

XX



SISTEMA SANITARIO REGIONALE  
AZIENDA OSPEDALIERA  
SAN CAMILLO FORLANINI



REGIONE  
LAZIO

# ***PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE***

## ***PAP 2024-2026***

***Al Direttore Generale***

*Dr. Narciso Mostarda*

***Al Direttore Amministrativo***

*Dr.ssa Paola Longo*

***Al Direttore Sanitario***

*Dr. Gerardo De Carolis*

## ***PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE P A P 2024-2026***

*Approvato dal CUG dell'Azienda Ospedaliera San  
Camillo Forlanini nella Riunione del 13 Dicembre 2023*

## **Indice**

- 1. Introduzione e riferimenti normativi**
- 2. Ruolo e finalità del Comitato Unico di Garanzia**
- 3. Analisi dei dati**
- 4. Progetti di azioni positive**
- 5. Conclusioni**

## 1. INTRODUZIONE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Piano delle Azioni positive (PAP) è il documento programmatico attraverso il quale si intende migliorare il benessere organizzativo nel suo complesso, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta e sensibilizzare alla cultura delle pari opportunità.

Il Legislatore ha provveduto, nel corso degli anni, a creare una serie di strumenti per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro al fine di rafforzare il senso di identità e appartenenza all'Organizzazione, migliorare il clima lavorativo, favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità umana.

L'articolo 42 del D.Lgs.11 aprile 2006, n. 198, individua e definisce le "**azioni positive**" quali *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*.

Ancora, con le Linee Guida della Direttiva 4 marzo 2011, successivamente riconfermate dalla Direttiva n. 2/2019, il Legislatore sottolinea: *"l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua"*.

Le azioni positive non sono dunque solo il mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno l'ulteriore finalità di sanare ogni tipo di discriminazione nell'ambiente di lavoro, favorendo l'inclusione, in ogni sua sfaccettatura; devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di un processo che l'art. 48 del D.lgs. 198/2006 "**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**" ha soltanto avviato.

Ad oggi il **Piano delle azioni Positive**, secondo quanto disposto dal **D.L. n. 132 del 30 Giugno 2022**, viene integrato nel **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**.

L'inserimento del PAP all'interno del PIAO, al pari di tutti gli altri Documenti di Programmazione è ulteriormente previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 Giugno 2021 che ha reso il PIAO una sorta di "Testo Unico di Programmazione", con la ratio di fornire una visione strutturale d'insieme delle PP.AA., sia in termini di Programmazione che di rilevazione dello *status quo* degli Enti.

Il PAP al pari del PIAO è infatti un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale, che va annualmente aggiornato.

In ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con le Direttive del 4 marzo 2011 e del 26 Giugno 2019 e in ragione del collegamento che la Sezione 2.2 del D.L. n. 132 del 30 Giugno 2022 pone tra PAP e il Ciclo della Performance alla voce Pari Opportunità, il presente PAP dovrà essere approvato dal CUG e conseguentemente adottato dall'Amministrazione interessata entro il 31 Gennaio.

## **2. RUOLO E FINALITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) adotta il Piano delle Azioni Positive, al fine di svolgere il suo ruolo propositivo, consultivo e di verifica, finalizzato a promuovere e attuare i principi delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo e il contrasto di ogni forma di discriminazione.

Il Comitato Unico di Garanzia è un organismo, istituito dal D.Lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dalla L. n. 183/2010), che sostituisce nelle Pubbliche Amministrazioni i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul Fenomeno del Mobbing, assumendone tutte le competenze.

Il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 proposto dal CUG alla Direzione all'Azienda Ospedaliera San Camillo-Forlanini, è ancora una volta rivolto all'attuazione di strategie in grado di implementare il Benessere Organizzativo, focus di tutto il presente documento programmatico, con l'obiettivo di estendere

l'ambito delle finalità a quello degli interventi attraverso la definizione di un ambiente di lavoro dove salute, sicurezza e nessuna forma di discriminazione siano le indiscusse fondamenta.

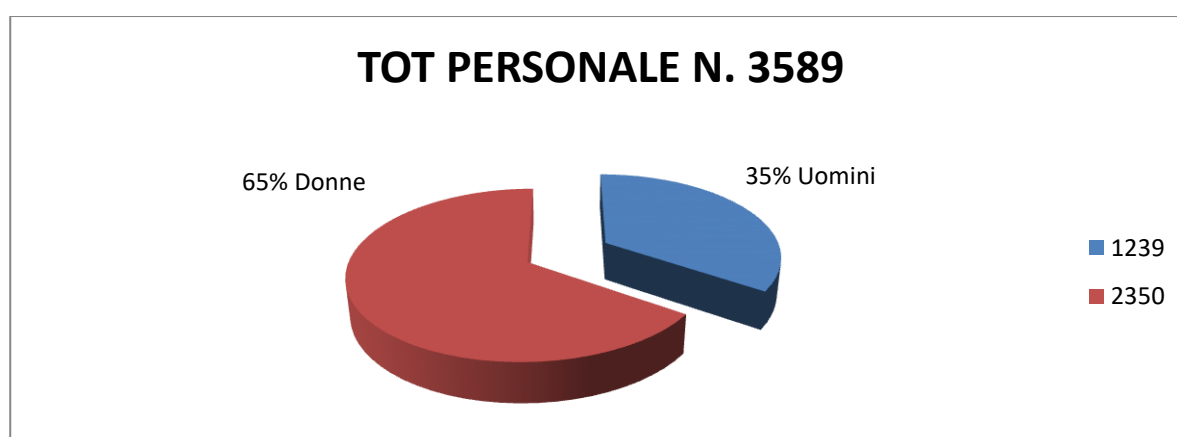
### **3. ANALISI DEI DATI**

I grafici di seguito riportati fotografano la situazione del personale all'interno dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini acquisita nella prospettiva propria del Comitato Unico di Garanzia, quella di attuazione delle "Pari Opportunità".

Nel Grafico n. 1, dove si esamina la caratterizzazione di genere del personale dipendente, emerge una netta prevalenza della popolazione femminile, pari al 65%, a fronte di una presenza maschile del 35%.

**Grafico n.1: distribuzione per genere del personale dipendente dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini.**

Uomini	Donne	TOT
1239	2350	3589



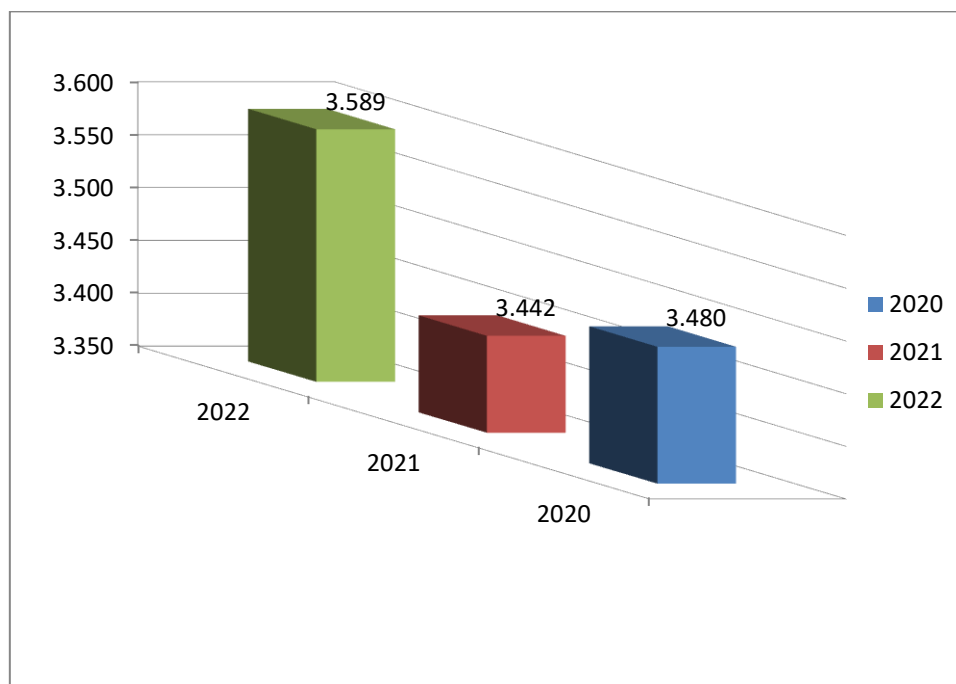
Fonte: Conto annuale 2022

Contestualmente, attraverso i dati riportati nella Tabella n. 2, aggiornati all'anno 2022, si può evincere come il personale femminile presenti un indice di

scolarizzazione più elevato; al crescere del livello di Formazione si osserva un delta che si fa progressivamente più ampio fra popolazione maschile e femminile.

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

### Andamento della popolazione lavorativa dal 2020 al 2022

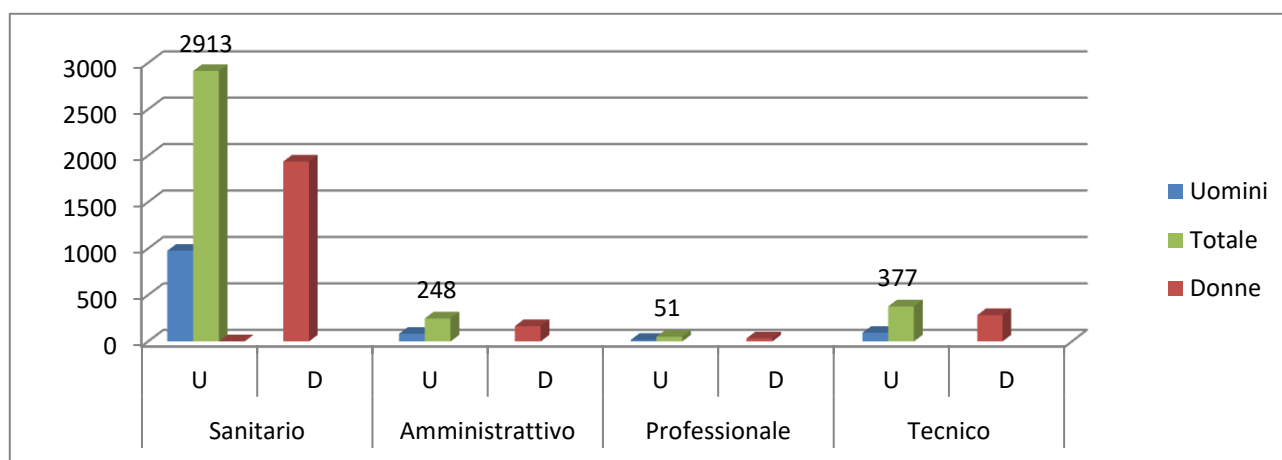


Tab.1	Personale a tempo indeterminato al 31.12.22		
	2020	2021	2022
<b>Totale</b>	3.480	3.442	3.589

Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2022

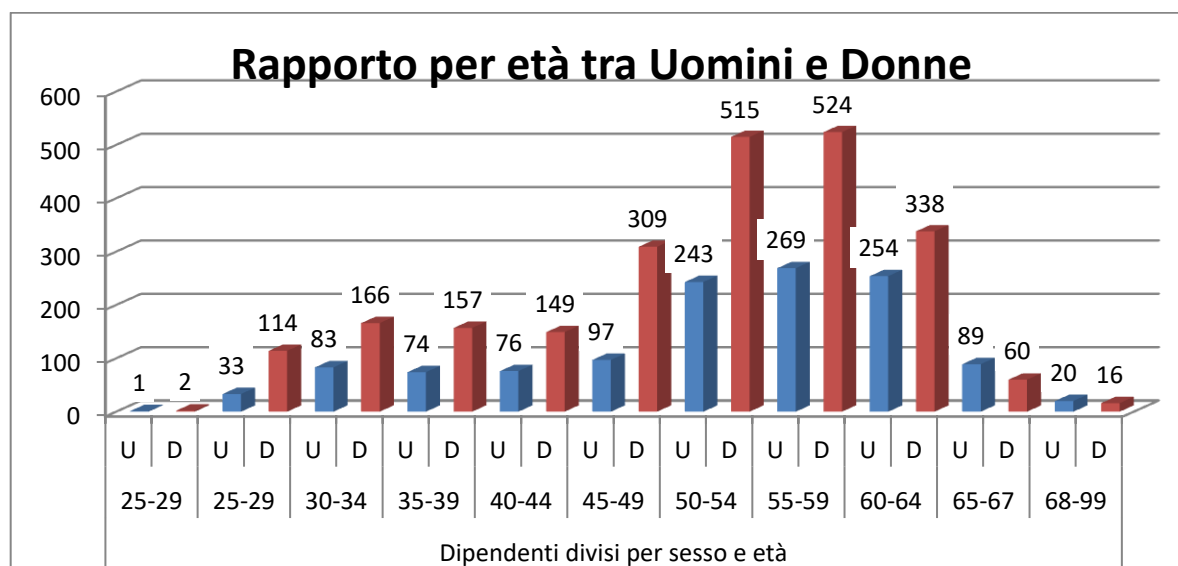
	Sanitario		Amministrativo		Professionale		Tecnico	
	U	D	U	D	U	D	U	D
	976	1937	83	165	17	34	93	153
<b>Totale</b>	<b>2913</b>		<b>248</b>		<b>51</b>		<b>377</b>	

Divisione del personale ospedaliero in base al ruolo e al genere



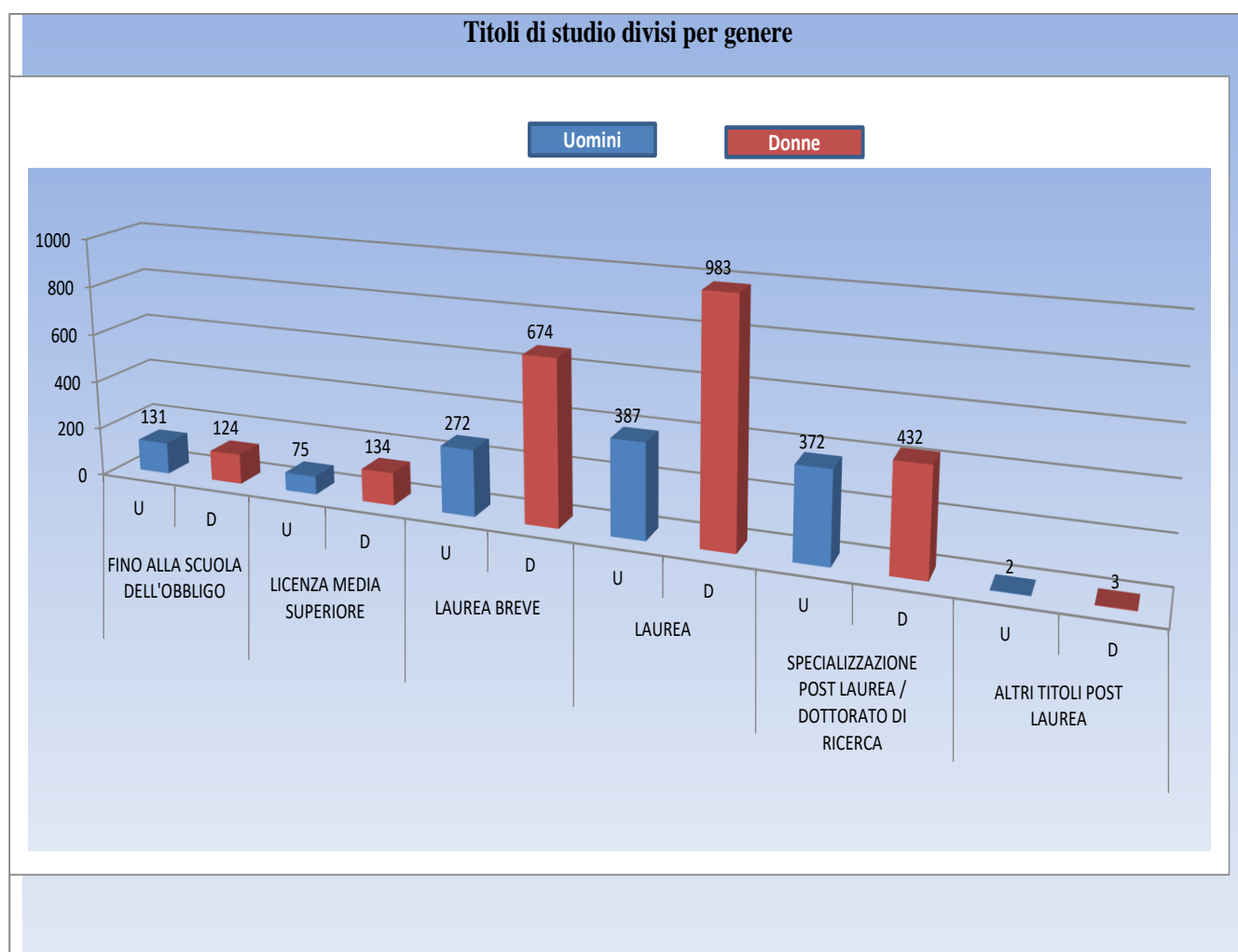
Dipendenti divisi per sesso e età																										
25-29		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-67		68-99						
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D					
1	2	3	14	3	66	74	57	76	49	97	3	43	2	15	2	5	2	54	3	38	89	0	6	20	6	1

Divisione dei dipendenti in base al sesso e all'età





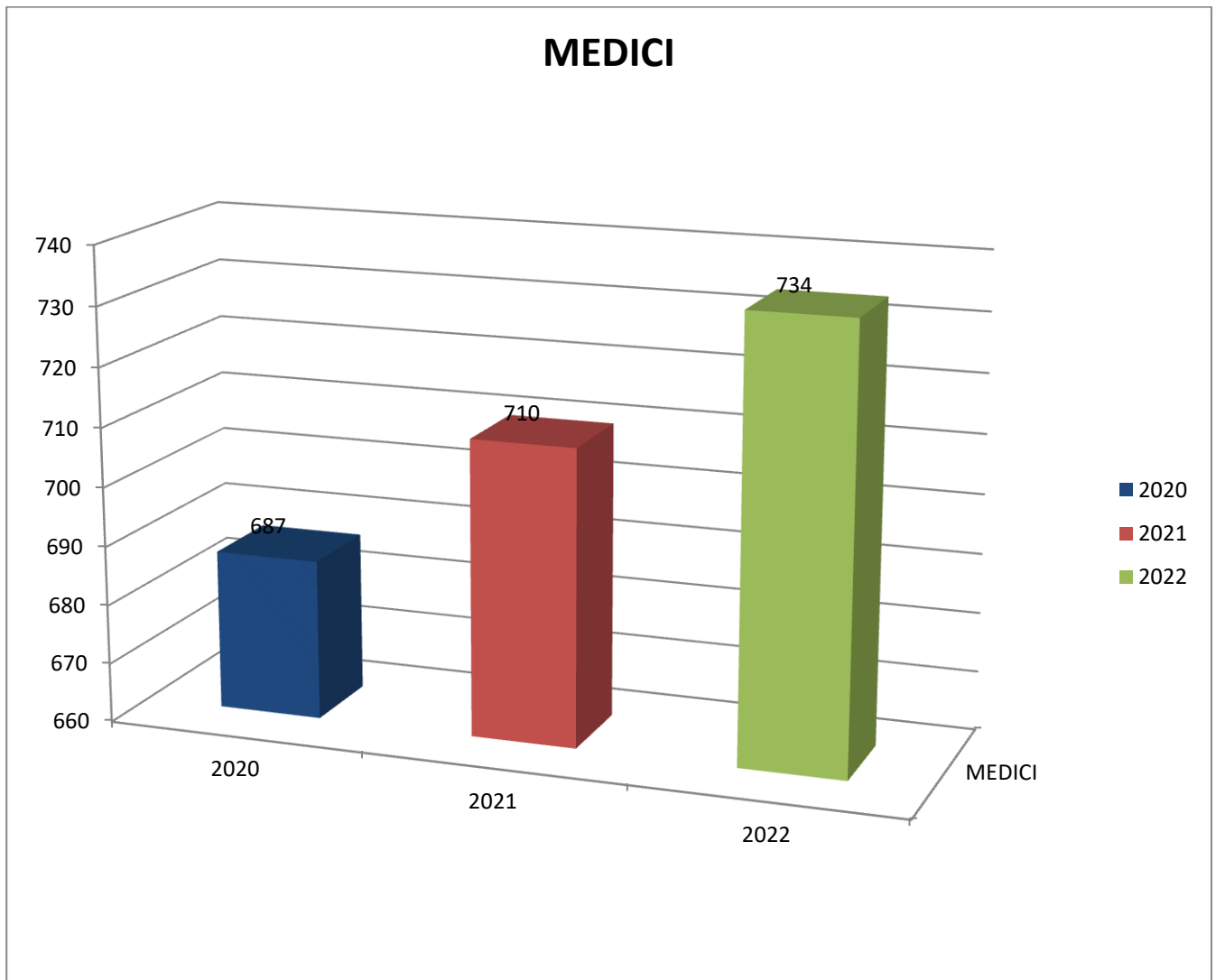
Contestualmente, nei successivi Grafici si può evincere come il personale femminile presenti un indice di scolarizzazione più elevato; al crescere del livello di Formazione si osserva un delta che si fa progressivamente più ampio fra popolazione maschile e femminile.



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

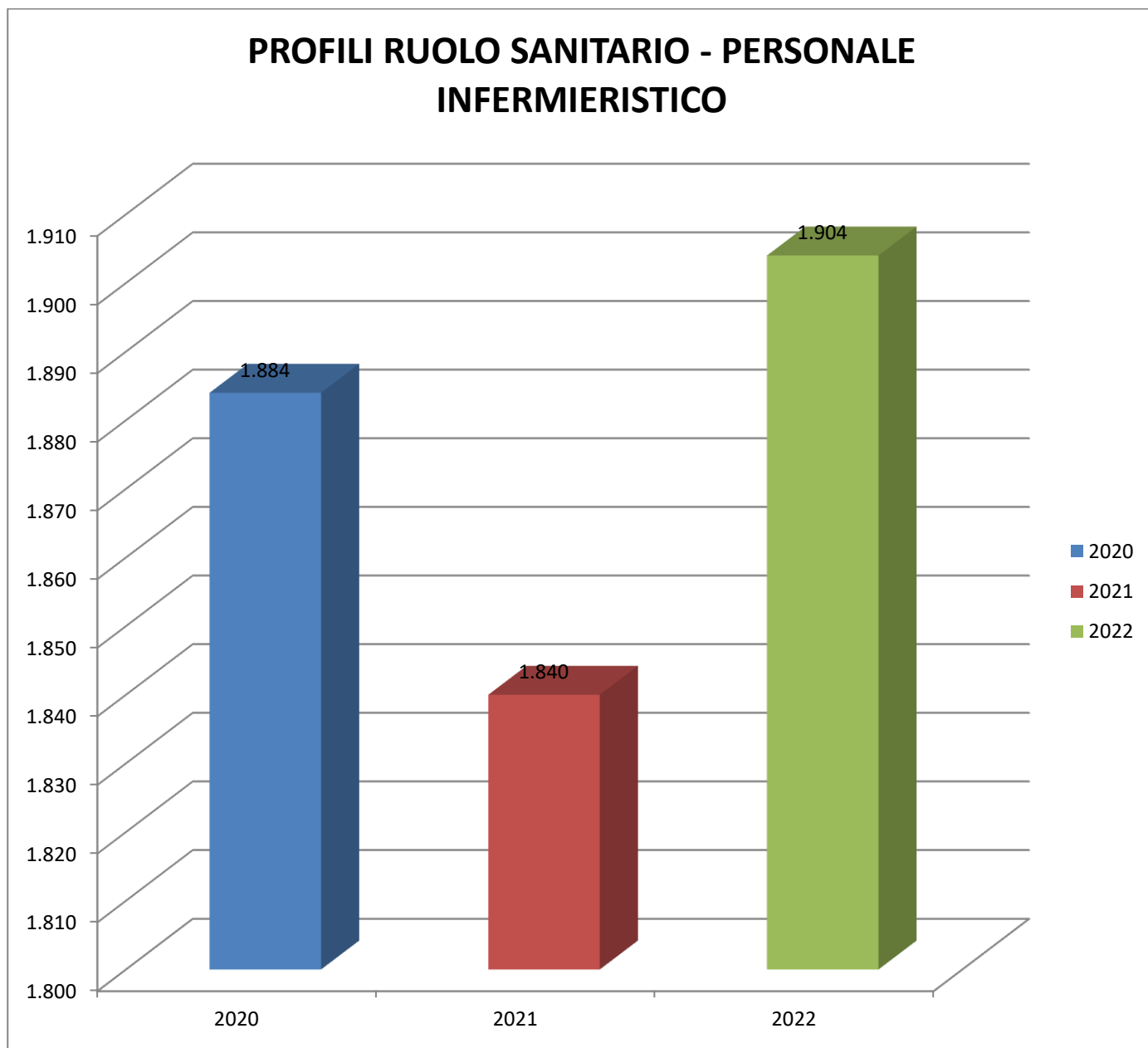
**Dati estratti dalle schede relative al conto annuale 2022**

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



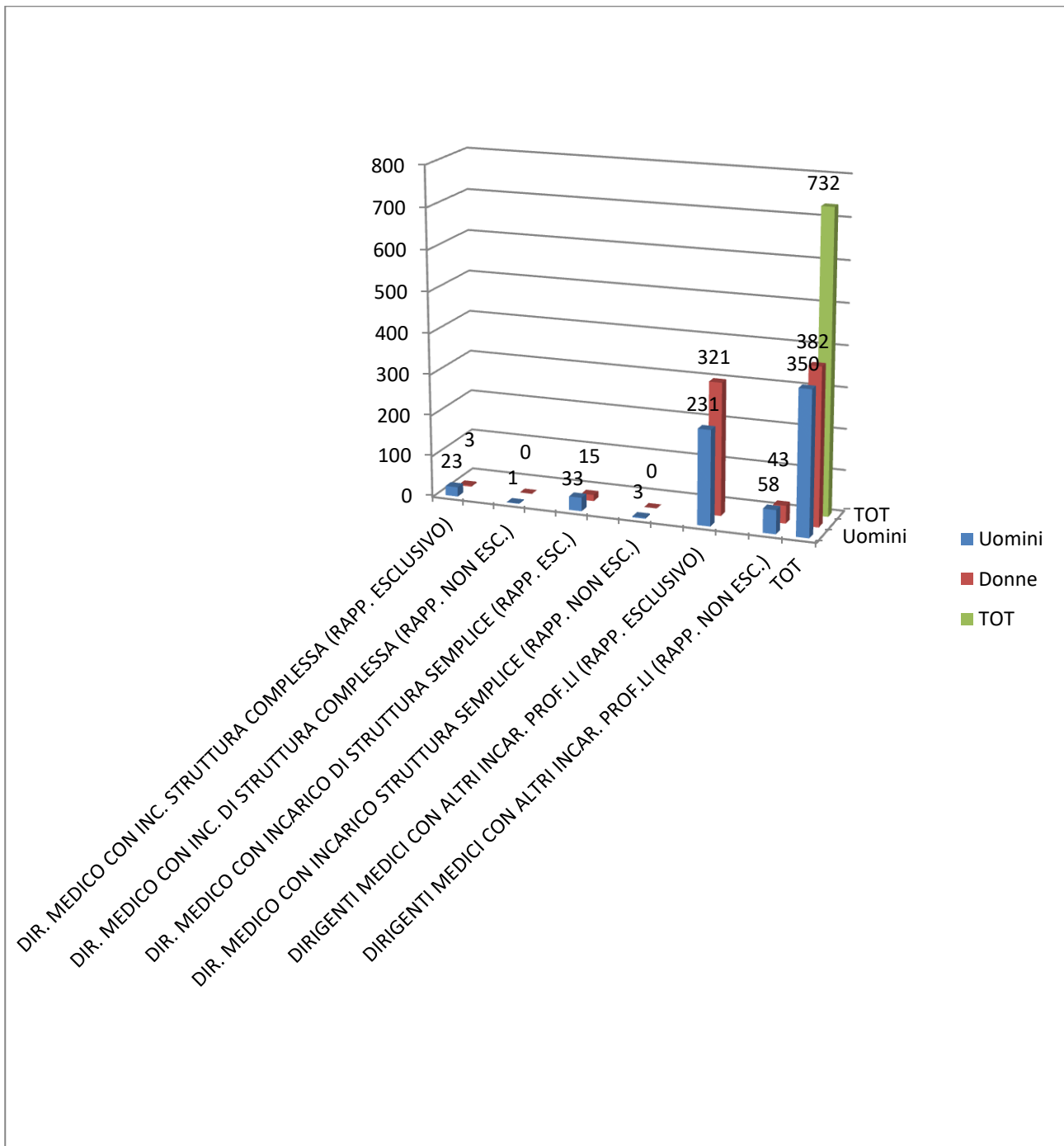
	2020	2021	2022
<b>MEDICI</b>	687	710	734

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

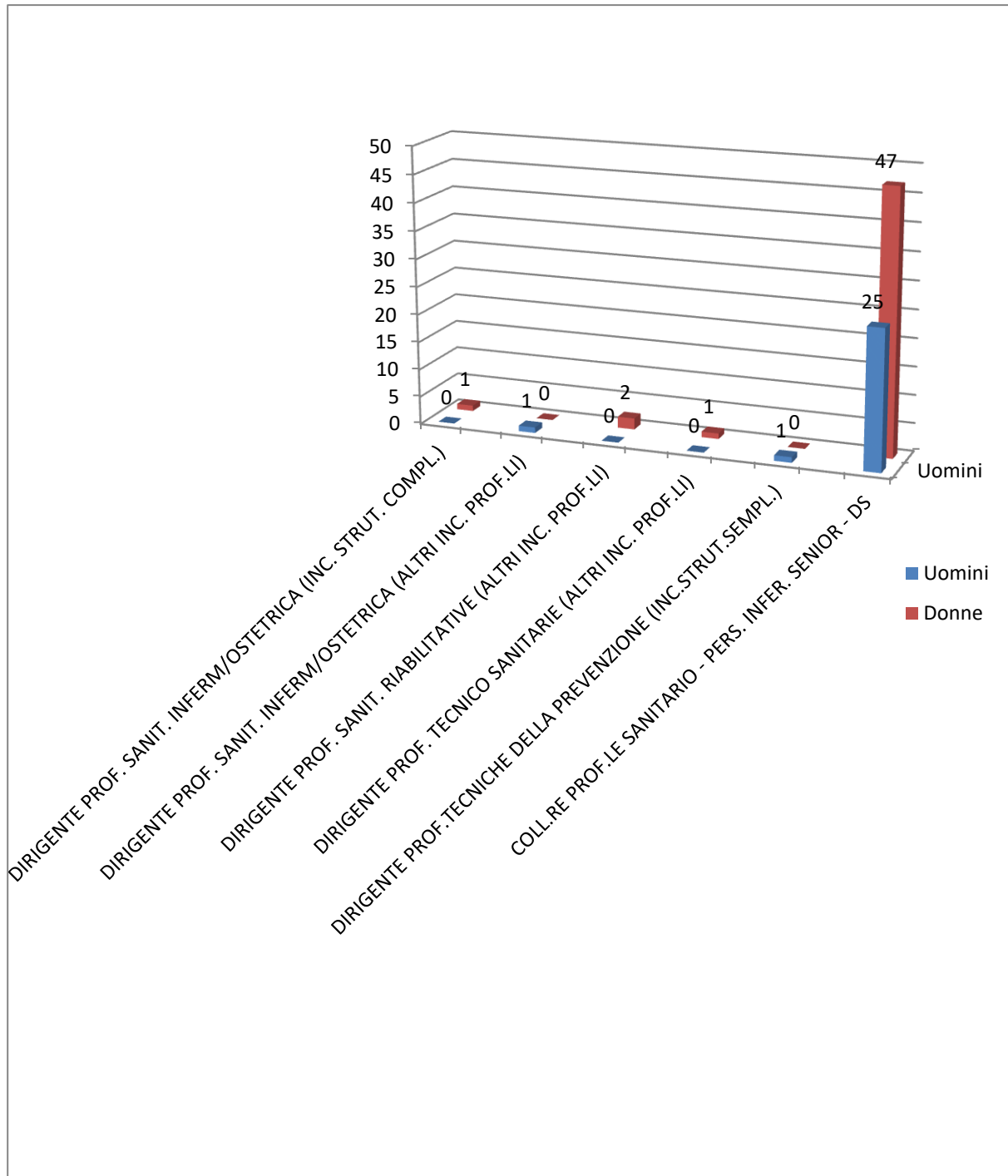


<b>Profili Ruolo Sanitario - Personale Infermieristico</b>	1.884	1.840	1.904
--	-------	-------	-------

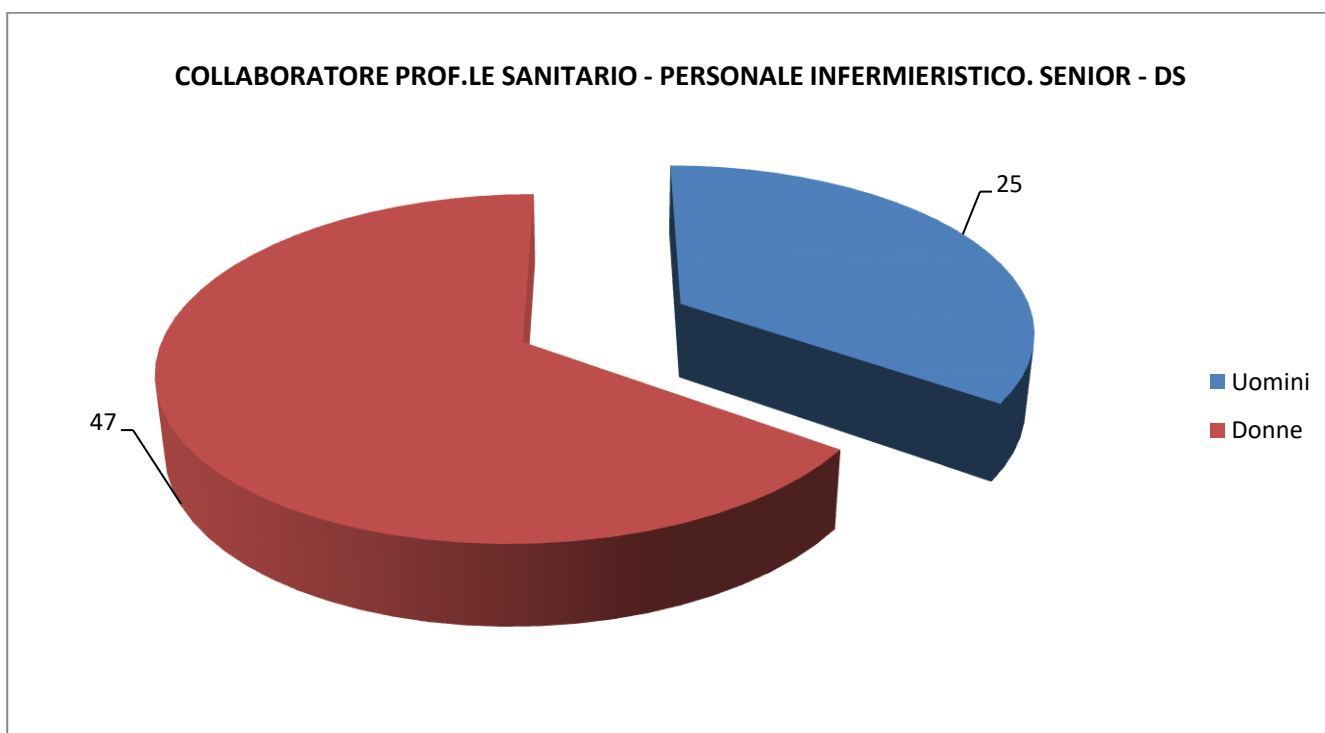
**Incarichi distinti per il personale medico (Report conto annuale 2022)**



**Incarichi personale infermieristico ostetrico tecnico e riabilitativo nell'ambito della dirigenza, oltre agli incarichi apicali di coordinamento.**



### Coordinatori infermieristici divisi per sesso



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

L'analisi dei dati presentata, seppur nella sua significativa sinteticità, pone in evidenza ancora una volta il ruolo strategico del Comitato Unico di Garanzia: attraverso Piani di Azione mirati il CUG è in grado infatti di poter favorire una piena ed ottimale valorizzazione del "Capitale Umano" a disposizione.

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

## **4. PROGETTI ED AZIONI POSITIVE**

### ***Obiettivo Benessere organizzativo, salute e sicurezza sul lavoro***

#### **Azione positiva 1 – Formazione specifica e Crescita professionale: Corso “ Il Benessere Organizzativo in ambito Sanitario”**

In relazione a quanto richiesto dalla *UOSD Controlli Interni e Processi di Audit* con Nota Protocollo n. 180058 del 19 Ottobre 2022 e successivamente deliberato dalla Direzione Strategica nel Piano Formativo Aziendale 2023-2025 con Deliberazione n. 0285 del 16 Febbraio 2023, si sono svolte n. 2 Edizioni del Corso “*il Benessere Organizzativo in ambito sanitario*”. Il Corso, tenutosi in data 6 e 22 Novembre 2023 in collaborazione con il Servizio di Psicologia – Consulenza e *Liason*, ha voluto porre le basi teoriche e metodologiche per la comprensione della natura multidimensionale del Benessere Organizzativo, tali da permettere ai discenti un’analisi dei fattori individuali ed organizzativi che concorrono a determinarlo.

Le due Edizioni del Corso hanno riscontrato l’adesione di un notevole numero di partecipanti, rilevando un grande consenso da parte del personale dipendente dell’Azienda San Camillo Forlanini.

L’esame delle schede di valutazione, somministrate in forma anonima durante il Corso, ha infatti evidenziato un’alta percentuale di gradimento in relazione alla rilevanza degli argomenti trattati, alla qualità educativa del Programma presentato e all’utilità dell’Evento per la formazione e l’aggiornamento.

Si rappresenta che la partecipazione al Corso è stata inoltre obiettivo di Performance per le UU.OO Sanitarie.

Alla luce dei risultati ottenuti, per il Piano Formativo 2024, dalla *UOSD Controlli Interni e Processi di Audit*, è stata nuovamente richiesta alla *UOSD Formazione e Governo Clinico* in data 4 Ottobre 2023 la programmazione di tre edizioni del Corso sul Benessere Organizzativo, con l’intento di coinvolgere

tutto personale dipendente, sia sanitario che amministrativo. Il corso, accreditato ECM per i sanitari, sarà svolto in modalità frontale, per un numero di partecipanti pari a 50 e per un numero di ore pari a 6; al suo termine verrà rilasciato un attestato di partecipazione.

### **Piano di Azione:**

Il corso di formazione che si intende erogare mira a far emergere una riflessione profonda e approfondita sul “Benessere Organizzativo”.  
L’azione Strategica pianificata è orientata ad una formazione concepita come continua e partecipata fra le parti coinvolte (management aziendale, dipendenti-discenti, formatori); un metodo innovativo che prevede un ciclo continuo di attività, in cui il momento formativo risulta essere solo la fase iniziale di un articolato processo in cui sia possibile agire in modo concertativo tra Formatori e Personale coinvolto. In tale quadro, ai fini di una integrazione con il Piano della Performance, si ritiene necessario estendere l’obbligo di partecipazione al Corso in oggetto a tutte le Professioni presenti all’interno dell’Azienda.

***Destinatari:*** tutto il personale dipendente

***Tempi:*** n. 1 Edizione a Quadrimestre 2024

***Strutture coinvolte:*** Servizio di Psicologia – Consulenza e Liason / UOSD Controlli Interni e Processi di Audit / UOSD Formazione e Governo Clinico



## **Azione positiva 2 – Somministrazione Questionario sul Benessere Organizzativo**

Alla luce del Piano di Azioni Positive 2024-2026, la ricerca di una risposta efficace e fattiva in relazione al Benessere Organizzativo non può prescindere dall'osservazione e dall'indagine conoscitiva.

A tal fine, di concerto con il Servizio di Psicologia – *Consulenza e Liason*, una volta avviato il protocollo formativo, diviene necessario intraprendere il monitoraggio del Benessere Organizzativo percepito all'interno dell'Azienda Ospedaliera. Lo strumento attraverso il quale si procederà alla trattazione e all'elaborazione dei dati sarà un questionario somministrato in forma anonima, scelto tra quelli predisposti da Enti Nazionali e approvato dalla Direzione Strategica Aziendale.

Tenuto conto del considerevole numero di dipendenti dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini, *la UOSD Controlli Interni e Processi di Audit* e il *Servizio di Psicologia – Consulenza e Liason* ritengono di dover lanciare un Progetto Pilota che prevede *la somministrazione* del questionario prescelto ad alcune Unità Operative Aziendali.

L'ambizione è quella di riuscire ad estendere il questionario, gradualmente, a tutto il personale dipendente dell'Azienda Sanitaria San Camillo Forlanini e riuscire a comprendere le ulteriori azioni positive da mettere in atto per garantire un Benessere Organizzativo realizzabile, fattivo e concreto.

***Destinatari:*** *Personale delle UU.OO. individuate / Tutto il personale dipendente*

***Tempi:*** *2024*

***Strutture coinvolte:*** *Direzione Aziendale / Servizio di Psicologia – Consulenza e Liason / UOSD Controlli Interni e Processi di Audit*

### **Azione positiva 3 – Valutazioni sull’opportunità di individuare il Consigliere di Fiducia**

Il consigliere di Fiducia è una figura istituzionale di garanzia, con funzioni di consulenza e assistenza ai lavoratori che si ritengono oggetto di molestie o di discriminazioni sul lavoro. Svolge la propria attività in piena autonomia senza vincolo di subordinazione. Si caratterizza per riservatezza, autonomia e indipendenza di giudizio, capacità all’ascolto, formazione ed esperienza nella gestione dei conflitti.

E’ ormai unanime la considerazione dell’importanza di introdurre tale figura nel quadro aziendale quale strumento privilegiato di prevenzione e composizione dei casi di disagio. Il vantaggio legato al miglioramento delle condizioni e della qualità del lavoro si traduce in un miglioramento del clima organizzativo che non da ultimo si riflette sulla qualità dell’assistenza.

***Destinatari:*** tutto il personale dipendente

***Tempi:*** 2024

***Strutture coinvolte:*** Direzione Aziendale

## 5. Conclusioni

La realizzazione del Benessere Organizzativo, a cui il presente Piano è stato dedicato, costituisce il presupposto fondamentale per l'affermazione di quei valori di parità di genere, contrasto alla discriminazione e ad ogni forma di "violenza", fisica e/o psicologica, di cui il CUG è portavoce.

Il CUG diviene anzi garante di questa esigenza, ben evidenziata da Viviane Reding, Commissario Europeo per la Giustizia, secondo cui *"la vera sfida è fare in modo che le vittime di discriminazione possano esercitare concretamente i propri diritti, sappiano cioè a chi rivolgersi per assistenza e abbiano accesso alla Giustizia"*.

Il Piano di Azioni Positive del triennio 2024-2026 messo a punto dal CUG Aziendale insieme al Servizio di Psicologia – *Consulenza e Liason* focalizza la propria attenzione sulla più ampia diffusione della cultura del Benessere Organizzativo, affinché possa essere implementato in modo concreto e fattivo all'interno dell'Azienda Ospedaliera San Camillo Forlanini.

I contenuti proposti sono certamente impegnativi e coinvolgono processi che evidenziano il ruolo irrinunciabile dell'*Informazione* e della *Formazione*.

L'obiettivo primario e imprescindibile rimane infatti l'autentica presa di coscienza da parte di tutto il Personale Aziendale delle tematiche trattate, nella consapevolezza che *"tra persone veramente in-formate non può esistere alcuna forma di discriminazione"*.