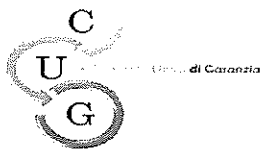




SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL
ROMA 3



REGIONE
LAZIO

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Relazione del Comitato Unico di Garanzia della ASL ROMA 3

ANNO 2023

Direttore Generale Dr.ssa Francesca Milito
Direttore Sanitario Dr.ssa Daniela Sgroi
Direttore Amministrativo Dr. Angelo Scozzafava

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG della ASL Roma 3 SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

PREMESSA

Riferimento normativo

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

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

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

Struttura della Relazione

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

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

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una 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

DATI SUL PERSONALE

Il personale della ASL Roma 3 è composto da personale dipendente e personale convenzionato. Dai dati riportati, forniti dalla UOC Risorse Umane della Asl Roma 3, risulta che il numero totale del personale al 31.12.2023 è di n. 3050 unità, di cui: n.2059 personale dipendente con 1525 donne e 654 uomini, personale convenzionato interno n. 991 unità con 712 donne e 279 uomini.

Si evidenzia che i dati relativi al personale convenzionato interno e alla formazione non sono stati inseriti nel format 1.

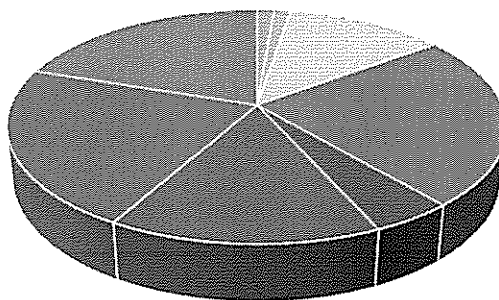
Nella tabella che segue vengono riportati alcuni dati sintetici sul personale convenzionato pervenuti successivamente:



1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
SPECIALISTA	tempo indeterminato	0	2	2	19	37	0	7	23	34	31
SPECIALISTA	tempo determinato		71	68	25	23		187	276	84	31
PROFESSIONISTA	tempo indeterminato				1	1			2	4	3
MEDICO DI GUARDIA	tempo indeterminato		3	2	2	15				1	6
MEDICINA DEI SERVIZIO	tempo indeterminato				2	6				6	17
Organo di vertice		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	76	72	49	82	0	194	301	129	88
Totale % sul personale complessivo		0,00	7,67	7,27	4,94	8,27	0,00	30,37	30,37	13,02	8,88

Titolo del grafico



- Uomini < 30
- Uomini da 31 a 40
- Uomini da 41 a 50
- Uomini da 51 a 60
- Uomini > 60
- Donne < 30
- Donne da 31 a 40
- Donne da 41 a 50
- Donne da 51 a 60
- Donne > 60

Figura 1 Personale convenzionato per genere età

Il personale che lavora per l'Azienda costituisce la principale risorsa della stessa. L'Azienda è orientata alla definizione di un contesto che miri a valorizzare adeguatamente le competenze e le potenzialità dei propri collaboratori.

Allo stesso tempo, l'Azienda chiede il rispetto dei codici deontologici di categoria come contributo pieno e responsabile degli aspetti etici connessi al proprio ruolo e con l'impegno costante nel perseguimento della missione aziendale. L'Azienda vigila, inoltre, sul rispetto da parte dei suoi operatori del codice etico-comportamentale e dei codici disciplinari.

Sezione 1 - Dati sul personale e retribuzioni

Il seguente grafico offre un'analisi dettagliata della suddivisione per ruolo e sesso all'interno dell'organizzazione per l'anno 2023, del personale dipendente. Questa rappresentazione visiva offre uno sguardo approfondito sulla composizione della forza lavoro, evidenziando sia la diversità di genere che l'età media dei dipendenti.

Una delle prime osservazioni che emergono dal grafico è la presenza significativa delle donne in tutti i livelli organizzativi. Dalla base fino ai ruoli dirigenziali, le donne sono rappresentate in modo consistente, indicando un impegno verso l'uguaglianza di genere e la promozione delle donne nei vertici aziendali. Questo risultato è estremamente positivo e riflette l'importanza dell'inclusione e della diversità nelle pratiche aziendali.

Inoltre, il grafico mostra che l'età media dei dipendenti, inclusi quelli con ruoli dirigenziali, si concentra principalmente nella fascia tra i 41 e i 50 anni.

Questo suggerisce un equilibrio generazionale all'interno dell'organizzazione, con una combinazione di esperienza consolidata e freschezza innovativa.

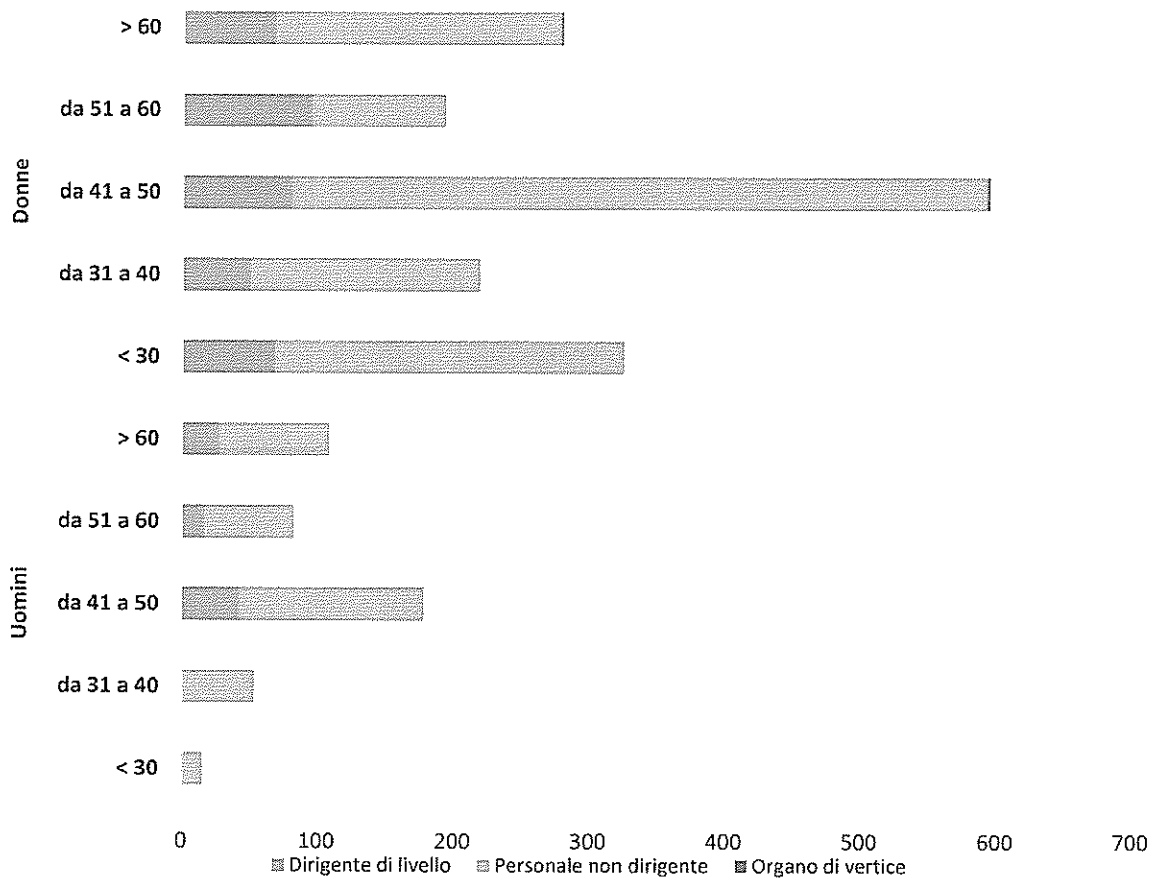
Complessivamente, il grafico evidenzia l'impegno dell'organizzazione verso la parità di genere e l'inclusione, nonché la valorizzazione della diversità di età all'interno del luogo di lavoro.

Questi fattori non solo contribuiscono a un clima lavorativo positivo e inclusivo, ma possono anche favorire l'innovazione, la produttività e il successo a lungo termine dell'azienda.



Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	di ruolo a tempo indeterminato	0	0	43	17	28	69	51	81	96	69
Personale non dirigente	di ruolo a tempo indeterminato	16	54	136	66	81	257	169	514	98	211
Organo di vertice		0	0	0	0	0	0	0	2	0	1
Totale personale		16	54	179	83	109	326	220	597	194	281
Rapporto % sul personale complessivo		0,78	2,62	8,69	4,03	5,29	15,83	10,68	28,99	9,42	13,65

Ripartizione del personale dipendente per genere ed età nei livelli di inquadramento



Analisi della Ripartizione del Personale per Genere, Età e Tipo di Presenza

L'analisi della struttura del personale di un'organizzazione è cruciale per comprendere le dinamiche interne e pianificare strategie efficaci.

In questo contesto, la ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza fornisce un quadro dettagliato delle caratteristiche della forza lavoro.

Una delle principali osservazioni che emergono dall'analisi dei dati forniti, suggerisce che la stragrande maggioranza del personale contribuisce al funzionamento dell'organizzazione con un impegno lavorativo a tempo pieno.

Inoltre, esaminando la distribuzione per genere e età, è possibile individuare tendenze significative. Ad esempio, potrebbe emergere che un certo gruppo demografico preferisce o è più incline a lavorare a tempo pieno rispetto ad altri. Queste informazioni sono preziose per la pianificazione delle risorse umane e possono influenzare decisioni riguardanti politiche aziendali, benefici per i dipendenti e programmi di sviluppo professionale.

Il mantenimento di un equilibrio tra le esigenze dell'organizzazione e le preferenze dei dipendenti è fondamentale per promuovere un ambiente lavorativo soddisfacente e sostenibile. Ciò potrebbe richiedere l'implementazione di politiche flessibili che consentano ai dipendenti di scegliere l'orario di lavoro più adatto alle proprie esigenze, pur garantendo che le necessità dell'azienda siano soddisfatte.

In conclusione, l'analisi della ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza fornisce un'importante panoramica della struttura interna dell'organizzazione



Ripartizione del personale dipendente per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini						Donne						Totale % (1)	% di genere (2)	Totale % (1)	% di genere (3)
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale				
Part Time ≤50%	0	0	0	16	2	18	72,00	2,83	0	0	4	2	1	7	28,00	0,49
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	7	3	3	13	100,00	0,91
Tempo Pieno	20	86	110	227	175	618	30,58	97,17	69	176	325	575	258	1403	69,42	98,59
Totale	20	86	110	243	177	636			69	176	336	580	262	1423		
Totale %	0,97	4,18	5,34	11,80	8,60	30,89			3,35	8,55	16,32	28,17	12,72	69,11		

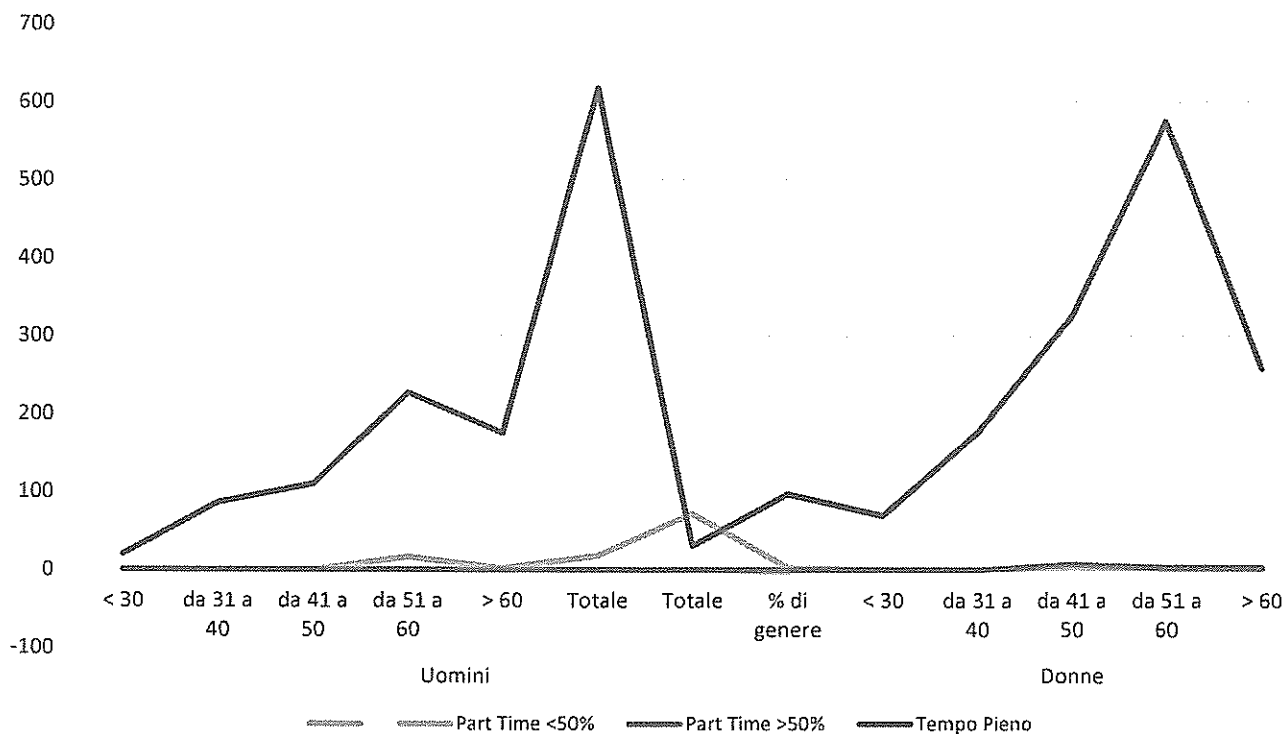
(1)

(2) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(4) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Ripartizione del personale dipendente per genere, età e tipo di presenza



Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Nel panorama lavorativo contemporaneo, la promozione dell'equità di genere è diventata una priorità fondamentale per le organizzazioni impegnate a creare ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi della diversità. Mentre molto spesso si discute della presenza femminile nei ruoli dirigenziali, è altrettanto importante analizzare e affrontare la ripartizione di genere nelle posizioni di responsabilità remunerate non-dirigenziali.

Recenti dati statistici hanno rivelato una tendenza significativa: il 75% delle posizioni di responsabilità non-dirigenziali remunerate è attualmente occupato da donne, mentre solo il 24% è rappresentato dagli uomini. Questa discrepanza, sebbene possa sembrare controintuitiva rispetto alla tradizionale rappresentazione di genere nei ruoli di potere, evidenzia una trasformazione in atto nel mondo del lavoro.

Le donne stanno emergendo sempre più come leader e professioniste altamente qualificate in una vasta gamma di settori e ruoli aziendali.

La loro presenza predominante nelle posizioni di responsabilità non-dirigenziali riflette un cambiamento culturale e organizzativo che riconosce e valorizza il loro contributo al successo aziendale.

Ciò nonostante, è importante evitare di cadere nell'illusione di un progresso completo verso la parità di genere. Anche se la rappresentanza femminile nelle posizioni di responsabilità non-dirigenziali è in aumento, rimangono ancora sfide significative da affrontare. Queste possono includere la presenza di ostacoli strutturali e culturali che limitano l'avanzamento delle donne nella carriera, nonché il persistere di disparità salariali e di opportunità di crescita professionale.

Per promuovere un vero equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità non-dirigenziali, le organizzazioni devono adottare un approccio integrato che comprenda politiche di reclutamento e promozione basate sul merito, la creazione di culture aziendali inclusive e la promozione di modelli di leadership diversificati.

Inoltre, è essenziale garantire che le donne occupanti queste posizioni abbiano accesso a opportunità di sviluppo professionale e di networking che favoriscano il loro progresso e la loro crescita all'interno dell'organizzazione. Ciò può includere programmi di mentorship, coaching e formazione mirati a potenziare le loro competenze e ad ampliare le loro reti di contatti.

In conclusione, sebbene la presenza femminile predominante nelle posizioni di responsabilità non-dirigenziali rappresenti un passo avanti verso l'equità di genere nel mondo del lavoro, è fondamentale non sottovalutare le sfide rimanenti. Solo

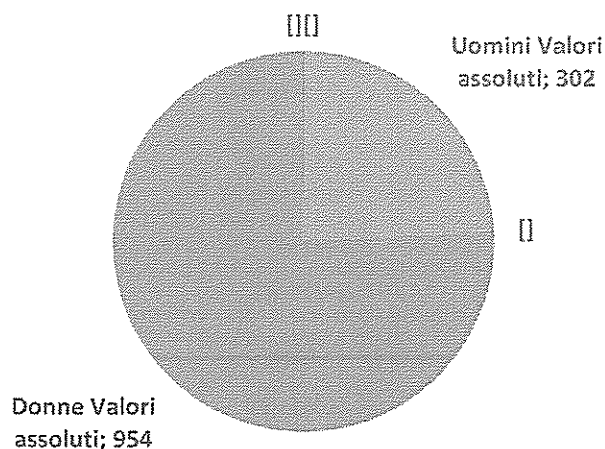
attraverso un impegno continuo e un approccio proattivo possiamo creare un ambiente lavorativo dove uomini e donne abbiano pari opportunità di eccellere e contribuire al successo aziendale.

Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
COLLABORATORE D DS	302	24,04	100,00	954	75,96	100,00	1256	100,00
Totale personale	302			954			1256	

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
Totale % sul personale complessivo	14,67			46,33			61,00	

COLLABORATORE D DS



Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale dipendente a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

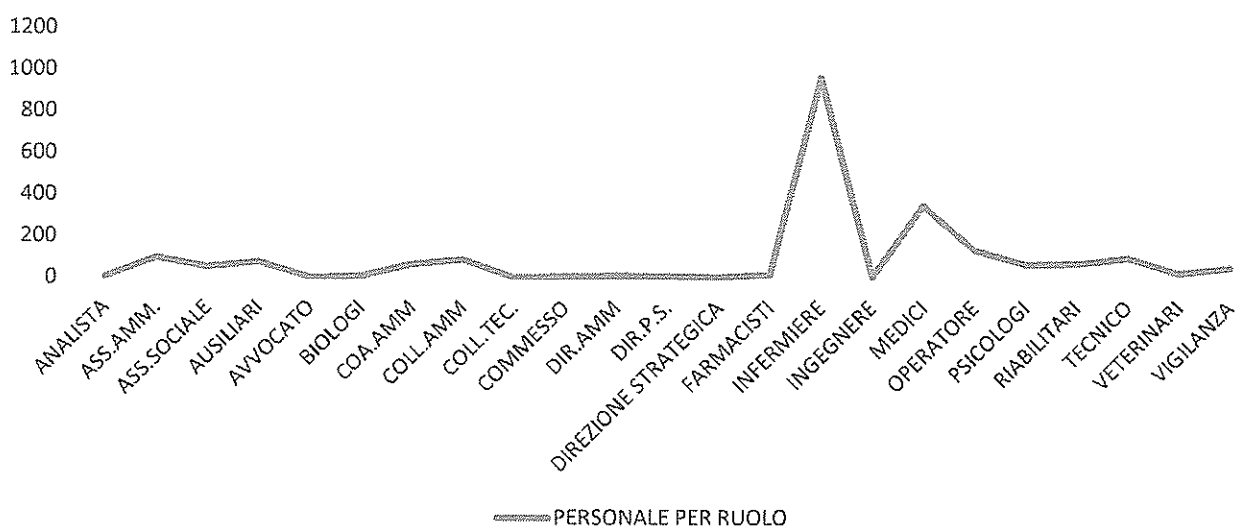
Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
assistente amministrativo - c	€1335,00	€1353,00	€ 18,00	1,33
AUSILIARIO SPECIALIZZATO SERVIZI SOCIO SANITARI	€1144,00	€1056,00	€ -88,00	-8,33
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	€1161,00	€1191,00	€ 30,00	2,52
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	€1296,00	€1277,00	€ -19,00	-1,49
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	€1473,00	€1463,00	€ -10,00	-0,68
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE SENIOR	€1615,00	€1744,00	€ 129,00	7,40
ASSISTENTE SOCIA	€1678,00	€1607,00	€ -71,00	-4,42
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - FISIOTERAPISTA -	€1482,00	€1489,00	€ 7,00	0,47
Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - INFERMIERE	€1531,00	€1519,00	€ -12,00	-0,79
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - TECNICO DELLA PREVENZ. AMBIENTE LUOGHI L	€1526,00	€1390,00	€ -136,00	-9,78
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMED.	€1538,00	€1553,00	€ 15,00	0,97
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA -	€1523,00	€1390,00	€ -133,00	-9,57
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO SENIOR - INFERMIERE	€1872,00	€1851,00	€ -21,00	-1,13
COMMESSO	€1196,00	€1216,00	€ 20,00	1,64
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	€3471,00	€3515,00	€ 44,00	1,25
DIRIGENTE ANALISTA	€3640,00	€2790,00	€ -850,00	-30,47
DIRIGENTE BIOLOGO	€3263,00	€3786,00	€ 523,00	13,81
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	€2407,00	€2635,00	€ 228,00	8,65
DIRIGENTE FARMACISTA	€3291,00	€4411,00	€ 1120,00	25,39
DIRIGENTE INGEGNERE	€3600,00	€2992,00	€ -608,00	-20,32
Dirigente Medico	€4517,00	€4394,00	€ -123,00	-2,80
DIRIGENTE PSICOLOGO	€3377,00	€4341,00	€ 964,00	22,21
DIRIGENTE VETERINARIO	€4213,00	€3708,00	€ -505,00	-13,62
OPERATORE SOCIO SANITARIO	€1170,00	€1185,00	€ 15,00	1,27
Operatore Tecnico	€1038,00	€1196,00	€ 158,00	13,21

Il divario economico, espresso come differenza nella media delle retribuzioni omnicomprensive tra il personale a tempo pieno, suddiviso per genere nei diversi livelli di inquadramento, è una questione cruciale nell'analisi della parità di genere nelle organizzazioni. Questo indicatore fornisce un'importante visione d'insieme sulle disparità retributive tra uomini e donne all'interno di un'azienda o di un settore specifico.

L'analisi del divario economico può rivelare disuguaglianze salariali significative che possono essere il risultato di una serie di fattori, tra cui discriminazione di genere, differenze nei percorsi di carriera, aspettative culturali e sociali, nonché politiche aziendali.

Per affrontare e mitigare il divario economico di genere, è fondamentale adottare l'implementazione di politiche salariali trasparenti e basate sul merito, programmi di sviluppo professionale equi, misure per combattere la discriminazione e promuovere la rappresentanza equa delle donne nei livelli decisionali.

PERSONALE DIPENDENTE PER RUOLO



Personale dirigenziale dipendente suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Livello	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Dirigente di livello generale	Diploma di scuola superiore	204	22,82	690	77,18	894	43,42
Dirigente di livello generale	Laurea	208	40,23	309	59,77	517	25,11
Dirigente di livello generale	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,10
Dirigente di livello generale	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	0,15
		Uomini		Donne		Totale	
Livello	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Dirigente di livello generale	Inferiore al Diploma superiore	208	32,35	435	67,65	643	31,23
Totale personale		622		1437		2059	
Totale % sul personale complessivo		30,21		69,79		100,00	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

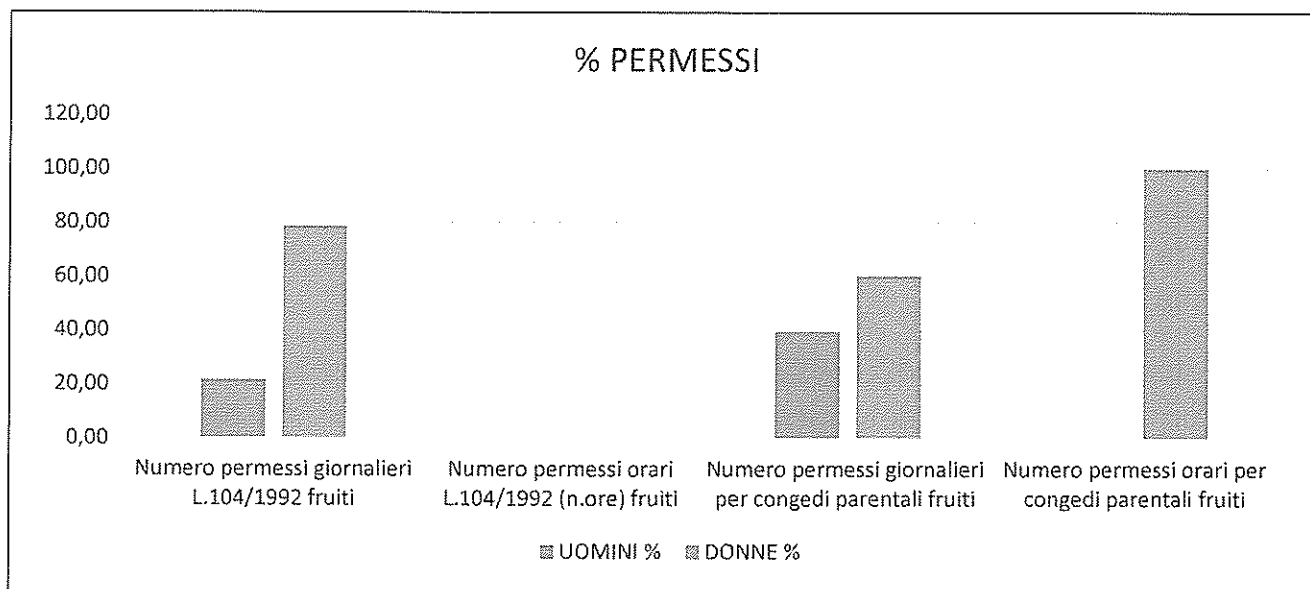
Tipo misura conciliazione	Uomini					Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	Donne					Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60				< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60			
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	1	12	19	64	39	135	25,09	85,99	6	27	86	210	74	403	74,91	73,94
Personale che fruisce di congedo parentale	1	7	10	4	0	22	13,41	14,01	8	69	59	6	0	142	86,59	26,06
Totale	2	19	29	68	39	157			14	96	145	216	74	545		
Totale %	0,28	2,71	4,13	9,69	5,56	22,36			1,99	13,68	20,66	30,77	10,54	77,64		

(1)

La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza (2)

La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini (3)

La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne



Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 del personale dipendente

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	3463	23,67	11169	76,33	14632	72,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	445	28,11	1138	71,89	1583	7,86
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	459	11,70	3464	88,30	3923	19,48
Totale permessi	4367	21,69	15771	78,31	20138	

(1)

La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento) (2)

La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età rappresenta un aspetto cruciale nella promozione di un ambiente lavorativo equo e inclusivo. Tali misure possono includere politiche come flessibilità degli orari di lavoro, lavoro da remoto, congedi parentali retribuiti, assistenza all'infanzia, assistenza agli anziani e altre forme di supporto per il bilanciamento tra lavoro e vita privata.

È essenziale che queste misure siano accessibili e utilizzate da uomini e donne di diverse età, in modo da favorire una cultura organizzativa che valorizzi la diversità e rispetti i bisogni individuali dei dipendenti. Inoltre, è importante considerare le

specifiche esigenze delle diverse fasce d'età e dei diversi generi per garantire un impatto efficace delle politiche di conciliazione.

Le aziende possono promuovere attivamente la fruizione di queste misure attraverso la sensibilizzazione, la formazione e la creazione di un ambiente che supporti apertamente l'utilizzo di tali politiche. Inoltre, è fondamentale monitorare costantemente l'efficacia di queste misure e apportare eventuali miglioramenti per garantire che soddisfino realmente le esigenze dei dipendenti di tutte le età e di entrambi i sessi.

La fruizione delle misure di conciliazione può portare a numerosi benefici, tra cui una maggiore soddisfazione dei dipendenti, una migliore retention del personale, una maggiore produttività e una riduzione dell'assenteismo. Pertanto, investire nella promozione e nell'attuazione efficace di politiche di conciliazione per genere ed età è un passo importante per costruire un ambiente lavorativo inclusivo e sostenibile nel lungo termine.

I dati riportati relativi alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi previsti dalla legge 104/1992 presso la ASL Roma3 mettono in luce una chiara disparità di genere nell'utilizzo di tali benefici. È evidente che le donne utilizzano questi strumenti in misura significativamente maggiore rispetto agli uomini, con percentuali che riflettono una distribuzione squilibrata delle responsabilità familiari e dei compiti di cura.

Il fatto che le donne utilizzino i congedi parentali e i permessi della legge 104/1992 con una frequenza molto più elevata rispetto agli uomini suggerisce che siano ancora presenti stereotipi di genere profondamente radicati riguardanti i ruoli familiari e le responsabilità domestiche.

Questi dati evidenziano la persistenza di disuguaglianze strutturali che possono limitare le opportunità di crescita professionale e di partecipazione al mercato del lavoro per le donne.

Tuttavia, è importante riconoscere che questa disparità di genere non riguarda solo le donne, ma anche gli uomini. Il fatto che solo una piccola percentuale di uomini usufruisca dei permessi della legge 104/1992 indica che potrebbero essere presenti ostacoli culturali o organizzativi che impediscono loro di bilanciare efficacemente lavoro e vita privata.

Per affrontare questa situazione, è fondamentale adottare politiche e iniziative volte a promuovere un'effettiva parità di genere e a supportare l'inclusione e la conciliazione tra lavoro e vita privata per tutti i dipendenti. Questo potrebbe includere l'implementazione di politiche aziendali che favoriscano la flessibilità lavorativa,

l'introduzione di congedi parentali retribuiti e accessibili sia per le madri che per i padri, e l'istituzione di programmi di sensibilizzazione e formazione sulle questioni legate alla parità di genere e alla conciliazione lavoro-famiglia.

La formazione del personale è da considerarsi la premessa per veicolare i cambiamenti organizzativi, un investimento per ridurre le barriere tra gli operatori e garantire il rispetto dei diritti in particolare la sicurezza sul lavoro, il contrasto alle discriminazioni e della violenza e sostenerli nelle responsabilità.

Nell'ottica di favorire eventi formativi per il personale sui loro diritti, i ruoli e le responsabilità per promuovere il benessere organizzativo, le discriminazioni di genere, nell'anno 2023 sono stati realizzati diversi corsi di formazione inseriti nel Piano formativo aziendale 2023-2024.

Titolo del corso	Totale partecipanti	N° uomini	N° donne
De- escalation ed eventi aggressivi in reparto	63	17	36
La tutela della popolazione migrante e il progetto "Icare2": criticità e punti di forza nell'accesso ai percorsi in un'ottica di intervento multidisciplinare	30	0	30
Violenza di genere, prevenzione e contrasto in sinergia con le reti territoriali	32	1	31
L'Equità nella salute e nei percorsi assistenziali	65	14	45
Corso E-learning sulla sicurezza sul lavoro per dirigenti	14	9	5
Corso di formazione obbligatorio per i lavoratori ai sensi dell'art. 37 deò d.lgs 81/08si N.6	315		

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Con la Delibera 364 del 30/03/2023 l'Azienda Asl Roma 3 ha adottato il Piano per le Azioni Positive 2023/2025. Successivamente, quindi sono state avviate le attività previste nel Piano dalla scrivente Unità Operativa.

Successivamente, con Delibera del Direttore Generale n. 1081 del 2 ottobre 2023 è stata adottata la "Procedura per la Valutazione del Disagio Lavorativo e del Benessere Organizzativo Aziendale" con l'obiettivo di aggiornare ed uniformare le attività rivolte al personale interno come Sportello di Ascolto e Dialogo e verso l'utenza esterna come Ambulatorio per il Disagio Lavorativo.

L'attività del Benessere Organizzativo Aziendale si è sviluppata in tre linee di azione:

- sviluppo del Piano per le Azioni Positive a favore di tutto il personale;
- sportello di ascolto e dialogo con i lavoratori;
- valutazione del Disagio e del Benessere Organizzativo;
- Piano per le Azioni Positive

In merito alle attività previste dal Piano sono state organizzate tre edizioni (I° ed. 30/10/2023; II° ed. 17/11/2023; III° ed. 29/11/2023) del corso ECM "Come migliorare Salute e Benessere con Sport, Esercizio Fisico e Buona Alimentazione". Tutte e tre le edizioni hanno riscosso moltissimo successo e hanno avuto grande partecipazione.

Sportello di ascolto e dialogo

L'attività dello sportello di ascolto viene effettuata sia in consulenza al medico competente sia dietro richiesta del lavoratore.

Dati dal 10/05/2023 al 30/11/2023

Consulenze del Medico Competente	Richieste da Parte dei Lavoratori	Totale Richieste
3	30	33

Valutazione del benessere organizzativo

La valutazione del benessere organizzativo è stata completata nel Dipartimento dei Servizi, con restituzione a tutto il Dipartimento, ed è stata avviata presso il Dipartimento di Prevenzione.

Dati dal 10/05/2023 al 30/11/2023

Unità operative	Numero interviste somministrate	Numero questionari
5	13	110

PERFORMANCE

In sede di definizione degli obiettivi di performance organizzativa anche per l'anno 2023, la Asl Roma3, ha individuato nell'albero degli obiettivi di performance organizzativa presente nel PIAO prevedendo la presenza di obiettivi legati alla garanzia del rispetto delle pari opportunità ed al benessere lavorativo.

Il CUG è stato coinvolto per l'approvazione del "Piano Azioni Positive" inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO) 2023 quale documento unico di programmazione e governance, che accorpa tra gli altri i piani della performance, del lavoro agile e dell'anticorruzione. Approvato nella seduta straordinaria del 29.03.2023.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia nominato con Deliberazione del Direttore Generale N.1290 del 30 dicembre 2022 primo incontro e costituitosi nel 2023 ha mosso i primi passi all'interno della Asl Roma3

COMPONENTI OO.SS.				
N.RO	TITOLARE		SUPPLENTE	
1	Anna Paola	CIRRI SEPE QUARTA	Sebastiano	CROCE
2	Vanessa	TAGLIAFERRI	Fabrizio	PIERGALLINI
3	Santina	DI MASSIMO	Alessandra	BLASI
4	Diana	PASQUARELLI	Guido	IONTA
5	Camillo	SONNINO	NP	
6	Norma	SARDELLA	Maria Rita	NOVIELLO
7	Roberto	MORELLO	Daniela	CAPOZZI

8	Francesca	BRUNO	Flavio	SOLEO
9	Stefania	MANZONI	Fabio	GIOVANNELLI
10	Fabio	PATERNOSTER	Mariarosaria	TERLIZZI
11	Aniello	DI NICUOLO	Gianluca	MAZZONI
12	Francesco	IANDIMARINO	Angelo	GIULIANI
13	Sara	RONCO	Giulia	SOLAZZI
14	Debora	GIANNINI	Iride	BOSI
15	Speranza	IOSSA	Tiziana	FELICE

COMPONENTI AZIENDALI

N.RO	TITOLARE	
1	Lorenza	ABBATI
2	Francesca	CECCARONI
3	Ettore	FUOCO
4	Giustina	FAPARELLI
5	Maurizio	MARTINELLI
6	Laura	TITTARELLI
7	Marina	GERMANO
8	Giovanna	ARIOLI
9	Amelia	BENCICH
10	Nella	MASTROIANNI
11	Paolo	PIERFEDERICI
12	Emilio	SCALISE
13	Erika	GIANNELLI
14	Vincenza	VARCHETTA
15	Gabriella	SCIARRA

Presidente : Marina Germano

Vice Presidente: Lorenza Abbati

Segretario: Giovanna Arioli

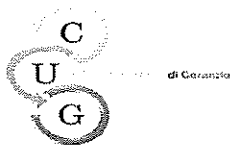
Il Comitato Unico di Garanzia della Azienda Roma 3, non ha dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

Nel piano formativo 2023-24, definito prima dell'istituzione del CUG, non sono state previste risorse dedicate per la formazione delle/dei componenti del Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma3.

Si prevedono nel corso dell'anno 2024, delle integrazioni al piano formativo aziendale 2024, a cura del CUG.

Al Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma3, è stato riservato uno spazio nel sito istituzionale internet a cui è possibile accedere, attraverso il logo condiviso e votato dai rappresentanti CUG in assemblea.

LOGO



link

<https://www.aslroma3.it/amministrazione-trasparente/personale/cug/>

Al momento non sono presenti circolari che regolamentano i rapporti tra Amministrazione e Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma3.

Il Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma 3 si riunisce in convocazione ordinaria almeno quattro volte l'anno; può essere convocato in via straordinaria dal/dalla Presidente per motivi di necessità e urgenza, e comunque ogni qualvolta sia richiesto da almeno la metà più uno dei suoi componenti effettivi.

Il Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma 3, prende in carico tutte le istanze che gli vengono sottoposte.

Ad oggi il Comitato Unico di Garanzia della Asl Roma 3 non si è avvalso di collaborazioni esterne/interne.

ATTIVITA'

Ai sensi della normativa vigente e della delibera istitutiva del CUG della ASL Roma 3 vengono assegnati ad esso i seguenti compiti:

Con Deliberazione Direttore Generale n. 249 del 07/03/2023 Nel è stato approvato il Regolamento di funzionamento del CUG

Individuate le proposte di obiettivi funzionali alla costruzione del Piano per le Azioni Positive 2024 della ASL Roma 3

Compiti propositivi su:

- ✚ predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- ✚ promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione di vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- ✚ temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- ✚ iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ad esse connesse;
- ✚ analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze di conciliazione di vita e lavoro delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- ✚ diffusione delle conoscenze ed esperienze e di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- ✚ azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- ✚ azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing e straining - nell'amministrazione;

Compiti consultivi, formulando pareri su:

- ✚ progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
- ✚ piani di formazione del personale;
- ✚ orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- ✚ criteri di valutazione del personale;
- ✚ contrattazione integrativa relativa ai temi che rientrano nelle proprie competenze;

Compiti di verifica su:

- ✦ risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- ✦ esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- ✦ esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing e straining;

Il C.U.G. promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità e il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG. opera in sinergia con il vertice dell'Amministrazione ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge.

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti del personale della ASL Roma 3 prevenendo e rimuovendo situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio lavorativo all'interno dell'amministrazione.

In caso di criticità il CUG recepisce le segnalazioni (garantendo la riservatezza) ponendole all'attenzione della Direzione aziendale e alle UOC di competenza

IL CUG della ASL Roma 3 si è organizzato con i seguenti gruppi di lavoro.

- BENESSERE ORGANIZZATIVO E STRESS DA LAVORO CORRELLATO
- STRUMENTI DI CONCILIAZIONE E TEMPI DI VITA E DI LAVORO
- MOBBING
- COMUNICAZIONE E VISIBILITA' DEL CUG
- CULTURA DI GENERE PARI OPPORTUNITA' E DIRITTI UMANI
- SPORTELLO UNICO

I gruppi hanno lavorato in autonomia sulle tematiche di riferimento aggiornando l'assemblea sulle attività svolte.

Il gruppo comunicazione e visibilità del CUG ha predisposto un accesso alle notizie sul sito aziendale in web, lo spazio dedicato CUG è identificato dal logo approvato dall'assemblea.

E' stato inoltre creato un accesso al protocollo aziendale, per agevolare la comunicazione tra i membri è stato creato mail cug@aslroma3.it a cui afferiscono tutti i componenti del CUG , è stato inoltre creata una chat su WhatsApp.

Il gruppo "Benessere organizzativo e stress lavoro correlato", composto da n. 10 componenti, sta sviluppando alcuni focus specifici relativi al Benessere organizzativo, attraverso le seguenti Azioni:

- Lavoro di condivisione e studio scientifico relativamente ai percorsi professionali riguardanti il Benessere e il Clima organizzativo dei Servizi ASL.
- Redazione di apposito Strumento/Questionario da somministrare ai colleghi che operano all'interno dell'Asl e che vogliono collaborare ad una rilevazione anonima volta al miglioramento delle relazioni professionali e al miglioramento del funzionamento organizzativo aziendale.
- Progettazione ed elaborazione di n. 2 Corsi Formativi sui temi del Benessere e delle Dinamiche organizzative all'interno dei Servizi, in collaborazione con l' U.O. Formazione Aziendale.

Il Comitato si è riunito 9 volte nell'anno 2023, è stata effettuata l'iscrizione alla Rete Cug Nazionale/Forum Cug della pubblica Amministrazione, con la quale sono stati effettuati incontri in presenza e webinar, circa le tematiche più rilevanti proposte dalla rete stessa.

È stato espresso parere favorevole alla convenzione tra "AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE ROMA 3 e UNIPOLSAI UNISALUTE" che prevede sconti su un'articolata gamma di prodotti che corrispondono alle esigenze delle persone e delle famiglie.

È stato effettuato un incontro con il servizio RSPP e con la UOC Competence, al fine di un virtuoso scambio di informazioni, nel quale sono stati presentati al comitato azioni migliorative sul benessere lavorativo.

È stata rappresentata alla Direzione aziendale l'esigenza di istituire la figura del Consigliere di Fiducia, che può lavorare di concerto con lo sportello di ascolto e il CUG.

È stata rappresentata all'Ente la necessità di indire una nuova manifestazione di interesse per la designazione Aziendale dei componenti CUG, poiché alcuni membri non sono più presenti nell'organizzazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Si evidenziano alcuni ambiti sui quali si sono sviluppate alcune attività nell'anno 2023:

- ✦ Adesione alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia costituita spontaneamente nel 2015 dalle presidentesse e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane. I membri del CUG per uno scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra diverse amministrazioni ed enti appartenenti alla pubblica amministrazione hanno partecipato a varie iniziative organizzate dalla Rete dei CUG.
- ✦ Collaborazione avviata, in particolare con i CUG di aziende sanitarie, ospedaliere, regionale, universitari, con associazioni del territorio e strutture aziendali, al fine di focalizzare la cooperazione su azioni e obiettivi comuni.
- ✦ Collaborazione con lo sportello d'ascolto aziendale istituito nell'anno 2023.
- ✦ Implementato il sito web del CUG rinnovandolo ed adeguando i contenuti.

Si rende necessario potenziare il ruolo del CUG all'interno dell'Ente, con il consolidamento delle relazioni con l'Organismo Indipendente di Valutazione, il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico, il Controllo di Gestione, la Formazione, ecc.

In particolare, si è rilevata, l'importanza della comunicazione e della conoscenza del ruolo del CUG. A tale proposito per il 2024 è stato proposto un piano di informazione interno da sviluppare anche mediante la promozione di percorsi formativi rivolti al personale.

Nell'ottica dell'attività propositiva che il Comitato deve svolgere, con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di lavorare per la realizzazione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, si rende indispensabile, anche per la predisposizione della relazione annuale, l'invio completo da parte dell'Azienda dei dati relativi al personale.

Il Presidente CUG
ASL ROMA 3
Dr.ssa Marina Germano

