



Al Direttore Generale della A.S.L. Rieti

All'OIV A.S.L. Rieti

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

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

ANNO 2022



PREMESSA

La presente 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 direttiva n. 2/2019.

Finalità

La presente 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.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
PERSONALE COMPARTO RUOLO AMM.VO T.IND.	7	16	15	19	4	8	56	47	54	16
PERSONALE COMPARTO RUOLO AMM.VO COME							1			
PERSONALE COMPARTO RUOLO SANITARIO T.IND	22	59	77	52	15	56	138	245	249	45
PERSONALE COMPARTO RUOLO SANITARIO T. DET	20	18	5			43	59	16	4	
PERSONALE COMPARTO RUOLO SANITARIO COME		2					2	2		
PERSONALE COMPARTO RUOLO TECNICO T.IND	1	7	6	20	12		4	17	42	26
PERSONALE COMPARTO RUOLO TECNICO T.DET	1	5	6	5		6	21	32	32	4
PERSONALE COMPARTO RUOLO TECNICO COME								1		
Totale personale	51	107	109	96	31	113	281	360	381	91
% sul personale complessivo	3,15%	6,60%	6,73%	5,93%	1,91%	6,97%	17,35%	22,22%	23,52%	5,62%



Dalla precedente tabella si evidenzia che il personale del comparto ammonta a 1.620 unità, delle quali 394 sono uomini e 1.226 sono donne, rispettivamente pari al 24% e al 76% del totale.

TABELLA 1.2. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRIGENZA MEDICA TIND	2	26	33	64	41	2	47	69	40	25
DIRIGENZA MEDICA TDET	1	2	2	1		1	1		3	
DIRIGENZA SPTA TIND		1	4	8	1		2	8	7	9
DIRIGENZA SPTA TDET		2	1				2	4	1	
Totale personale	3	31	40	73	42	3	52	81	51	34
% sul personale complessivo	0,73%	7,56%	9,76%	17,80%	10,24%	0,73%	12,68%	19,76%	12,45%	8,29%

Quanto alla Dirigenza emerge che su un totale di 410 unità, 189 sono uomini (46%) e 221 sono donne (54%).

Nella tabella sottostante, invece, è rappresentata la distribuzione per genere della Direzione Aziendale, rappresentata interamente da donne.

TABELLA 1.3. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRETTORE GENERALE										1
DIRETTORE AMMINISTRATIVO									1	
DIRETTORE SANITARIO									1	
Totale personale									2	1
% sul personale complessivo									0,09%	0,04%

Come si evince dalla tabella 1.4., gli incarichi di struttura complessa/semplice sono ricoperti per il 71% da uomini e per il 29% da donne, l'età media dei Direttori/Responsabili uomini è più bassa rispetto a quella delle donne.

TABELLA 1.4. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRETTORE INC. STRUTT COMPL			1	11	7			1	3	4
DIRETTORE INC. STRUTTURA SEMPLICE		1	2	10	8				3	5
Totale personale		1	3	21	15			1	6	9
% sul personale complessivo		0,04%	0,15%	1,03%	0,74%			0,04%	0,30%	0,44%

TABELLA 2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Incarichi di organizzazione (ex PO)	9	36%	16	64%	25	33,78%
Incarichi di organizzazione x le sole funzioni di coordinamento (ex coordinatori)	13	26,53%	36	73,47%	49	66,22%
Totale personale	22	29,73%	52	70,27%	74	100,00%
% sul personale complessivo	394	5,58%	1226	4,24%	1620	4,57%

Gli incarichi di organizzazione sono invece ricoperti per circa il 70% da donne.

TABELLA 3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	50	95	48	19	3	215	54,57%	107	250	138	63	12	570	46,49%
Tra 3 e 5 anni	1	10	10	2	1	24	6,09%	6	25	24	15	2	72	5,87%
Tra 5 e 10 anni			8	1	2	11	2,79%			10	2	2	14	1,15%
Superiore a 10 anni		2	43	74	25	144	36,55%		6	188	301	75	570	46,49%
Totale	51	107	109	96	31	394	100%	113	281	360	381	91	1226	100%
Totale %	12,94%	27,16%	27,66%	24,37%	7,87%	100%		9,22%	22,92%	29,36%	31,08%	7,42%	100%	

TABELLA 4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	189	46,10%	221	53,90%	410	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	189		221		410	100,00%
% sul personale complessivo		9,31%		10,89%	2030	20,20%

Dalla tabella 4 risulta che tutto il personale dirigenziale è in possesso di laurea.

Mentre, per quanto riguarda il comparto, il 36% degli uomini è in possesso di diploma di scuola superiore ed il 23,5% di laurea, a fronte del 6% circa delle donne in possesso di diploma e del 78% in possesso di laurea.

TABELLA 5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	58	23,77%	186	76,23%	244	15,06%
Diploma di scuola superiore	36	36,00%	64	64,00%	100	6,17%
Laurea	300	23,51%	976	76,49%	1276	78,77%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	394	24,32%	1226	75,68%	1620	
% sul personale complessivo		19,41%		60,39%	2030	100,00%

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Di seguito il dettaglio del numero dei dipendenti, e relativa percentuale, che hanno fruito delle singole misure di conciliazione nel corso dell'anno 2022.

TABELLA 6- FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'

Classi età / Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta 91,67%											3	1	4	6,06%
Personale che fruisce di part time orizzontale											1		1	1,52%



Classi età Tipo Misura concordia	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
a richiesta 88,89%														
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta 83,33%										4	4	2	10	15,15 %
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta 70%										4	3	1	8	12,12 %
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta 66,66%										1			1	1,52 %
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta 55,55%										1			1	1,52 %
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta 91,67%											1	1	2	3,03 %
Personale che fruisce di part time										4	7	2	13	19,69 %



Classi età / Tipo Misura conciliazio ne	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
verticale a richiesta 83,33%														
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta 76,38%											1		1	1,52 %
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta 71,05%										1			1	1,52 %
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta 69,44%											3		3	4,54 %
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta 58,33%											2		2	3,03 %
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta 55,55%										1			1	1,52 %
Personale che fruisce di part			6			6	60 %			1	2		3	4,54 %



Classi età / Tipo Misura conciliazio ne	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
time verticale a richiesta 50,00%														
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta 41,66%											1		1	1,52 %
Personale che fruisce del lavoro agile			1	2	1	4	40 %		4	8	1	1	14	21,21 %
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificar e eventualm ente aggiungen do una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	0	0	1	8	1	10	1 00 %	0	4	25	29	8	66	100 %
Totale %			10 %	80 %	10 %	100 %			6,0 6%	37,88 %	43,9 4%	12,1 2%	100 %	

TABELLA 7 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1590	61,96%	5961	67,86%	7551	66,53%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	430	34,46%	1481	36,51%	1911	36,03%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	267	6,45%	4448	19,77%	4715	17,70%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			53	7,36%	53	7,36%
Totale	2287		11943		14230	
% sul personale		8,11%		13,5%		21,61%

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

L'Azienda ha redatto il Piano triennale delle Azioni Positive, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con deliberazione n. 90 del 31.01.2023. Il Piano triennale delle Azioni Positive, grazie anche all'ampliamento delle garanzie non solo di Genere (*art. 21 della legge 183/2010*), rappresenta lo strumento operativo per l'applicazione concreta, dei principi di parità, di non discriminazione diretta ed indiretta, per età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali. La strategia dell'UE per la parità di genere tiene fede all'impegno della Commissione von der Leyen per un'Unione dell'uguaglianza. La strategia presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere. La meta è un'Unione in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra società europea.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.



Anche l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione. La parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera.

Sulla scia di tali indicazioni, nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Nella prospettiva di migliorare l'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi, assume rilevanza fondamentale rendere centrale il ruolo del lavoratore nella propria organizzazione. La realizzazione di questo obiettivo richiede la consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera politica del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

E' pertanto auspicabile che l'Azienda, come indicato nel Piano delle Azioni Positive, porti avanti, nel corso del prossimo triennio, le indagini sul benessere organizzativo, i cui risultati rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell'organizzazione e per una gestione più adeguata del personale dipendente.

Proprio con l'obiettivo di analizzare il clima organizzativo aziendale, verrà somministrato a tutto il personale un questionario sul benessere organizzativo che, come suggerito dalle linee guida ANAC, riguarderà tre ambiti diversi:

- *benessere organizzativo*: volto a misurare lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard;
- *grado di condivisione del sistema di valutazione*: volto a valutare la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato in Azienda.



- *valutazione del proprio superiore gerarchico*: rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L'indagine perseguirà le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

L'indagine sul personale dipendente dovrà essere svolta rispettando i principi generali di anonimato della rilevazione e di trasparenza dei risultati; ciascun dipendente, nella compilazione del questionario, per poter esprimere le proprie opinioni con sincerità, deve sapere che le proprie risposte non possono essere ricondotte alla sua persona. La garanzia dell'anonimato è un principio irrinunciabile, in assenza del quale si rischia di vanificare la finalità dell'indagine.

L'analisi dei risultati ed una loro sintesi consentiranno anche al Comitato di avere elementi utili per promuovere eventuali azioni volte a rimuovere o ridimensionare le problematiche emerse dalle indagini.

Sempre al fine di rispettare la parità di genere, così come previsto dal decreto 150/2021, si riporta di seguito il dettaglio, per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno 2022 il numero e la percentuale di uomini e donne.

TABELLA 8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
CONCORSO	10	83,33%	2	16,67%	12	20%	6
AVVISO PUBBLICO	18	60%	12	40%	30	50%	14
MANIFESTAZIONE DI INTERESSE	8	44,44%	10	55,56%	18	30%	9
Totale personale	36	60%	24	40%	60	100,00%	29
% sul personale	583	28,72%	1447	71,28%	2030	100%	



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il D.Lgs 81/08, recependo l'accordo europeo sullo stress lavoro-correlato tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES, ha imposto al datore di lavoro di valutare il rischio da stress lavoro-correlato ed integrare, inoltre, tale valutazione nel sistema di gestione della sicurezza all'interno dell'Azienda con l'obiettivo di promuovere la crescita di consapevolezza e comprensione dello stress da parte dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei loro rappresentanti, sollevando l'attenzione sui segnali che potrebbero determinare problemi di stress lavoro-correlato.

Con Delibera del Direttore Generale n.433 del 29/04/2022 recante: "Conferma del metodo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, secondo le Linee Guida INAIL 2011 e 2017 e aggiornamento dei componenti del Gruppo di Lavoro per la valutazione del rischio medesimo", l'Azienda ha confermato il metodo di valutazione secondo le linee guida contenute nel "Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato", pubblicate dall'INAIL a maggio 2011 e aggiornate nell'ottobre 2017 ed ha aggiornato i componenti del gruppo di lavoro per la valutazione del rischio medesimo.

Nel sito aziendale è prevista una apposita sezione dedicata al Gruppo di lavoro stress correlato.

Sul sito aziendale, inoltre, al link <https://www.asl.rieti.it/trasparency-e-privacy/amministrazione-trasparente/codici-disciplinari> sono reperibili, tra gli altri, il Codice di comportamento dei Dipendenti ASL Rieti, il Codice disciplinare del comparto, il Codice disciplinare della dirigenza medico veterinaria, il Codice disciplinare della dirigenza sanitaria, professionale, Tecnico e amministrativa.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

In questa sezione viene riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione.

Nella sezione Performance del Piano di Attività e Organizzazione 2023-2025 particolare attenzione viene posta alla revisione dei programmi formativi che vengono adeguati alle esigenze dell'organizzazione, nella cura e nel miglioramento del benessere organizzativo aziendale e nella completa attuazione dei principi contenuti nelle azioni legate alla prevenzione della corruzione e della trasparenza.

All'interno di uno dei quattro obiettivi strategici individuati dall'Azienda nella sezione Performance del PIAO - "Appropriatezza rapporti stakeholders e utenza" - è individuato l'obiettivo operativo "Miglioramento benessere organizzativo".



SOSTENIBILITA' ECONOMICA	APPROPRIATEZZA	EFFICIENTAMENTO DEI SISTEMI	APPROPRIATEZZA RAPPORTI STAKEHOLDER E UTENZA
<input type="checkbox"/> Rispetto del budget aziendale assegnato	<input type="checkbox"/> Appropriatelyzza e qualità degli esiti	<input type="checkbox"/> Consolidamento e potenziamento sistemi informatici	<input type="checkbox"/> Miglioramento customer satisfaction
<input type="checkbox"/> Rispetto scadenze regionali	<input type="checkbox"/> Riorganizzazione offerta assistenziale	<input type="checkbox"/> Consolidamento e potenziamento sistemi informativi	<input type="checkbox"/> Miglioramento umanizzazione delle cure
<input type="checkbox"/> Implementazione Co.An	<input type="checkbox"/> Governo delle liste d'attesa	<input type="checkbox"/> Monitoraggio processo edilizio ammesso a finanziamento	<input type="checkbox"/> Potenziamento programmi formativi
<input type="checkbox"/> Ottimizzazione processi di liquidazione	<input type="checkbox"/> Sicurezza cure erogate e Governo del Rischio Clinico	<input type="checkbox"/> Ammodernamento e implementazione parco tecnologico	<input type="checkbox"/> Potenziamento attività per migliorare trasparenza e lotta alla corruzione
	<input type="checkbox"/> Potenziamento cure primarie, servizi territoriali e integrazione socio-sanitaria		<input type="checkbox"/> Miglioramento benessere organizzativo
	<input type="checkbox"/> Potenziamento attività di prevenzione		

Di seguito il dettaglio degli indicatori attraverso i quali l'Azienda ha declinato nella performance organizzativa l'obiettivo strategico:

- MONITORAGGIO E MESSA IN ATTO DI MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA SUGLI OPERATORI SANITARI;
- REDAZIONE E TRASMISSIONE ALLA DIREZIONE AZIENDALE DEL REPORT INFORTUNI 2023 CON INDAGINE STATISTICA;
- COMITATO UNICO DI GARANZIA;
- CONDIVISIONE ALL' INTERNO DELLA U.O. DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito con delibera del Direttore Generale n. 455 del 02.05.2013 e rinnovato con delibera del Direttore Generale n. 1155 del 12.12.2022, integrata con delibera del Direttore Generale f.f. n. 222 del 22.03.2023; con delibera del Direttore Generale n.1322 del 19.12.2013 l'Azienda ha preso atto del Regolamento per il suo funzionamento.

Ha sede presso la sede ASL in Rieti Via del Terminillo n.42. La frequenza delle riunioni, i rapporti tra amministrazione e CUG, la presa in carico dei pareri, le collaborazioni esterne/interne sono disciplinate nell'apposito regolamento.



B. ATTIVITA'

Descrizione delle attività di competenza del CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

1. Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
2. 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- nell'amministrazione pubblica di appartenenza
3. Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
4. Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
5. Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
6. Diffusione delle conoscenze ed esperienze 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

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

1. Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
2. Piani di formazione del personale
3. Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
4. Criteri di valutazione del personale
5. Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

POTERI DI VERIFICA

1. Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
2. Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
3. Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing
4. Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG della ASL Rieti, rinnovato con la Deliberazione del DG n. n. 1155 del 12.12.2022, integrata con delibera del Direttore Generale f.f. n. 222 del 22.03.2023, si è riunito per la prima volta, nella composizione individuata, in data 23.03.2023, procedendo alla revisione del regolamento per il suo funzionamento, ed alla nomina dei Vicepresidente e Segretario.

Nel corso dell'anno si procederà a verificare, monitorare e supportare l'Azienda nell'attuare quanto previsto nel piano triennale della Azioni Positive.

Il CUG, inoltre, disponendo di una sezione dedicata sul sito aziendale, provvederà a rendere note le attività e le iniziative di interesse specifico.