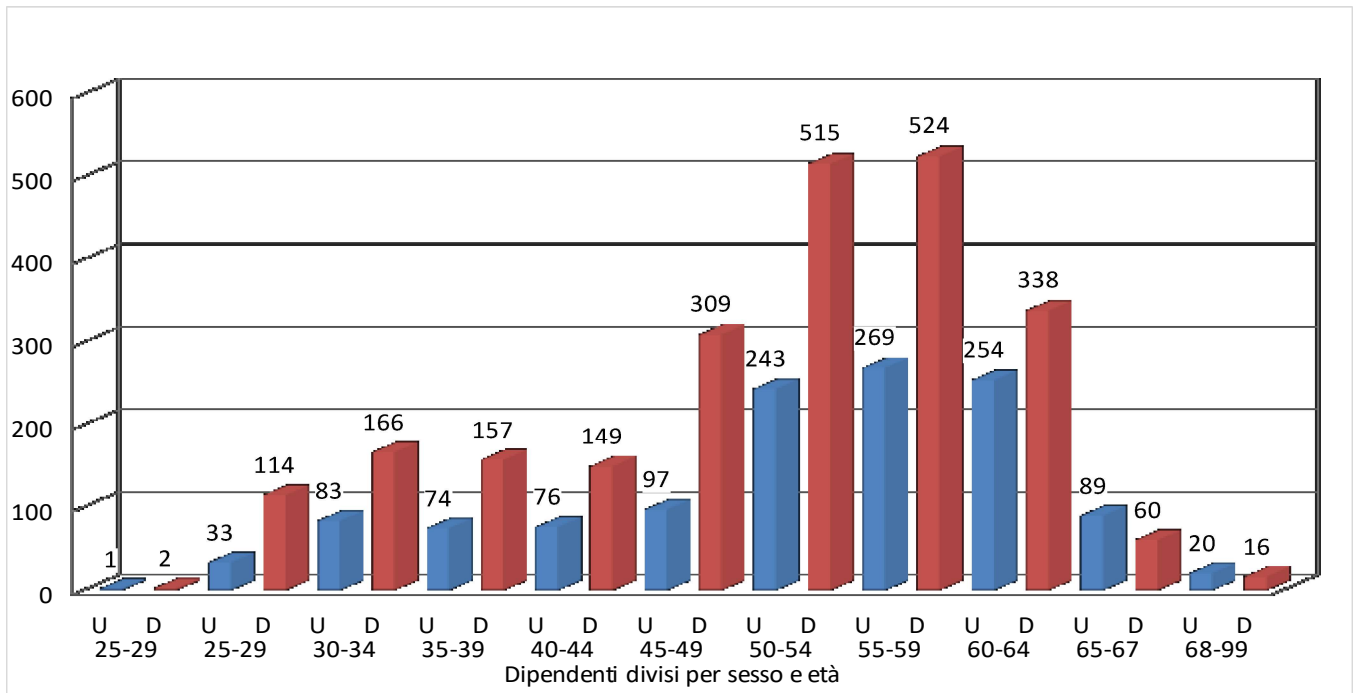
	Sanitario		Amministrativo		Professionale		Tecnico	
	U	D	U	D	U	D	U	D
	976	1937	83	165	17	34	147	230
Totale	2913		248		51		377	



Dipendenti divisi per sesso e età																							
25-29		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-67		68-99			
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
1	2	3	1	8	1	74	1	76	1	97	3	2	5	2	5	2	3	89	0	6	20	6	1

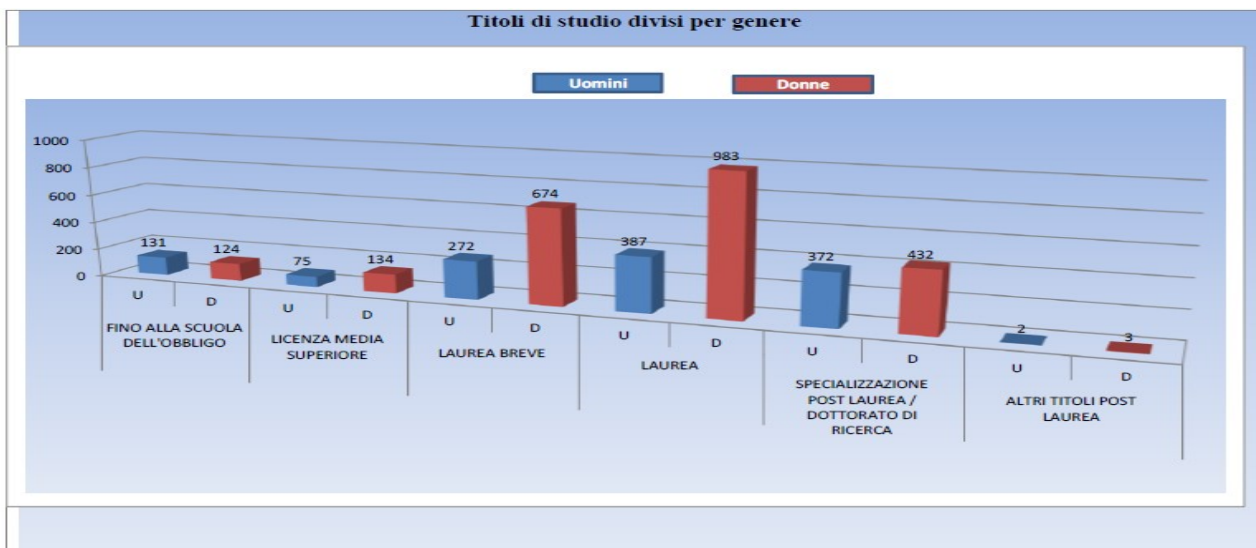
Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2022

Rapporto per età tra uomini e donne



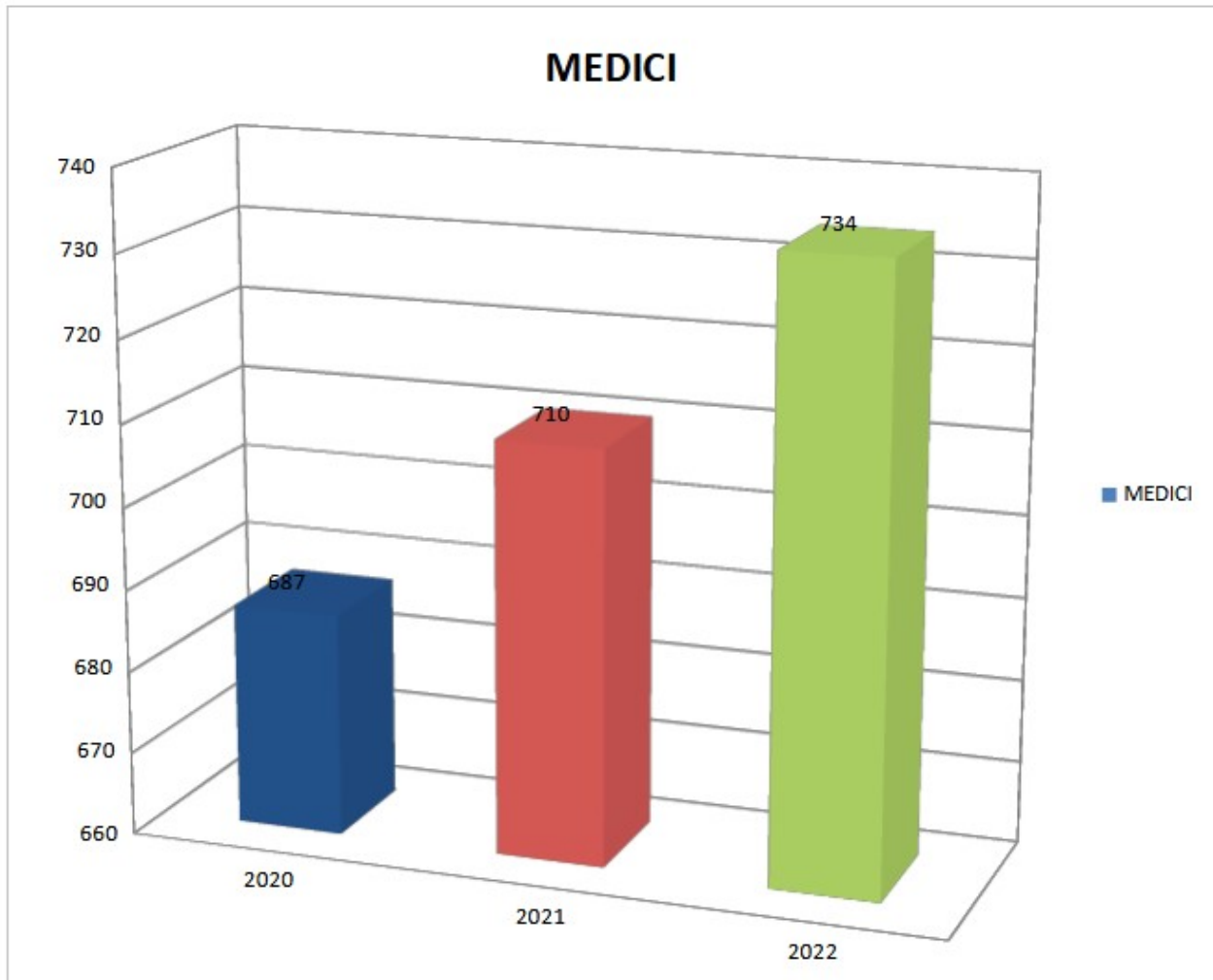
Nei successivi grafici si può evincere come il personale femminile presenti un indice di scolarizzazione più elevato: al crescere del livello di Formazione si osserva un delta che si fa progressivamente più ampio fra popolazione maschile e femminile.

Indice di scolarizzazione del personale dipendente dell'A.O. San Camillo Forlanini



Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2022

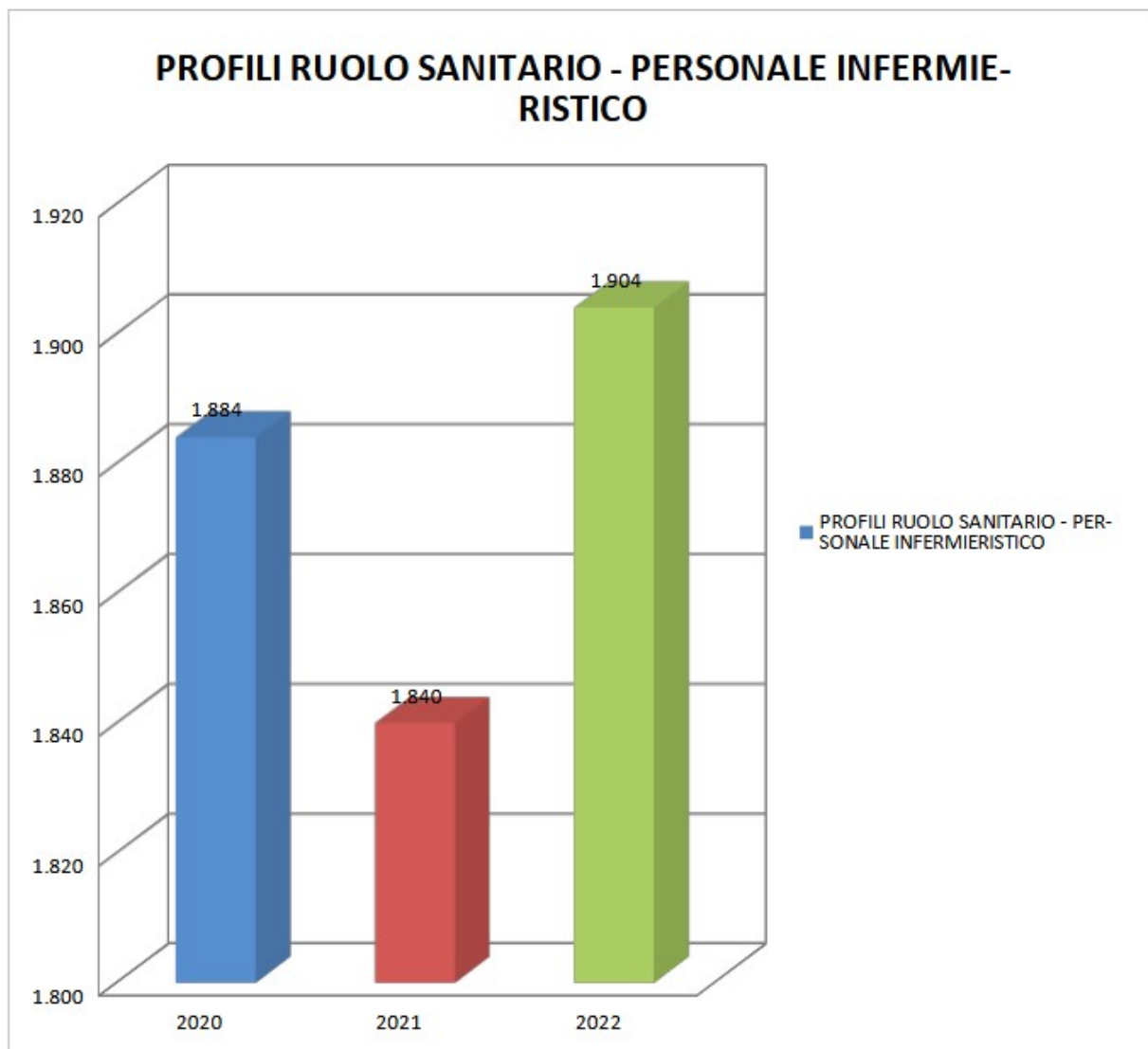
Rapporto incrementale della popolazione sanitaria medica negli anni dal 2020 al 2022



	2020	2021	2022
MEDICI	687	710	734

Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2022

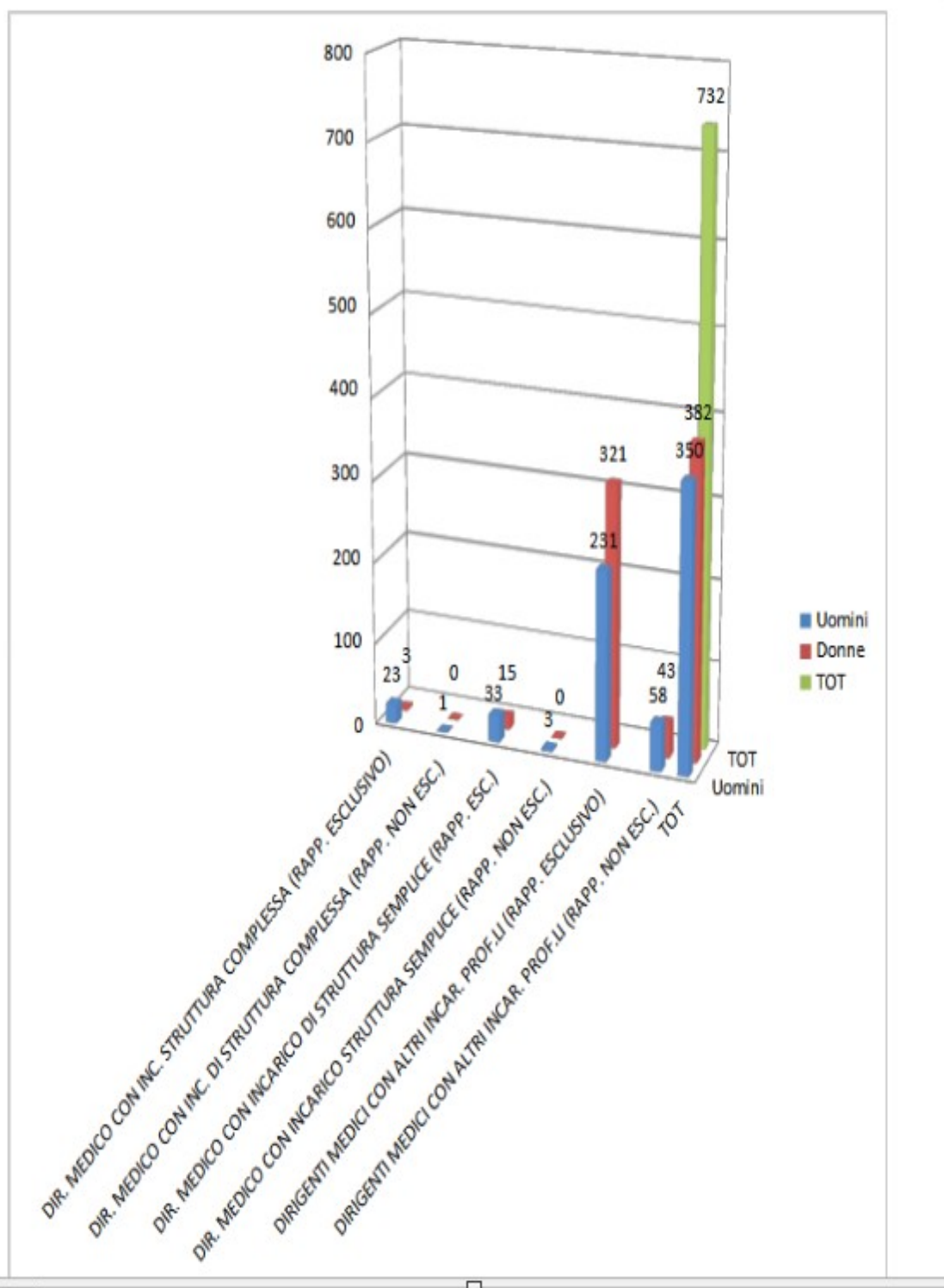
**Rapporto incrementale della popolazione sanitaria infermieristica
negli anni dal 2020 al 2022**



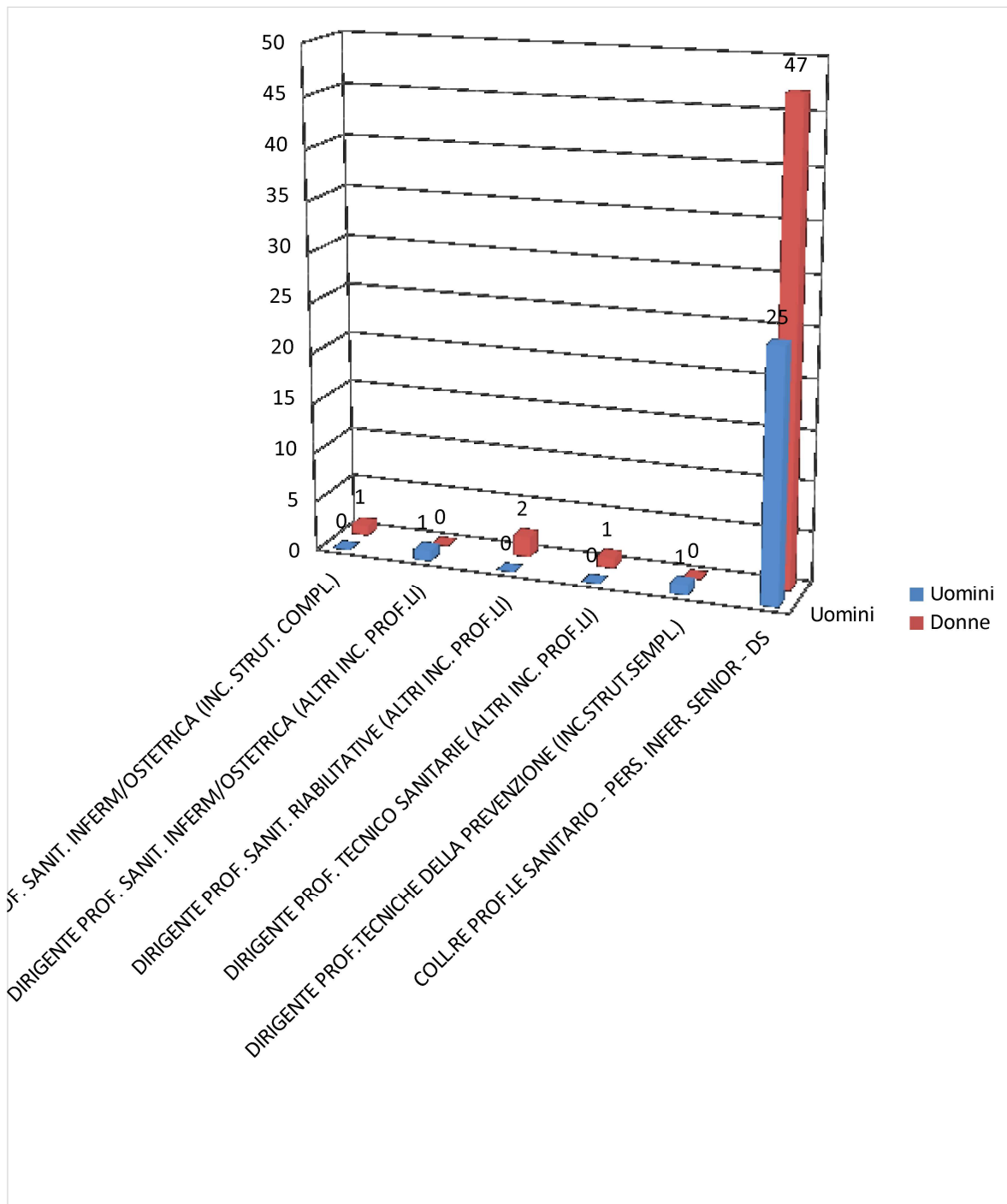
Profili Ruolo Sanitario - Personale Infermieristico	1.884	1.840	1.904
--	-------	-------	-------

Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2022

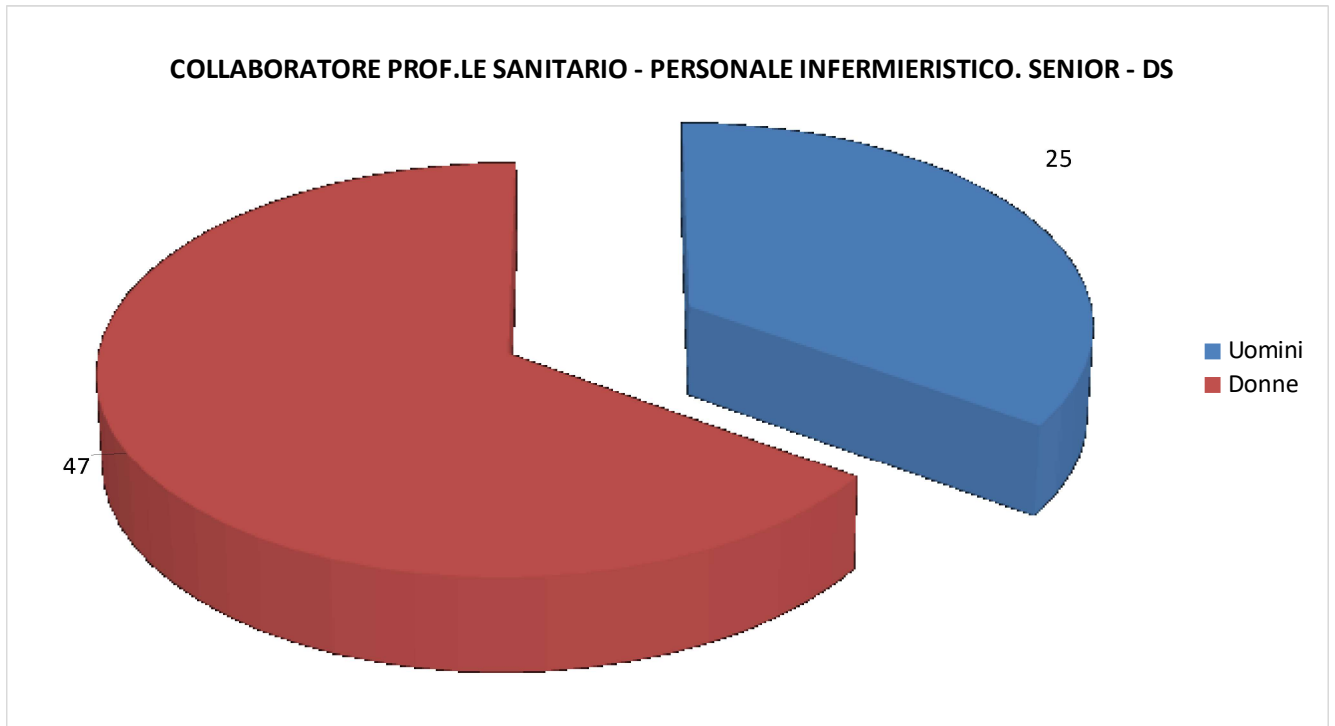
Analisi degli incarichi del personale medico



Analisi degli incarichi del personale infermieristico, ostetrico, tecnico e riabilitativo: dirigenza e incarichi apicali di coordinamento



Coordinatori infermieristici divisi per sesso



	Uomini	Donne
COLL.RE PROF.LE SANITARIO - PERS. INFER. SENIOR - DS	25	47

Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2022

L'analisi dei dati presentata, seppur nella sua significativa 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 infatti di poter favorire una piena ed ottimale valorizzazione del "Capitale Umano" a disposizione.

In particolare il Piano delle Azioni Positive diventa lo strumento privilegiato nel tentativo di realizzare un obiettivo di più ampio respiro.

È molto interessante rilevare che per la prima volta gli incarichi del personale medico registrano una controtendenza con prevalenza degli incarichi professionali al personale femminile.

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 81/2008 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:

L'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini, sta per adottare il "Nuovo Codice di Comportamento dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini", con deliberazione in corso di adozione.

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 del dato personale.

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

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, le 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 finalizzati 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 2023 il Servizio di Psicologia –*consulenza e liaison* dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini, pianificato e realizzato nel 2022, è divenuto pienamente

operativo. La casa degli psicologi, è fortemente orientata alla presa in carico e accompagnamento dei pazienti, dei familiari e dei *caregiver*.

Il Servizio si occupa di:

- 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'équipe curante.

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. 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 2023- 2025, inserito quale sezione n. 2 nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione n. 116 del 31.01.202, si evidenzia quanto segue:

1. Nell'anno 2023 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

CODICE AREA STRATEGICA	AREA STRATEGICA	OBBIETTIVO STRATEGICO	AZIONE	INDICATORI	TARGET	UO	DESCRIZIONE UO
F	Area della comunicazione ai cittadini	Principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.	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	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, packet guide, elenchi intranet)	N. 1 report al 31.12 sugli aggiornamenti effettuati nel corso dell'anno	1	DG21	URP - COMUNICAZIONI ISTITUZIONALI - RAPPORTO CON LE ASSOCIAZIONI
F	Area della comunicazione ai cittadini	Principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.	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	DG44	CONTROLLI INTERNI E PROCESSI DI AUDIT
F	Area della comunicazione ai cittadini	Principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche 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. 1 corso di formazione da organizzare entro il 31.12	1	DG44	CONTROLLI INTERNI E PROCESSI DI AUDIT
F	Area della comunicazione ai cittadini	Principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche 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. 1 corso di formazione espletato entro il 31.12	1	DG23	SIO, GOVERNO CLINICO, FORMAZIONE E QUALITÀ
F	Area della comunicazione ai cittadini	Principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.	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 proposta al 31.12 di modello questionario per il monitoraggio del benessere organizzativo in collaborazione con il Servizio di Psicologia	1	DG44	CONTROLLI INTERNI E PROCESSI DI AUDIT
F	Area della comunicazione ai cittadini	Principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche 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 medico partecipante al corso di formazione sul benessere organizzativo organizzato dalla UOSD SIO, Governo Clinico, Formazione e Qualità ≥ 1	1		TUTTE LE UO SANITARIE
F	Area della comunicazione ai cittadini	Principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche 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	Garantire la partecipazione del personale aziendale al corso relativo al benessere organizzativo per i prossimi mesi a disposizione della UOSD SIO, Governo Clinico, Formazione e Qualità ≥ 90%	90	DG35	FORMAZIONE PROFESSIONI SANITARIE CONTINUA E D UNIVERSITARIA

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

- Per quanto concerne il Comparto, è stato confermato per l'anno 2023 il processo di valutazione della performance individuale previsto dal CCIA 2016/2018 vigente che prevede la 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.
- Per quanto concerne il personale dirigenziale, i tavoli operativi tra la Direzione Strategica e le OO.SS. hanno definito, per l'anno 2023, come annualità sperimentale, gli accordi decentrati relativi alla Dirigenza Area Sanità e Area PTA con 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.

Le relative schede di valutazione sono state predisposte su piattaforma informatica AlfaBox HSM Consulting attivata per il processo di valutazione della Dirigenza per l'anno 2023. Entro il 30/06/2023 si è avviato il processo suindicato con il caricamento da parte dei valutatori delle schede per singolo dirigente ed entro il 29/02/2024 il processo si è concluso con approvazione della valutazione.

- ## 2. 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 il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) di questa Azienda che ha recepito in una proposta di documento unitario, in corso di valutazione, gli ultimi accordi conclusi tra le parti. All'interno del documento stesso sono 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, è stato attivamente operativo nel corso del 2023.
- ✓ Il Comitato è stato aggiornato nella sua composizione con del. 458 del 12-03-2024.
- ✓ 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 2023 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 dell'operato del CUG alle norme in materia di privacy nazionali e aziendali;**
- 2) Implementazione azione positive PAP 2023-2025;**
- 3) Presentazione, condivisione e approvazione del Piano Azioni Positive (PAP) 2024-2026;**
- 4) Gestione delle segnalazioni pervenute;**
- 5) Partecipazione alla Rete Nazionale CUG;**
- 6) Gestione della corrispondenza della scrivania e-document;**
- 7) Gestione della corrispondenza della casella di posta elettronica;**
- 8) Aggiornamento Sito Internet Aziendale;**

1) Trattamento dei dati personali all'interno delle attività del CUG

Con DDG n.340 del 24-02-2023 al Presidente del CUG sono stati attribuiti compiti e funzioni in materia di trattamento dei dati personali. Di conseguenza nella riunione del 27-03-2023 il Presidente del CUG ha attribuito la delega, con i relativi compiti, a tutti i componenti per trattare i dati personali acquisiti in corso di espletamento delle funzioni del Comitato Unico di Garanzia.

2) Implementazione azione positive PAP 2023-2025;

Il CUG ha lavorato attivamente alla realizzazione di azioni di implementazione del PAP 2023-2025

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 2023.

Il corso è stato programmato all’interno del PFA 2023 (DDG 285 del 16-02-2023) 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 2023 ed è stato accreditato ECM (6 crediti formativi). È stato organizzato in due edizioni, 6 novembre e 22 novembre 2023 coinvolgendo, rispettivamente, 50 partecipanti nella prima edizione e 33 nella seconda.

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

Sono state avviate le attività propedeutiche, in collaborazione con il Servizio di Psicologia - *Consulenza e Liaison*, al fine di realizzare un primo monitoraggio del Benessere organizzativo del personale aziendale: è stato individuato il questionario dell'INAIL come possibile riferimento ritenendo di dover lanciare un "Progetto Pilota" che prevede la somministrazione del questionario prescelto, iniziando l'attività con una Unità Operativa, prendendo atto della disponibilità della U.O.C. Microbiologia e Virologia.

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) 2024-2026

Il Presidente del CUG è stato incluso nel Gruppo di Lavoro PIAO con nota n.177366 del 09-11-2023. I lavori hanno preso inizio con la richiesta dei dati all'Area Personale con nota prot. n. 185478 del 21-11-2023 e sono proseguiti con le riunioni con gli altri componenti del Gruppo di Lavoro e l'elaborazione e l'approvazione del PAP 2024-2026 da parte del CUG nella riunione del 13-12-2023, successivamente trasmesso al Direttore della UOC Programmazione Strategica e Controllo di Gestione, coordinatore del gruppo di lavoro, con nota n.201676 del 19-12-2023. Le attività intraprese hanno portato alla stesura del PIAO 2024-2026, approvato con DDG N. 183 del 31 gennaio 2024.

4) Gestione delle segnalazioni pervenute

Sono state gestite tutte le segnalazioni dei dipendenti pervenute al CUG. Per ogni segnalazione è stato costituito un Gruppo di Lavoro. Il Gruppo di Lavoro si è riunito più volte ed a lavori ultimati ha riferito al CUG riunito in seduta plenaria. Preso atto dell'evidenza portata dal Gruppo di Lavoro, il Comitato ha deliberato sulla segnalazione pervenuta.

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.

Un numero più elevato di riunioni, rispetto all'anno precedente, è necessario per garantire l'assolvimento delle sue funzioni.

A seguito del pensionamento di tre componenti, è stata aggiornata la sua composizione con deliberazione n.458 del 12-03-2024.

Per raggiungere le finalità programmate, nonostante la sua recente costituzione, ha creato di un'organizzazione interna con una segreteria collaudata e sempre operativa.

Per garantire un servizio efficace a raggiungere la parità di genere, la non discriminazione e l'agilità lavorativa il nuovo 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 28/03/2024.

Roma 28 marzo 2024

Per il Comitato Unico di Garanzia
Il Presidente