

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

ANNO 2022

PREMESSA

La presente Relazione è redatta ai sensi della direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche».

La relazione si pone il duplice scopo di fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso di verificare lo stato di attuazione dei principi di parità e di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

SEZIONE 1. ANALISI DEI DATI

TABELLA 1.1.A - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - Mese Dicembre 2022 (AZIENDA E FONDAZIONE)

MACROCATEGORIA	INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE					TOTALE COMPLESSIVO
		< 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 DIRIGENTE - TD E TI	Dirigenti ruolo amministrativo - UOC			2	1				1			4
	Dirigenti ruolo amministrativo - UOS/UOSD									1		1
	Dirigenti ruolo amministrativo - altri incarichi			2				1		2		5
	Dirigenti ruolo professionale - UOC											0
	Dirigenti ruolo professionale - UOS/UOSD			1								1
	Dirigenti ruolo professionale - altri incarichi			1					1			2
	Dirigenti ruolo tecnico - UOC											0
	Dirigenti ruolo tecnico - UOS/UOSD					1						1
	Dirigenti ruolo tecnico - altri incarichi											0
	Dirigenti Sanitari - UOC										1	1
	Dirigenti Sanitari - UOS/UOSD											0
	Dirigenti Sanitari - altri incarichi		1	4	3	2	2	4	4	3		23
	Dirigenti Medici - UOC									1		1
	Dirigenti Medici - UOS/UOSD											0
	Dirigenti Medici - altri incarichi	4	72	38	10		6	94	46	19		289
PERSONALE NON DIRIGENTE - TD E TI	Profili ruolo sanitario	24	73	138	75	10	82	181	416	202	23	1224
	Profili ruolo tecnico		3	5	9	6			5	9	1	38
	Profili ruolo professionale			2								2
	Profili ruolo amministrativo	2	10	31	17	3		11	63	59	8	204
TOTALE PERSONALE		30	159	224	116	21	90	291	536	296	33	1796
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		1,7%	8,9%	12,5%	6,5%	1,2%	5,0%	16,2%	29,8%	16,5%	1,8%	100%

La tabella 1.1.A evidenzia come le donne rappresentino il 69,3% del totale dei dipendenti dell'A.O.U. e della Fondazione PTV, in linea con il dato nazionale di prevalenza della componente femminile negli Enti e Aziende del S.S.N.

Si rileva, in particolare, una maggiore presenza femminile nell'area del Comparto. Al riguardo il dato più significativo è il numero delle donne del comparto ruolo sanitario nella fascia d'età da 41 a 50 anni (n. 416).

All'interno delle aree dirigenziali la Dirigenza Medica osserva la maggiore componente femminile ed il dato più significativo è il numero delle donne nella fascia d'età da 31 a 40 anni (n. 94).

Si rileva che i dati relativi alla categoria dei "Dirigenti Medici – altri incarichi" comprendono in modo aggregato i dati relativi ai Dirigenti titolari di varie tipologie d'incarico di natura professionale. Tale circostanza non consente di effettuare un'analisi approfondita dei dati o di formulare ulteriori osservazioni.

In generale si può affermare che la presenza e la distribuzione per genere che si osserva nella globalità dei dipendenti non si osserva nelle posizioni di maggior livello gerarchico ed economico.

TABELLA 1.1.B - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE UNIVERSITARIO STRUTTURATO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - Mese Dicembre 2022

	INQUADRAMENTO	UOMINI					DONNE					TOTALE COMPLESSIVO	
		< 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 UNIVERSITARIO STRUTTURATO	Dirigenti Sanitari - UOC					1						1	
	Dirigenti Sanitari - UOS/UOSD											0	
	Dirigenti Sanitari - altri incarichi				1	2			1	3	1	8	
	Dirigenti Medici - UOC				4	13				1		18	
	Dirigenti Medici - UOS/UOSD			2	10	15				6	3	36	
	Dirigenti Medici - altri incarichi		7	23	18	37		5	11	7	13	121	
	Profili ruolo sanitario					3	1			2	3	2	11
	Profili ruolo tecnico									1			1
	Profili ruolo professionale												0
	Profili ruolo amministrativo						1						1
	TOTALE PERSONALE		0	7	25	36	70	0	5	14	21	19	197
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO		0,0%	3,6%	12,7%	18,3%	35,5%	0,0%	2,5%	7,1%	10,7%	9,6%	100%	

La tabella 1.1.B mostra una maggiore presenza maschile nell'ambito del personale universitario strutturato presso il Policlinico: gli uomini rappresentano il 70,1% del personale totale. Il dato si riflette anche nella prevalenza del personale universitario di genere maschile per quel che riguarda gli incarichi gestionali della Dirigenza Medica. In particolare le fasce d'età che presentano i numeri più significativi sono da 51 a 60 anni e > di 60 anni. Si rileva, altresì, la prevalenza in assoluto del personale universitario strutturato con riferimento all'assegnazione di incarichi gestionali, rispetto al personale dirigente SSN e agli Specialisti Ambulatoriali Interni.

TABELLA 1.1.C - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE CONVENZIONATO PER GENERE ED ETÀ - Mese Dicembre 2022

	UOMINI					DONNE				
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60
SPECIALISTI AMBULATORIALI INTERNI		1	21	31	9		3	48	52	8
TOTALI	0	1	21	31	9	0	3	48	52	8
TOTALE GENERALE UOMINI	62									
TOTALE GENERALE DONNE	111									
TOTALE COMPLESSIVO	173									
% SU TOTALE COMPLESSIVO	0,0%	0,6%	12,1%	17,9%	5,2%	0,0%	1,7%	27,7%	30,1%	4,6%

La tabella 1.1.C mostra una maggiore presenza femminile nell'ambito del personale convenzionato: le donne rappresentano il 64,1% del personale totale. Al riguardo le fasce d'età che presentano i numeri più significativi sono da 41 a 50 anni (n. 48) e da 51 a 60 anni (n. 52).

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GENERE ED ETÀ E TIPO DI PRESENZA - Mese Dicembre 2022 (AZIENDA E FONDAZIONE)

	UOMINI					TOTALE UOMINI	DONNE					TOTALE DONNE
	<30	31-40	41-50	51-60	>60		<30	31-40	41-50	51-60	>60	
TEMPO PIENO 100%	30	160	220	115	21	546	90	291	510	278	32	1201
50%			2			2			2	2	1	5
>50%			1	1		2			25	15		40
<50%						0						0
TOTALI	30	160	223	116	21	550	90	291	537	295	33	1246
TOTALE PART TIME	0	0	3	1	0	4	0	0	27	17	1	45
% PART TIME SU TOTALI	0,0%	0,0%	1,3%	0,9%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	5,0%	5,8%	3,0%	3,6%

I dati sul part-time evidenziano il maggior utilizzo dell'istituto da parte del genere femminile. Sono noti gli effetti di tale distribuzione squilibrata sul divario di genere in termini di reddito, prospettive di carriera e livelli pensionistici.

TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI - Mese Dicembre 2022 (AZIENDA)

TIPOLOGIA INCARICO	UOMINI	DONNE	TOTALE COMPLESSIVO
POSIZIONE ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA	1	2	3
POSIZIONE ORGANIZZATIVA SANITARIE	3	2	5
FUNZIONI DI COORDINAMENTO	16	31	47
TOTALE	20	35	55
% SUL PERSONALE COMPLESSIVO	36,4%	63,6%	100%

La tabella 1.3 evidenzia una prevalenza femminile nelle posizioni di responsabilità non dirigenziale. Il dato più significativo è rappresentato dalle donne titolari di funzioni di coordinamento (n.31). Si osserva in realtà che non si tratta di una reale prevalenza, quanto più della diretta conseguenza della numerosità del personale di genere femminile del comparto ruolo sanitario.

TABELLA 1.4 – ANZIANITÀ DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE RIPARTITO PER CLASSI DI ETÀ – 31 Dicembre 2022 (AZIENDA E FONDAZIONE)

ANZIANITA'	UOMINI							DONNE						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%
<3 ANNI	22	39	12	2	0	75	18,6%	78	84	29	9	0	200	18,9%
3-5 ANNI	3	11	9	2	0	25	6,2%	2	28	11	5	0	46	4,3%
5-10 ANNI	1	13	15	4	0	33	8,2%	2	35	25	10	1	73	6,9%
>10 ANNI	0	22	139	91	19	271	67,1%	0	45	418	246	31	740	69,9%
TOT	26	85	175	99	19	404	100,0%	82	192	483	270	32	1059	100,0%

La tabella 1.4 evidenzia per entrambi i generi la prevalenza del personale con un'anzianità superiore a 10 anni nella fascia d'età da 41 a 50 anni.

TABELLA 1.5 – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

MACROCATEGORIA	INQUADRAMENTO	UOMINI - RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	DONNE - RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	DIVARIO ECONOMICO	DIVARIO ECONOMICO %
PERSONALE DIRIGENTE PTA -TD E TI	Dirigenti PTA - UOC	83020,06	86505,7	3485,64	4,029
	Dirigenti PTA - UOS/UOSD	76365,65	68854,08	-7511,57	-10,91
	Dirigenti PTA - altri incarichi	51109,22			
	Dirigenti Sanitari - UOC		112819,76		
	Dirigenti Sanitari - UOS/UOSD				
	Dirigenti Sanitari - altri incarichi	58948,54	56181,09	-2767,45	-4,93
	Dirigenti Medici - UOC		119524,72		
	Dirigenti Medici - UOS/UOSD				
	Dirigenti Medici - altri incarichi	67543,84	64333,76	-3210,08	-4,99
PERSONALE NON DIRIGENTE - TD E TI	Profili ruolo sanitario	32329,26	30920,29	-1408,97	-4,56
	Profili ruolo tecnico	23328,08	23524,84	196,76	0,84
	Profili ruolo professionale	23248,57			
	Profili ruolo amministrativo	25157,9	25666,42	508,52	1,98

Nota metodologica: Nella tabella sono indicati i valori in euro delle retribuzioni medie nette, ivi compreso il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali. Non è considerato il personale assunto o cessato in corso d'anno.

Il trattamento economico del personale dipendente è stabilito in modo omogeneo dai CC.CC.NN.LL. e dalla contrattazione integrativa. Le differenze retributive tra uomini e donne sono pertanto da ricercare nelle diverse tipologie di voci accessorie e il dato è presumibilmente influenzato da diversi fattori quali gli incarichi assegnati, l'opzione rapporto esclusivo/non esclusivo, l'utilizzo di istituti normo-economici che a fronte di assenze dal servizio di varia natura prevedono una riduzione del trattamento economico o remunerazioni legate ad un maggior impegno orario.

TABELLE 1.6 E 1.7 – DATI AL MOMENTO NON DISPONIBILI.

TABELLA 1.8 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSI/AVVISI

TIPO Selezione (DDG nom. Comm.)	Uomini	%	Donne	%	TOTALE	%	Presidente	N.		
CONCORSO PUBBLICO (DDG 15/22)	3	100	0	0	3	1	U	1		
CONCORSO PUBBLICO (DDG 244/22)	2	66.66	1	33.33	3	1	D	1		
CONCORSO PUBBLICO (DDG 1377/22)	3	100	0	0	3	1	U	1		
AVVISO PUBBLICO (DDG 1265/22)	3	100	0	0	3	1	U	1		
AVVISO DIREZIONE UOC (1238/22)	0	0	3	100	3	1	D	1		
AVVISO MAN. INT. (001/22)	1	33.33	2	66.66	3	1	D	1		
AVVISO MAN. INT. (013/22)	2	66.66	1	33.33	3	1	D	1		
AVVISO MAN. INT. (190/22)	2	66.66	1	33.33	3	1	U	1		
AVVISO MAN. INT. (190/22)	3	100	0	0	3	1	U	1		
AVVISO MAN. INT. (417/22)	1	33.33	2	66.66	3	1	U	1		
AVVISO MAN. INT. (1014/22)	3	100	0	0	3	1	U	1	GENERE	%
	23	69.69	10	30.30	33	1		7	Uomo	63.63
								4	Donna	36.36

Il dato sulla composizione di genere nelle commissioni di concorso è sbilanciato a favore della presenza maschile. Il dato si riflette anche nella prevalenza maschile nel ruolo di presidente della commissione.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ - Mese Dicembre 2022 (AZIENDA E FONDAZIONE)

	UOMINI					TOTALE UOMINI	DONNE					TOTALE DONNE
	<30	31-40	41-50	51-60	>60		<30	31-40	41-50	51-60	>60	
PERSONALE DISTINTO PER FASCE D'ETA'	30	160	223	116	21	550	90	291	537	295	33	1246
PERSONALE PART TIME	0	0	3	1	0	4	0	0	27	17	1	45
PERSONALE SMART WORKING	2	5	15	8	1	31		7	37	35	4	83
% PART TIME	0,0%	0,0%	1,3%	0,9%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	5,0%	5,8%	3,0%	3,6%
% SMART WORKING	6,7%	3,1%	6,7%	6,9%	4,8%	5,6%	0,0%	2,4%	6,9%	11,9%	12,1%	6,7%

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ – Anno 2022 (AZIENDA E FONDAZIONE)

AZIENDA	Uomini	% dipendenti che fruiscono della misura*	Donne	% dipendenti in forza anno 2022*	Totali	% beneficiari anno 2022
	giorni		giorni			
L104 a giorni	1539	10,77%	4824	18,95%	6363	15,95%
L104 a ore	38:15	0,17%	3869:39	2,18%	3907:54	1,45%
c. parentale a giorni	240	3,94%	1352	10,65%	1592	8,17%
c. parentale a ore	4:42	0,17%	0	0%	4:42	0,06%
FONDAZIONE	Uomini	% dipendenti che fruiscono della misura*	Donne	% dipendenti in forza anno 2022*	Totali	% beneficiari anno 2022
	giorni		giorni			
L104 a giorni	610	7,55%	1328	9,69%	1938	8,94%
L104 a ore	0	0%	723:14	0,64%	723:14	0,42%
c. parentale a giorni	334	9,66%	3576	16,96%	3910	14,42%
c. parentale a ore	11:50	0,3%	17:24	0,64%	29:14	0,52%

* percentuale calcolata sui dipendenti U/D in forza anno 2022 ;
** percentuale calcolata sul totale dipendenti anno 2022

I benefici fruiti dalla legge riguardanti il lavoro di cura familiare sono richiesti e fruiti in misura macroscopicamente superiore dalle donne. Il dato evidenzia un maggior onere della cura familiare a carico delle donne.

TABELLA 1.11.A – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ' – FORMAZIONE OBBLIGATORIA IN MATERIA DI SICUREZZA (dato espresso in ore di formazione)

Classi di età	Uomini							Donne						
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%	<30	31-40	41-50	51-60	>60	TOT	%
Tipo di Formazione														
Formazione Obbligatoria (Sicurezza) Corso sicurezza Generale 4h; Corso Formazione Preposti; Corso Rischio Biologico; Corso Formazione Radioazioni Ionizzanti e non Ionizzanti	104	532	712	480	168	1996	38,1	300	508	1428	897	112	3245	61,9

TABELLA 1.11.B – FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’ – (dato espresso in n. partecipanti per le tipologie di formazione)

TABELLA 1.11- FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' - ANNO 2022															
CLASSI ETA'	UOMINI							DONNE							TOTALE COMPLESSIVO
	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	TOT	%	<30	DA 31 A 40	DA 41 A 50	DA 51 A 60	>60	TOT	%	
AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	28	61	101	68	7	265	31,32	92	138	273	61	17	581	68,68	846
COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI	1	4	25	19	9	58	24,68	8	21	79	65	4	177	75,32	235
TEMATICHE CUG	0	6	6	8	2	22	12,57	15	30	65	36	7	153	87,43	175
ALTRO	14	7	14	4	3	42	28,97	15	16	37	32	3	103	71,03	145
TOT. PARTECIPANTI	43	78	146	99	21	387	27,62	130	205	454	194	31	1014	72,38	1401

SEZIONE 2. AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI NEL CORSO DEL 2022

2.1 LAVORO AGILE E CONCILIAZIONE VITA – LAVORO

Nel corso del 2022 l’Azienda ha proceduto alla realizzazione di diversi interventi per il proseguimento “a regime” del lavoro agile al termine dell’emergenza sanitaria, che si inseriscono nel più ampio processo di innovazione dell’Amministrazione allo scopo di stimolare il cambiamento con particolare riferimento alla produttività del lavoro e all’orientamento ai risultati, agevolando al contempo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, in un contesto amministrativo indirizzato a favorire il miglioramento del benessere organizzativo.

È stato infatti adottato il primo Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024, come sezione del Piano della Performance, previsto dall’art. 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, confluito poi nel *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024*, in coerenza con quanto stabilito dall’articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 e dal D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022. A seguito dell’iter di confronto con le OO.SS. è stato, inoltre, approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 1260 del 29 novembre 2022 il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (*smart working*).

2.2 RICOSTITUZIONE CUG

Con deliberazione del Direttore Generale n. 1261 del 29.11.2022 si è proceduto alla ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Policlinico Tor Vergata. A tal fine le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative per il personale dei vari comparti/aree di contrattazione sono state invitate ad effettuare le designazioni di competenza. Ai fini della ricostituzione del C.U.G. l’Amministrazione ha proceduto, altresì, a pubblicare un avviso di interpello, riservato al personale del Policlinico Tor Vergata, per l’acquisizione delle candidature volte alla designazione dei componenti di nomina aziendale. Ai componenti individuati a seguito di detta procedura di interpello, si sono aggiunti ulteriori componenti nominati d’ufficio, al fine di assicurare la presenza paritaria tra i componenti di parte sindacale e di parte aziendale.

2.3 NOMINA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

La piena valorizzazione dei processi volti a migliorare il benessere organizzativo ha portato la Fondazione all’attivazione di una procedura di selezione pubblica finalizzata all’acquisizione, in attuazione degli orientamenti europei, di un professionista per le funzioni di Consigliere di fiducia, al fine di gestire in posizione di terzietà, autonomia di giudizio e riservatezza, con tecniche di prevenzione e di risoluzione, eventuali vicende di discriminazione, molestie sessuali e morali, mobbing, oltre che supportare il Datore di Lavoro per ogni attività relativa ai processi di benessere organizzativo. Il suddetto incarico è stato conferito con deliberazione n. 1240 del 18.11.2022.

2.4 COSTITUZIONE DEL GRUPPO DI GESTIONE DELLO STRESS LAVORO- CORRELATO

Con deliberazione del Direttore Generale n. 685 del 24.06.2022 si è proceduto, secondo le indicazioni metodologiche INAIL 2022, all'approvazione del "Programma di Gestione e Valutazione dello Stress Lavoro Correlato" e all'aggiornamento della composizione del gruppo di gestione dello stress lavoro-correlato, adeguatamente rappresentativo delle diverse componenti aziendali, al fine di programmare, monitorare e agevolare l'attuazione delle attività di valutazione e gestione del rischio. E' da segnalare anche il corso di formazione ecm tenutosi nel mese di ottobre 2022 dal titolo "La nuova metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato".

2.5 RIORGANIZZAZIONE GRUPPO DI LAVORO PER LA PREVENZIONE E GESTIONE DEGLI ATTI DI AGGRESSIONE E VIOLENZA CONTRO IL PERSONALE

Con deliberazione del Direttore Generale n. 809 del 01.08.2022 si è proceduto all'approvazione dell'aggiornamento del "Programma di prevenzione e gestione del rischio da atti di violenza e aggressione contro il personale del PTV" sulla base delle indicazioni metodologiche del Documento di indirizzo sulla prevenzione e la gestione a danno degli operatori sanitari revisionato dalla Regione Lazio il 06/09/2021 e alla riorganizzazione del gruppo di lavoro corrispondente.

2.6 FORMAZIONE PROFESSIONALE, PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE E DELLA MEDICINA DI GENERE

Nell'ambito degli interventi formativi sono da evidenziare, in particolare, i corsi realizzati in collaborazione sul tema della violenza di genere, per fornire strumenti di riconoscimento, valutazione e adeguata presa in carico delle donne e minori vittime di violenza intercettati. Durante il 2022 sono state realizzate n. 4 edizioni del corso di formazione "La violenza contro le donne: strumenti e analisi per la precoce intercettazione da parte degli operatori e operatrici socio sanitari/e delle donne e i minori vittime o a rischio di subire violenza. Accogliere e Curare", nelle date del 21-22 Aprile, 17-19 Maggio, 12-13 Ottobre e 15-16 Novembre.

Sportello Antiviolenza

Il 24 novembre 2021 è stato inaugurato presso il Policlinico Tor Vergata lo Sportello Antiviolenza in collaborazione con l'Associazione Differenza Donna. Lo Sportello Antiviolenza garantisce un intervento complessivo di contrasto alla violenza contro le donne ed i minori in sinergia con il Pronto Soccorso del Policlinico Tor Vergata.

Giornata internazionale del contrasto alla violenza sulle donne

Nel 2022 la Giornata internazionale del contrasto alla violenza sulle donne (25 novembre) è stata celebrata nella Galleria centrale del PTV, con una installazione di abiti rossi e frasi affisse ai vetri per sensibilizzare le coscienze sul tema. Fin da novembre 2021, nell'area di ingresso del PTV una delle panchine presenti è stata tinta di rosso con l'obiettivo di tenere alta l'attenzione sul tema, anche grazie alla targa che vi è stata apposta che ricorda il numero antiviolenza 1522 e il gesto di richiesta di aiuto da utilizzare in caso di necessità.

Giornata internazionale della donna

L'8 marzo 2022 si è tenuto nella Galleria Centrale del PTV un evento per operatori e utenti per celebrare la giornata internazionale della donna, con la partecipazione di musicisti e due danzatrici che si sono espresse con movimenti di danza teatro terapia. Un pensiero particolare è stato dedicato alle donne ucraine.

Partecipazione al bando Bollini Rosa 2022-2023 promosso da Onda

Il Policlinico Tor Vergata, dal 2010, ha partecipato a tutte le edizioni del bando di assegnazione dei Bollini Rosa indetto dall'Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere, collocandosi tra gli ospedali italiani che offrono servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie femminili, riservando particolare attenzione alle specifiche esigenze dell'utenza femminile. Il PTV ha ottenuto ottimi risultati a riconoscimento della presenza di specialità cliniche dedicate alle principali patologie di interesse femminile ed appropriatezza dei percorsi diagnostico-terapeutici. In occasione della Giornata nazionale della Salute della Donna, che si celebra il 22 aprile, Fondazione Onda, ha organizzato un Open Week con l'obiettivo di promuovere l'informazione, la prevenzione e la cura al femminile. La Fondazione PTV ha aderito all'iniziativa offrendo gratuitamente, tra il 22 e 26 aprile 2022, servizi clinici, diagnostici e informativi, in presenza e a distanza, in diverse aree specialistiche: dietologia e nutrizione, ginecologia

e ostetricia, medicina della riproduzione, neurologia, psichiatria, reumatologia, senologia, urologia, violenza sulla donna.

Sportello S.O.S. Mamma

E' attivo dal 2012, presso il PTV, uno Sportello di ascolto per le future e neo mamme per la prevenzione e la cura della depressione in gravidanza e post-partum che si avvale della consulenza di un team multidisciplinare costituito da: tre psichiatre, due psicologhe/psicoterapeute, un ginecologo, una ostetrica e una neuropsichiatra infantile. E' un servizio nato dalla consapevolezza che il trattamento precoce si associ ad una prognosi migliore, pertanto, intercetta situazioni di disagio psichico per prevenire la comparsa di sintomi psichiatrici ed offrire un trattamento tempestivo ed efficace.

SEZIONE 3. AZIONI DA REALIZZARE (PIAO 2023-2025)

Il CUG nella seduta del 12.01.2023 ha elaborato il Piano delle Azioni positive, confluito quale parte integrante e sostanziale nel PIAO 2023-2025. Sono state individuate, in particolare, n. 4 aree strategiche di intervento e l'attuazione delle seguenti azioni specifiche.

Area Strategica 1. Conciliazione tempi vita-lavoro

La promozione della conciliazione tra i tempi di vita e tempi di lavoro richiede lo sviluppo di azioni volte a soddisfare la necessità di poter accordare i propri impegni lavorativi con quelli familiari. L'obiettivo non è esclusivamente quello di ottenere un equilibrio tra ore familiari e lavorative, (che reca con sé la concezione di famiglia e lavoro come conflittuali) ma di incrementare la possibilità del simultaneo impegno lavorativo e del soddisfacimento di esigenze familiari. In tal senso si privilegeranno le iniziative che contribuiscono al superamento dell'apparente contrapposizione tra la dimensione familiare e quella lavorativa, per attivare al contrario un circolo virtuoso di benefici reciproci per la famiglia e per l'azienda. La conciliazione vita-lavoro, seppur riguardi ambedue i generi, nella nostra società, caratterizzata da un maggior carico di cure familiari per le donne, diventa uno strumento di promozione della parità di genere se riesce ad incidere su tale sbilanciamento, incidendo su una più equa distribuzione del lavoro di cura.

Azioni

- Sostegno all'utilizzo del lavoro agile;
- Regolamentazione, in coerenza con la normativa e con le disposizioni contrattuali vigenti, degli istituti in materia di orario di lavoro e del part-time per la conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Sviluppare, favorire e implementare progetti/misure di welfare in favore dei dipendenti.

Area Strategica n. 2 Benessere organizzativo e prevenzione del disagio sul luogo di lavoro

Il concetto del benessere nei luoghi di lavoro si è delineato a partire dal termine di occupational health psychology (OHP), con cui si indicava una nuova materia interdisciplinare in ambito organizzativo finalizzata a migliorare la qualità della vita lavorativa nelle aziende. È forse banale ma per lavorare bene bisogna stare bene sul proprio luogo di lavoro. La promozione del benessere organizzativo nelle aziende sanitarie deve partire dall'approfondimento dei punti di forza e delle criticità in esse presenti, al fine di progettare opportuni interventi di miglioramento. Al riguardo si ritiene utile avviare iniziative di indagine interna sul benessere e il clima organizzativo nell'ambito delle diverse strutture aziendali, al fine di elaborare specifiche linee di attività e di intervento per migliorare la qualità del lavoro lungo tutto l'arco della vita lavorativa.

In quest'ottica è auspicabile, altresì, introdurre un approccio alla Salute e Sicurezza sul Lavoro in chiave di genere, promuovendo la collaborazione tra il C.U.G., il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente per lo scambio di informazioni utili all'individuazione di tutti quei fattori che incidono negativamente sul benessere organizzativo permettendo, così, una più completa valutazione dei rischi, anche in ottica di genere.

Si intendono promuovere, inoltre, politiche e pratiche di integrazione volte a rispondere alle diverse esigenze di ciascun dipendente. Si prevede, in particolare, l'istituzione di un Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, al fine di favorire l'inclusione nella realtà lavorativa del personale con disabilità.

Lo scopo è incoraggiare quei processi di mantenimento e miglioramento del benessere fisico, psicologico e sociale dell'intera comunità lavorativa tali da attivare una relazione circolare tra benessere e performance/produttività/qualità del servizio erogato.

Azioni

- Indagine sul benessere organizzativo;
- Valutazione dello stress lavoro correlato anche in ottica di genere;
- Nomina del Responsabile per l'inserimento delle persone con disabilità;
- Sviluppare misure che favoriscano il reinserimento dei lavoratori in caso di lunghe assenze;
- Mappatura e valorizzazione delle competenze del personale mediante digitalizzazione del fascicolo personale del dipendente.

Area Strategica n. 3 Contrasto alle discriminazioni e a ogni forma di violenza sul lavoro

La normativa nazionale ed europea ha focalizzato l'attenzione sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano improntati al rispetto reciproco e a corrette relazioni interpersonali, elementi di fondamentale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e il loro rendimento professionale. Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, contenuto nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, attribuisce al dirigente il compito di promuovere, nella struttura cui è preposto, rapporti positivi e rispettosi tra i collaboratori, grazie a iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze. Una gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al *mobbing*, nonché a qualsiasi forma di violenza sul luogo di lavoro non risponde soltanto a fondamentali esigenze di equità, ma costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa. Essa, infatti, dipende anche dalla motivazione lavorativa e questa, a sua volta, è positivamente influenzata da un ambiente di lavoro nel quale è garantito lo svolgimento delle attività su un piano di correttezza reciproca, attraverso anche l'adozione di misure volte a prevenire, rilevare e superare situazioni, reali o potenziali, di conflitto e disagio. In quest'ottica si propone l'adozione di uno specifico codice di condotta e il rafforzamento del ruolo e delle funzioni della figura della *Consigliera di fiducia*, recentemente istituita, che hanno finalità di implementare la crescita culturale relativamente alla tutela della dignità della persona in ambito lavorativo e di rendere riconoscibili atteggiamenti di intolleranza, molestie e discriminazioni. La violenza è da contrastare in tutte le sue forme. Negli ultimi anni abbiamo assistito ad un aumento preoccupante degli atti di violenza nei confronti degli operatori sanitari, che sono stati oggetto di numerose cronache giornalistiche, che ne hanno evidenziato l'allarme anche dal punto di vista sociale. Le donne, purtroppo, sono spesso più degli uomini, vittime di aggressioni anche nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale ed in particolare nei Servizi di Pronto Soccorso. Gli atti di violenza consistono nella maggior parte dei casi in eventi con esito non mortale, ossia aggressione o tentativo di aggressione, fisica o verbale, quale quella realizzata con uso di un linguaggio offensivo. Numerosi sono i fattori responsabili degli atti di violenza, in particolare dovuti al contatto diretto con il paziente e alla gestione di situazioni caratterizzate da una condizione di forte emotività sia da parte del paziente stesso che dei familiari. Per questo, in continuità con le iniziative già poste in essere, si ritiene di promuovere misure utili a contrastare tale fenomeno e monitorarne i livelli di attuazione nel tempo.

Azioni

- Adozione codice di condotta;
- Creazione pagina su internet/intranet aziendale dedicata alla Consigliera di fiducia;
- Iniziative di contrasto alle aggressioni agli operatori sanitari;

Area Strategica n. 4 Rafforzamento del ruolo del CUG

I comitati unici di garanzia possono, a ragione, essere considerati un valore aggiunto per la pubblica amministrazione, soprattutto in un momento storico come quello attuale, nel quale si susseguono interventi riformatori che legittimano aspettative di cambiamento in un'ottica di miglioramento che non vuol essere l'ennesima proclamazione di principi. Per questo cambio di paradigma nessuna legge può bastare: è necessario un passaggio dal piano delle norme a quello dei comportamenti che deriva da una coerente e tenace permanenza nello sforzo riformatore in grado di superare l'ambito politico e normativo ed entrare nella cultura delle organizzazioni e di chi vi lavora, a partire

dalla dirigenza. A tal fine è utile intervenire sulle modalità di comunicazione interna per quanto riguarda le attività del comitato, consolidare e rendere il più possibile fluidi ed acquisiti i rapporti tra il cug e le strutture aziendali, consolidare la rete con i comitati unici di garanzia ed i rapporti con le istituzioni di riferimento e sostenere la formazione dei componenti del Comitato.

Azioni

- Creazione pagina su internet/intranet aziendale dedicata al CUG;
- Formazione componenti del CUG;
- Realizzazione di eventi informativi/formativi sulle azioni positive e sugli esiti del monitoraggio del Piano.

CONCLUSIONI

Nel corso del 2022 si è proceduto, con deliberazione del Direttore Generale n. 1261 del 29.11.2022, alla ricostituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) del Policlinico Tor Vergata. Il C.U.G. si è insediato in data 16/12/2022 avviando immediatamente i lavori per l'approvazione del Regolamento di organizzazione e funzionamento del Comitato e della proposta di azioni positive per il PIAO 2023-2025. Entrambi i documenti sono stati approvati dal Comitato in data 12.01.2023.

La priorità per il 2023 sarà quella di portare a compimento le azioni positive programmate. A tal riguardo sarà di fondamentale importanza impegnarsi per assicurare il potenziamento del ruolo del Comitato all'interno dell'Amministrazione, stabilire una stretta collaborazione con la Direzione Strategica Aziendale, la Consigliera di Fiducia nonché con i diversi Servizi e Strutture Aziendali per le materie di competenza (Servizio di Prevenzione e Protezione, UOSD Medicina del Lavoro, UOSD Counseling psichiatrico e psicologico di supporto al benessere organizzativo e alle attività cliniche, UOC Gestione e Sviluppo Risorse Umane/Ufficio Formazione, UOSD Accoglienza, tutela e partecipazione ecc.).

Per il Comitato Unico di Garanzia

La Presidente

Dott.ssa Daniela Avallone