

The background of the entire page is a vibrant image of sunflowers. The sunflowers are in full bloom, with bright yellow petals and dark brown centers. They are set against a clear blue sky. The image is slightly blurred in some areas, creating a soft, natural feel.

Piano delle Azioni Positive

CUG ASL ROMA6

2018-2020

COMITATO UNICO DI GARANZIA ASL ROMA6

PREMESSA

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

DATI STATISTICI DI GENERE DEL PERSONALE

AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020

MONITORAGGIO

PREMESSA

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità in ottica di genere.

Sono speciali poiché non generali, ma specifiche e ben definite e intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Sono temporanee in quanto necessarie per il limitato periodo di tempo utile alla rimozione delle disparità di trattamento in ottica di genere.

Il Piano triennale delle Azioni Positive (PAP), 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.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

a) Il contesto normativo nazionale

Costituzione Italiana art. 3 *"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."*

- **Legge n. 125 del 10/04/1991** *"Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*

- **Legge n. 53 del 08/03/2000** *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"*

- **D.lgs. n. 165 del 30/03/2001 (art. 7-54-57)** *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*

- **D.lgs. n. 198 del 01/04/2006** *"Codice delle pari opportunità"*

- **Direttiva del 23/05/2007** del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche"*

- **D.lgs. n. 150 del 27/10/2009** *"Attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*

- **Legge n. 183 del 04/11/2010 (art. 21)** *"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"*

- **Direttiva del 4 marzo 2011** del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità *"Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*

- **Legge n. 124 del 7/8/2015** *"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*

- **Direttiva n. 3/2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri (PCM) che reca *"indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"*

b) Il contesto europeo

Direttiva 2000/43/CE *che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*

Dati statistici di genere del personale anno 2017

(elaborazioni grafiche di alcuni dati forniti dal G.R.U;
situazione del personale al 31/12/2017)

I dati statistici in ottica di genere, riportati nel presente Piano, rappresentano un primo passo per uno studio che consentirà negli anni successivi maggiori approfondimenti e valutazioni, con l'implementazione dei flussi informativi specifici e analisi comparative.

I DIPENDENTI DELLA ASL ROMA 6

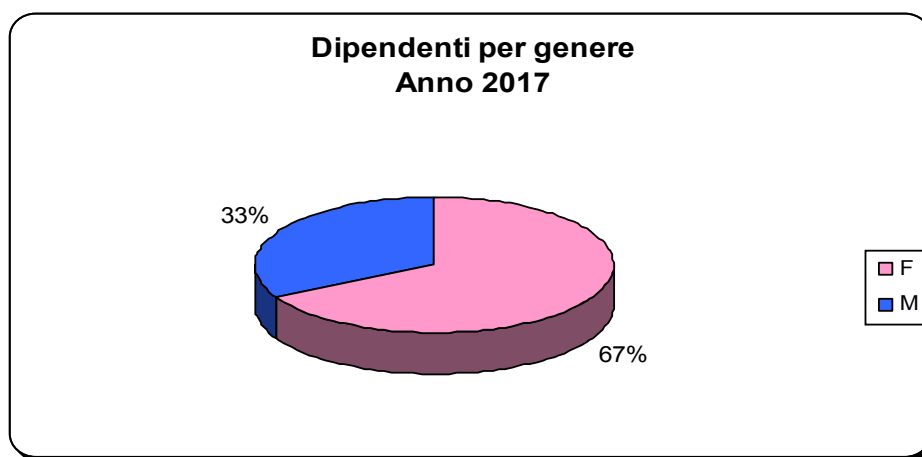


Fig. 1.

Totale dipendenti 2017	F	M
3355	2254	1101

Tab. 1.

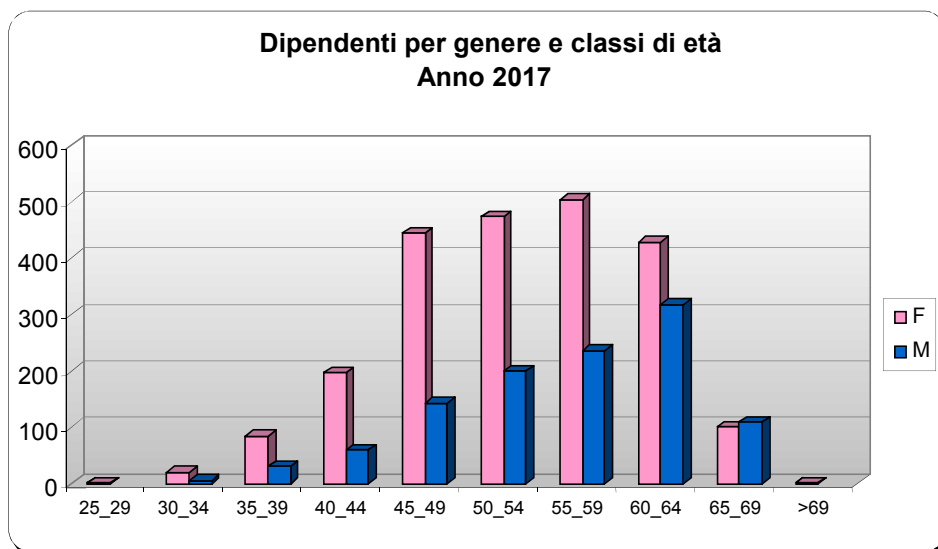


Fig. 2

Classi di età 2017	F	M	Totale	%
25-29	1	-	1	0,1
30-34	21	6	27	0,8
35-39	84	31	115	3,4
40-44	197	60	257	7,7
45-49	444	143	587	17,5
50-54	473	199	672	20
55-59	504	236	740	22
60-64	428	317	745	22,2
65-69	100	109	209	6,2
>69	2	-	2	0,1

Tab. 2

Nella Tab. 2 si rileva che oltre la metà dei dipendenti della ASL RM 6 è compresa nelle classi di età tra i 55 e i 64 anni. La classe percentualmente più numerosa è quella rappresentata con intervallo 60-64 anni.

Una ampia fascia dei lavoratori, rappresentata in gran parte nelle classi più anziane, è probabilmente esposta a maggiori rischi tra le capacità funzionali e il livello di richieste sul lavoro, in conseguenza dell'insorgere di patologie croniche e rischi psicosociali legati all'invecchiamento.

Con una implementazione e maggiore articolazione dei flussi informativi nel settore della medicina del lavoro, sarà interessante verificare statisticamente, negli anni, le correlazioni tra età anagrafica, numero delle limitazioni e inidoneità dei dipendenti, in particolare in ottica di genere.

IL RAPPORTO DI LAVORO

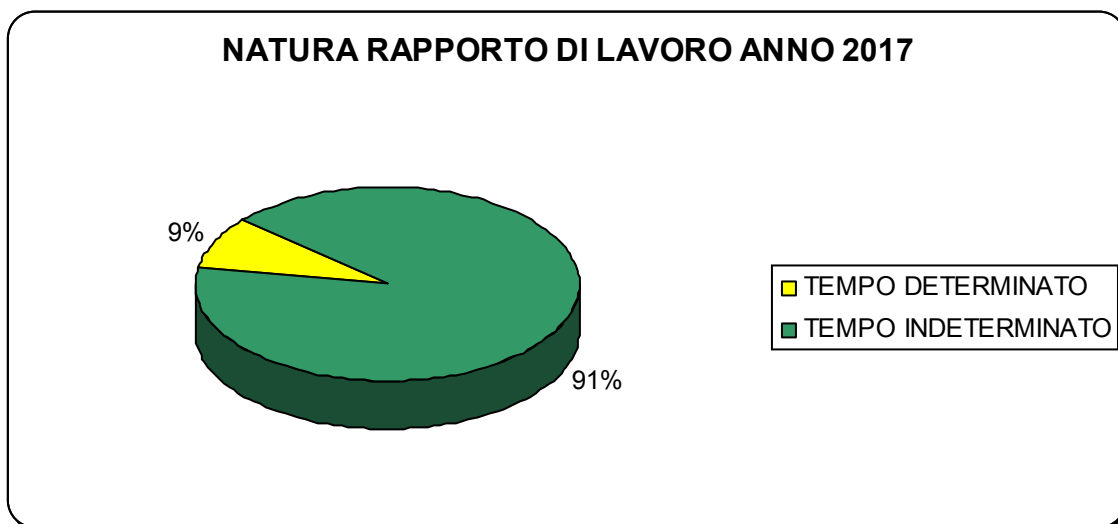


Fig. 3

NATURA RAPPORTO DI LAVORO ANNO 2017	Totale	F	M
TEMPO DETERMINATO	292	205	87
TEMPO INDETERMINATO (comprende rapporti di comando)	3063	2049	1014

Tab.3

Dettaglio NATURA RAPPORTO DI LAVORO ANNO 2017	Totale	F	M
COMANDATO IN ENTRATA	19	15	4
COMANDATO IN USCITA	13	10	3
TEMPO DETERMINATO	272	191	81
TEMPO DETERMINATO EX ART.15 OCTIES D.LGS. 229/99	12	9	3
TEMPO DETERMINATO EX ART.15 SEPTIES D.LGS229/99	8	5	3
TEMPO INDETERMINATO	3031	2024	1007

Tab. 4

La percentuale di lavoratori a tempo determinato è un dato in aggiornamento continuo, in quanto sono attualmente in corso le procedure di stabilizzazione disposte dalla Regione Lazio per le professioni sanitarie.

ANAGRAFICA DELLE QUALIFICHE PROFESSIONALI

Qualifiche	categorie	Codice INCARICHI GIURIDICI	F	M	Totale
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	C		85	27	112
ASSISTENTE TECNICO	C			15	15
AUSILIARIO SPECIALIZZATO SERVIZI TECNICO ECONOMICI	A		146	40	186
COADIUTORE AMMINISTRATIVO	B		55	43	98
COADIUTORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	BS		8	9	17
COLL. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D		11	4	15
COLL. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	D	PO	18	9	27
COLL. AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE ESPERTO	D	PO		1	1
COLL. PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE	D		22	1	23
COLL. PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE	D	PO	1		1
COLL. PROFESSIONALE ESPERTO ASSISTENTE SOCIALE	DS	IC	10	1	11
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO - ASSISTENTE SANITARIO -	D		1	1	2
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO - AUDIOMETRISTA -	D		2		2
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO - DIETISTA -	D		1		1
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO - EDUCATORE PROFESSIONALE	D		4	2	6
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO - FISIOTERAPISTA -	D		47	16	63
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO - FISIOTERAPISTA -	D	PO	1		1
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - INFERMIERE -	D		1069	308	1377
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO - INFERMIERE PEDIATRICO	D		4		4
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO - LOGOPEDISTA -	D		11		11
COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO - MASSAGGIATORE NON VEDENTE	D			1	1
COLL. PROF. SANITARIO - OSTETRICA -	D		43	1	44
COLL. PROF. SANITARIO - TECNICO DELLA PREVENZ. AMBIENTE LUOGHI LAV	D		9	31	40
COLL. PROF. SANITARIO - TECNICO DELLA PREVENZ. AMBIENTE LUOGHI LAV	D	PO		2	2
COLL. PROF. SANITARIO - TECNICO DI NEUROFISIOPATOLOGIA	D		2	2	4
COLL. PROF. SANITARIO - TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMED.	D		64	10	74
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO - TECNICO SANITARIO DI RADIOLOGIA MEDICA	D		19	37	56
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO - TER. NEURO E PSICOM. ETA' EVOLUTIVA	D		1		1
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - ASSISTENTE SANITARIO	DS	IC		1	1
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO ESPERTO - DIETISTA	DS	IC	5		5
COLL. PROFESSIONALE SANITARIO ESPERTO - DIETISTA	DS	PO	1		1
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - EDUCATORE PROFESSIONALE	DS		1		1
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - EDUCATORE PROFESSIONALE	DS	IC	2		2
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - FISIOTERAPISTA	DS	IC	10	3	13
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - FISIOTERAPISTA	DS	PO	2		2
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - INFERMIERE	DS		3	1	4
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - INFERMIERE	DS	IC	47	34	81
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - INFERMIERE	DS	PC	1	1	2
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - INFERMIERE	DS	PO	14	14	28
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - LOGOPEDISTA	DS	IC		1	1
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - LOGOPEDISTA	DS	PO	1		1
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - ORTOTTISTA	DS	IC	1		1
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - OSTETRICA	DS	IC	8	1	9
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - OSTETRICA	DS	PO	3		3
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - TECNICO PREV. AMB. LUOGHI LAV	DS	IC		3	3
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - TECNICO SANIT. LABORATORIO BIOM.	DS	IC	3	2	5
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - TECNICO SANIT. LABORATORIO BIOM.	DS	PC	1		1
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - TECNICO SANIT. LABORATORIO BIOM.	DS	PO	1		1

COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - TECNICO SANIT. RADIOLOGIA MEDICA	DS	IC	1	12	13
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - TECNICO SANIT. RADIOLOGIA MEDICA	DS	PC		1	1
COLL. PROF. SANITARIO ESPERTO - TECNICO SANIT. RADIOLOGIA MEDICA	DS	PO		1	1
COLL. TECNICO PROFESSIONALE	D		2	2	4
COLL. TECNICO PROFESSIONALE	D	PO		2	2
COMMESSE	A		7	4	11
DIRETTORE MEDICO		A	4	8	12
DIRETTORE VETERINARIO		B		1	1
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO		A	3	2	5
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO		B	3	1	4
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO		C	1		1
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO		D		1	1
DIRIGENTE AVVOCATO		C	1	1	2
DIRIGENTE BIOLOGO		B	1		1
DIRIGENTE BIOLOGO		C	3	2	5
DIRIGENTE BIOLOGO		D	2		2
DIRIGENTE CHIMICO		D	1	1	2
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE		D	1		1
DIRIGENTE FARMACISTA		B	4	1	5
DIRIGENTE FARMACISTA		C	6		6
DIRIGENTE FARMACISTA		D	4		4
DIRIGENTE FISICO		B	1		1
DIRIGENTE INGEGNERE		A		1	1
DIRIGENTE INGEGNERE		B		2	2
DIRIGENTE INGEGNERE		D		1	1
DIRIGENTE MEDICO		A	1	3	4
DIRIGENTE MEDICO		B	29	61	90
DIRIGENTE MEDICO		C	122	152	274
DIRIGENTE MEDICO		D	112	78	190
DIRIGENTE PSICOLOGO		A		2	2
DIRIGENTE PSICOLOGO		B	3	5	8
DIRIGENTE PSICOLOGO		C	27	5	32
DIRIGENTE PSICOLOGO		D	4	1	5
DIRIGENTE SOCIOLOGO		A	1	1	2
DIRIGENTE SOCIOLOGO		C	1		1
DIRIGENTE SOCIOLOGO		D	1		1
DIRIGENTE STATISTICO		A		1	1
DIRIGENTE VETERINARIO		A		1	1
DIRIGENTE VETERINARIO		B	1	5	6
DIRIGENTE VETERINARIO		C	5	5	10
INFERMIERE GENERICO 1 ANNO CORSO ESPERTO	C		24	11	35
OPER. PROFESSIONALE 2° CATEG. INFERMIERE GENERICO 5° LIV.	BS		1		1
OPER. PROFESSIONALE 2° CATEGORIA INFERMIERE GENERICO	BS		1		1
OPERATORE SOCIO SANITARIO	B		20	3	23
OPERATORE SOCIO SANITARIO	BS		77	30	107
OPERATORE TECNICO	B		18	39	57
OPERATORE TECNICO ADD. ASSISTENZA	B		4	2	6
OPERATORE TECNICO SPECIALIZZATO	BS		7	29	36
PROGRAMMATORE	C		1	1	2
PUERICULTRICE	BS		1		1
PUERICULTRICE ESPERTA	C		10		10

Tab. 5

I dipendenti aziendali del comparto sono identificati dalle categorie giuridiche A, B, BS, C, D, DS (Fig. 4), che ne caratterizzano il profilo professionale; ai dipendenti del profilo dirigenziale possono venire attribuiti degli incarichi giuridici (cat. A, B, C, D)(Fig. 6); per i dipendenti del comparto gli incarichi sono di coordinamento o di Posizione Organizzativa (Fig. 5), ed individuano un complesso di attività e di funzioni che caratterizzano alcuni punti nodali dell'impianto organizzativo e che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.

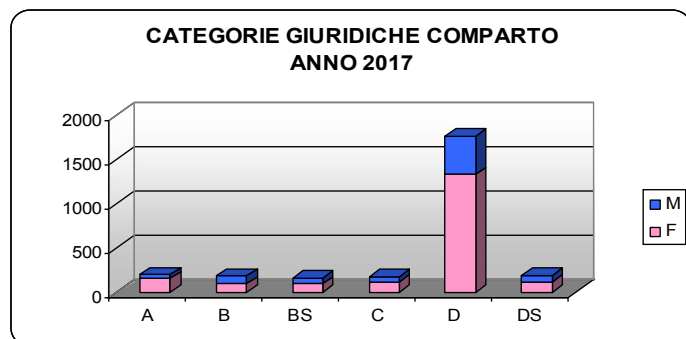


Fig. 4

Cat. Giuridiche comparto anno 2017	F	M	Totale
A	153	44	197
B	97	87	184
BS	95	68	163
C	120	54	174
D	1332	430	1762
DS	115	76	191
Totale	1912	759	2671

Tab. 6

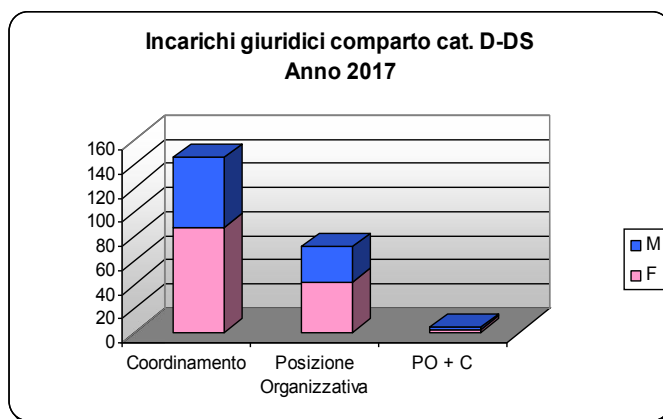


Fig. 5

INCARICHI GIURIDICI	F	M	Totale
Coordinamento	87	58	145
Posizione Organizzativa	42	29	71
PO + C	2	2	4
Totale	131	89	220

Tab. 7

Dalla Tab. 7 risulta che nel comparto rivestono incarichi giuridici il 5,8% del totale delle femmine (2254) e l'8,1 % del totale dei maschi (1101).

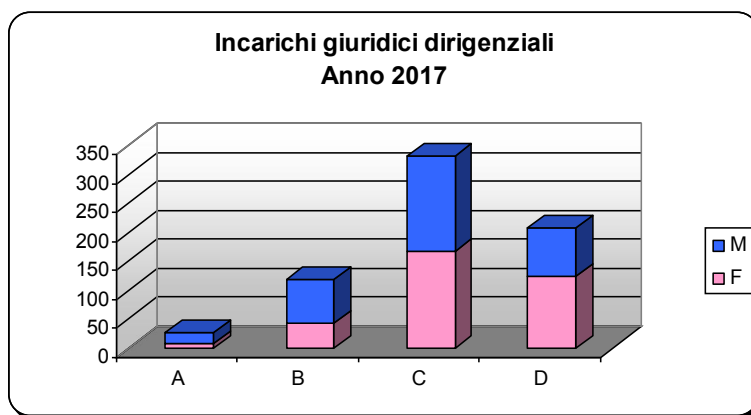


Fig. 6

CATEGORIA	F	M	Totale
A	9	19	28
B	42	76	118
C	166	165	331
D	125	82	207
Totale	342	342	684

Tab. 8

Dalla Tab. 8 si evidenzia che, sui valori assoluti, il numero degli incarichi dirigenziali nei due generi si equivalgono. Nello specifico invece, ricoprono incarichi dirigenziali il 15,2% delle femmine fra tutte le lavoratrici (2254), il 31% dei maschi tra tutti i lavoratori (1101).

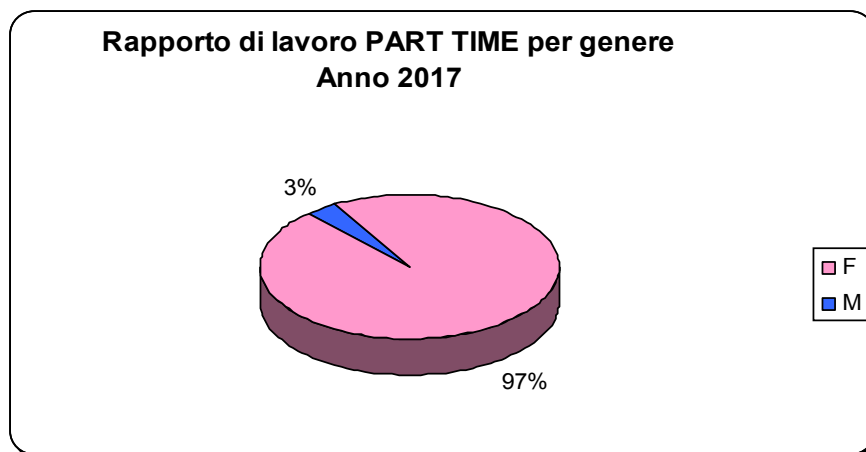


Fig. 7

	F	M	Totale
Part Time 2017	87	3	90

Tab. 9

Il ricorso al part-time riguarda maggiormente le lavoratrici: 87 femmine, 3 maschi (Tab. 9). Vi ricorrono il 3,9% sul totale delle femmine (2254) mentre solo lo 0,3% sul totale dei maschi (1101).

GIORNI DI ASSENZA

CONTEGGIO GIORNI ASSENZE ANNO 2017	Totale giorni	F	M
LEGGE 104/1992 - A GIORNI	19936	15262	4674
ASPETTATIVA GRAVI MOTIVI DOCUMENTATI (LG 53/2000 ART.4 C.2)	120	120	
CONG. GRAVI MOTIVI (D.LGS 119/2011 ART. 4;ART.42 151/2001)	13342	9882	3460
ASSENZA PER MALATTIA DEL BAMBINO 0/3 ANNI	1696	1341	355
MALATTIA FIGLIO 3-8 ANNI FIGLIO - RETR. FIG. (NR) - 5 GIORNI	66	64	2
CONGEDO PARENTALE (ex ASTENSIONE FACOLTATIVA) AL 100%	984	777	207
CONGEDO PARENTALE (ex ASTENSIONE FACOLTATIVA) AL 30%	1842	1547	295
CONGEDO PARENTALE - ASS. FIGURAT. (NR)	504	295	209
PERMESSO PER PORTATORI HANDICAP USO PROPRIO - 3 GIORNI	2876	1814	1062
PERMESSO PER ATTIVITA' SINDACALI (RETRIBUITO)	83	25	58

Tab. 10

La tab. 10 riporta il conteggio totale dei giorni di assenza dal servizio per causa diversa da malattia e la loro distribuzione di genere.

ASSENZA PER MALATTIA ANNO 2017	Totale giorni	F	M
CAUSA DI SERV-MALATTIA PROFESS (RETRIBUITO)	2715	1747	968
DAY HOSPITAL-RICOVERO RETR. AL 100%	1720	1064	656
DAY HOSPITAL-RICOVERO RETR. AL 90%	48	7	41
DAY HOSPITAL-RICOVERO RETR. AL 50%	60	51	9
ASSENZA PER MALATTIA RETR. AL 100%	39715	30926	8789
ASSENZA PER MALATTIA RETRIBUZIONE AL 90%	1739	1043	696
ASSENZA PER MALATTIA RETRIBUZIONE AL 50%	838	610	228
ASSENZA PER MALATTIA SENZA RETRIBUZIONE	43	43	
CONVALESCENZA 100%	303	211	92
TERAPIE SALVAVITA	6753	5757	996
MALATTIA GRAVIDANZA	355	355	
MALATTIA SOTTESA O CONNESSA AD INVALIDITA' RICONOSCIUTA 100%	2215	1817	398
MALATTIA SOTTESA O CONNESSA AD INVALIDITA' RICONOSCIUTA 90%	352	312	40
MALATTIA SOTTESA O CONNESSA AD INVALIDITA' RICONOSCIUTA 50%	114	102	12

Tab. 11

La tab. 11 riporta il numero dei giorni di assenza per malattia e la loro distribuzione di genere.

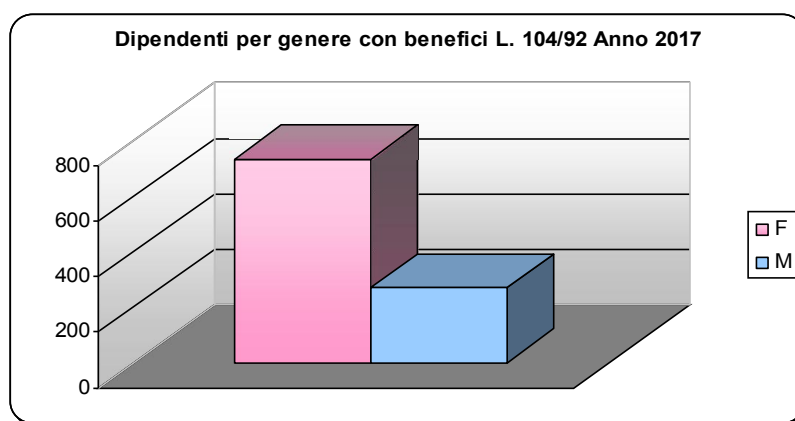


Fig. 8

dipendenti con L.104/92 anno 2017	F	%	M	%
Totale 1010	737	73	273	27

Tab. 12

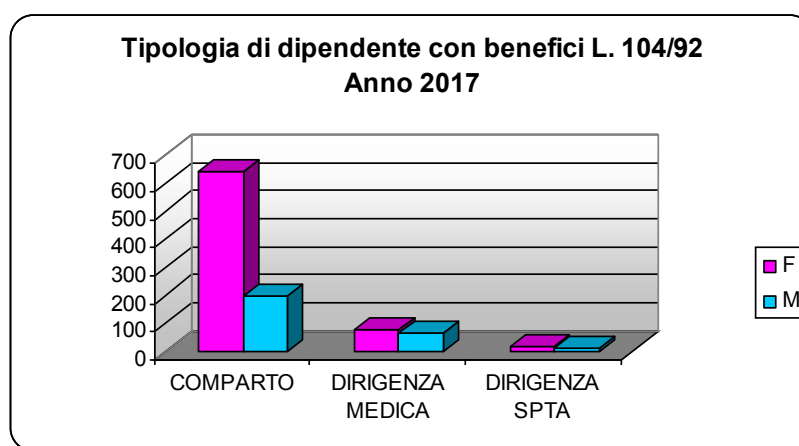


Fig. 9

Legge 104/92 anno 2017 Tipologia dipendente	Totale	F	M
COMPARTO	841	642	199
DIRIGENZA MEDICA	138	75	63
DIRIGENZA SPTA	31	20	11

Tab. 13

I dipendenti che beneficiano della L.104/92 sono 1010 (73% Femmine, il 27% Maschi)(Tab. 12), corrispondenti al 30.1%, del totale complessivo dei dipendenti (3355).

Nello specifico, ne beneficia il 32.7% tra tutte le lavoratrici (2254), il 24.8% tra tutti i lavoratori (1101). Il dato statistico, che riguarda in misura maggiore le lavoratrici, è più marcato nel comparto, rispetto alla dirigenza medica.

Questo dato, insieme a quello riguardante il ricorso al lavoro part-time, presuppone un maggior impegno delle donne nel lavoro familiare, nella cura dei figli e nell'assistenza degli anziani.

Diritto allo studio (150 h) Anno 2017	Totale	F	M
	17	16	1

Tab. 14

Dalla Tab. 14 si evidenzia che i permessi retribuiti per diritto allo studio sono usufruiti in misura maggiore dalle lavoratrici.

AMBITI DI INTERVENTO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2018-2020

Le azioni positive sono state aggregate in 5 ambiti di intervento con finalità ed obiettivi specifici, come sotto riportati:

- Analisi dell'organizzazione in ottica di Genere
- Benessere Organizzativo
- Formazione
- Conciliazione Vita-Lavoro
- Potenziamento attività del CUG

Per ciascuna azione positiva sono state predisposte apposite schede, riportate nel presente Piano, contenenti una breve descrizione, i destinatari, i responsabili dell'Azione, i destinatari, gli obiettivi, i tempi di realizzazione, le collaborazioni tra strutture aziendali e i costi operativi.

Piano delle Azioni Positive 2018-2020

Ambito 1 Analisi dell'organizzazione in ottica di genere	
Finalità: studi ed indagini sul personale in ottica di genere	
Azione n. 1	Rilevazione statistica del personale in ottica di genere
Descrizione dell'intervento	Raccogliere dati aziendali suddivisi per genere, classi di età inquadramento nelle categorie professionali, sviluppo professionale tipologie contrattuali. Comparazione dati precedenti. Con questo approfondimento si intende acquisire ulteriori elementi utili all'individuazione delle eventuali criticità e alla formulazione di azioni positive conseguenti.
Responsabilità Azione	Direzione Generale e CUG
Destinatari	CUG, Direzione Generale, Direzione Strategica, UOC Gestione Risorse Umane, UOC Innovazione, Sviluppo e Organizzazione , Dipartimento delle Professioni Sanitarie , RSPP, RSU, UOC Formazione e Comunicazione e ulteriori stakeholders aziendali
Obiettivi	Rilevare eventuali criticità rispetto alle differenze di genere e/o altre discriminazioni (<i>vedi art.21 legge 183/2010</i>); individuare alcuni ambiti di intervento prioritari per progettare azioni positive sui temi della conciliazione vita/lavoro e per valutazione del rischio in ottica di genere.
Tempi di realizzazione	Ripetuta negli anni 2018, 2019, 2020
Collaborazioni tra le Strutture Aziendali	CUG, UOC Gestione Risorse Umane, SITI, UOC Innovazione Comunicazione, UOC Formazione e Comunicazione, Dipartimento delle Professioni Sanitarie, RSPP e stakeholders interni
Costi operativi	Iso-risorse

AMBITO 2		BENESSERE ORGANIZZATIVO	
<i>Finalità: Promuovere il benessere organizzativo</i>			
Azione n.1	Valutazione del benessere organizzativo		
Descrizione dell'intervento	Adozione questionario predisposto dall'ANAC (benessere organizzativo) o altro questionario validato; eventuale tavolo di coordinamento con i stakeholders aziendali; somministrazione questionario, report e diffusione risultati		
Responsabilità Azione	Direzione Generale e CUG		
Destinatari	Direzione Generale, Direzione Strategica, UOC Gestione Risorse Umane, SITI, Comitato Valutazione e Prevenzione del Rischio Stress Lavoro Correlato, Risk Management, Dipartimento delle Professioni Sanitarie, ulteriori stakeholders aziendali		
Obiettivi	Rilevazione benessere organizzativo e diffusione dati		
Tempi di realizzazione	Entro 2019		
Collaborazioni tra le Strutture aziendali	CUG, Direzione Generale, Direzione strategica, UOC GRU, SITI, Dipartimento delle Professioni Sanitarie		
Costi operativi	Iso-risorse o eventuale costi per piattaforma informatica e processazione dei dati		
Azione n. 2	Codice di condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale, mobbing		
Descrizione dell'intervento	Proposizione di un codice di condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale, mobbing.		
Responsabilità Azione	Direzione Generale e CUG		
Destinatari	Dipendenti e contrattualizzati		
Obiettivi	Adozione codice da parte dell'azienda		
Tempi di realizzazione	2018		
Collaborazioni tra le Strutture Aziendali	CUG, Direzione Generale, Direzione Strategica, GRU, Dipartimento delle Professioni Sanitarie, UOSD SITI e stakeholders aziendali		
Costi operativi	Iso-risorse		

Azione n. 3	Sportello di Ascolto /Consigliere/a di Fiducia
Descrizione dell'intervento	- individuazione percorso per accoglienza casi di disagio lavorativo e risoluzione - sportello di ascolto con casella web e luogo fisico dedicato - Consigliere di Fiducia (risorsa esterna) per supporto, intervento e risoluzione casi di disagio lavorativo o di oggetto dei comportamenti di cui al Codice di Condotta per la tutela della dignità della persona e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia morale, sessuale, mobbing, per i dipendenti
Responsabilità Azione	Direzione Generale e CUG
Destinatari	Tutti i dipendenti
Obiettivi	Ascolto, accoglienza, supporto, interventi e risoluzione dei casi di disagio lavorativo o di oggetto dei comportamenti di cui al Codice di Condotta, per i dipendenti
Tempi di realizzazione	2018/2019
Collaborazioni tra le Strutture aziendali	CUG, Direzione Generale, Direzione Strategica, Comitato Valutazione e Prevenzione del Rischio Stress Lavoro Correlato, Medico Competente, RSPP, UOC GRU e ulteriori stakeholders aziendali competenti
Costi operativi	in relazione alla quota oraria dedicata per l'attività del Consigliere di Fiducia
Azione n. 4	Prevedere nel Piano della Performance il raggiungimento degli obiettivi in materia di pari opportunità e realizzazione del bilancio di genere realizzato, ai sensi art. 8 e 10 del D.LGS n.150 del 27 ottobre 2009 e D.LGS N. 74 del 25 maggio 2017
Descrizione dell'intervento	Proposta di integrazione nel piano della performance del raggiungimento degli obiettivi in materia di pari opportunità e realizzazione del bilancio di genere
Responsabilità Azione	Direzione Generale e CUG
Destinatari	Direzione Generale, Direzione Strategica, OIV
Obiettivi	Integrazione nel piano della performance degli obiettivi in materia di pari opportunità con bilancio di genere realizzato, ai sensi art. 8 e 10 del D.LGS n.150 del 27 ottobre 2009 e D.LGS N. 74 del 25 maggio 2017
Tempi di realizzazione	2019
Collaborazioni tra le Strutture aziendali	CUG, Direzione Generale, Direzione Strategica, OIV e ulteriori stakeholders aziendali competenti
Costi operativi	Iso-risorse

AMBITO 3		FORMAZIONE	
<i>Finalità: Promuovere informazione e formazione sui temi di pari opportunità, benessere organizzativo, conciliazione vita lavoro e contro le discriminazioni sul luogo di lavoro</i>			
Azione n.1	Formazione nelle tematiche di pertinenza del CUG		
Descrizione dell'intervento	Predisposizione di uno o più eventi formativi/ ECM/ seminari per i dipendenti/ dirigenti		
Responsabilità Azione	Direzione Generale/UOC Formazione e Comunicazione/CUG		
Destinatari	Dipendenti ASL		
Obiettivi	Implementazione della formazione sulle materie di Pari Opportunità, Benessere Organizzativo, Conciliazione tempi di vita- lavoro, Valorizzazione delle Professioni e contro le discriminazioni di genere		
Tempi di realizzazione	nelle singole annualità 2018, 2019, 2020		
Collaborazioni tra le Strutture aziendali	CUG, Direzione Generale, Direzione Strategica, UOC Formazione e Comunicazione UOC GRU, Dipartimento delle Professioni Sanitarie e ulteriori stakeholders aziendali		
Costi operativi	Iso-risorse		
Azione n. 2	Partecipazione ad eventi formativi intra ed extra aziendali per i componenti del CUG		
Descrizione dell'intervento	Partecipazione ad eventi su temi di rilevanza nelle materie di pertinenza del CUG intra ed extra aziendali		
Responsabilità Azione	Direzione Generale/CUG		
Destinatari	Componenti CUG		
Obiettivi	Formazione e aggiornamento sulle materie di competenza del CUG		
Tempi di realizzazione	Partecipazione ad eventi nelle annualità 2018-2019-2020		
Collaborazioni tra le Strutture aziendali	CUG, Direzione Generale, Direzione Amministrativa, UOC Formazione, GRU		
Costi operativi	a carico UOC Formazione e Comunicazione		

Azione n. 3	Aggiornamento del regolamento per la costruzione di eventi formativi aziendali e per il reclutamento dei partecipanti in un'ottica di pari opportunità
Descrizione dell'intervento	Individuazione in un'ottica di pari opportunità dei criteri di costruzione degli eventi formativi aziendali e del reclutamento dei partecipanti
Responsabilità Azione	Direzione Generale, UOC Formazione e Comunicazione, CUG
Destinatari	Dipendenti tutti
Obiettivi	Formazione e aggiornamento in un'ottica di pari opportunità di tutto il personale aziendale
Tempi di realizzazione	2019/2020
Collaborazioni tra le Strutture aziendali	CUG, Direzione Generale, Direzione Strategica, UOC Formazione e Comunicazione, GRU, Dipartimento delle Professioni Sanitarie
Costi operativi	Iso-risorse

AMBITO 4 CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	
Finalità: <i>Sensibilizzazione sugli strumenti di conciliazione vita- lavoro</i>	
Azione n. 1	Informazione, diffusione, facilitazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari - Legge n. 124 del 7/8/2015 - Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri (PCM)
Descrizione dell'intervento	Censimento ed eventuale proposta di integrazione regolamenti aziendali e attività di informazione, diffusione per la facilitazione all'accesso degli strumenti di conciliazione vita-lavoro
Responsabilità Azione	Direzione Generale, CUG,UOC GRU, Dipartimento Professioni Sanitarie
Destinatari	Dipendenti tutti
Obiettivi	Facilitare la conoscenza e l'uso degli strumenti di conciliazione vita-lavoro
Tempi di realizzazione	ripetuti nelle annualità 2018/2019/2020
Collaborazioni tra le Strutture aziendali	CUG, Direzione Generale, Direzione Amministrativa, UOC GRU e ulteriori stakeholders aziendali
Costi operativi	Iso-risorse

AMBITO 5 POTENZIAMENTO ATTIVITA' CUG	
<i>Finalità: Implementazione attività del CUG</i>	
Azione n. 1	Attività di rete con il FORUM dei CUG
Descrizione dell'intervento	Adesione formale al Forum dei CUG
Responsabilità Azione	Direzione Generale e CUG
Destinatari	CUG, Direzione Generale, Forum dei CUG
Obiettivi	Scambi informativi, partecipazione, collaborazione, eventuale condivisione di buone pratiche ed iniziative proposte dal Forum dei CUG
Tempi di realizzazione	ripetuti nelle annualità 2018/2019/2020
Collaborazioni tra le Strutture aziendali	CUG, Direzione Generale
costi operativi	Iso-risorse
Azione n. 2	Adozione Format del Forum dei CUG per la definizione formale dei rapporti funzionali tra il CUG e l'Azienda e le attività utili a garantire al Comitato l'apporto collaborativo necessario all'espletamento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica
Descrizione dell'intervento	Formalizzazione dei rapporti funzionali e procedurali tra CUG e l'Azienda per l'esercizio dei compiti del Comitato sulle materie di competenza
Responsabilità Azione	Direzione Generale e CUG
Destinatari	Direzione Generale, Direzione Strategica e tutti i Responsabili aziendali dei procedimenti riguardanti le materie di competenza del CUG
Obiettivi	Facilitazione e migliore funzionalità operativa del CUG
Tempi di realizzazione	2018
Collaborazioni tra le Strutture aziendali	CUG, Direzione Generale, Direzione Strategica, Dipartimenti e Responsabili aziendali dei procedimenti riguardanti tutte le materie di competenza del CUG
Costi operativi	Iso-risorse

Azione n. 3	Cura e Aggiornamento delle attività CUG sul portale aziendale dedicato
Descrizione dell'intervento	Attività di segreteria CUG per la cura della sezione dedicata sul portale, con aggiornamento ed inserimento dei verbali, della documentazione varia, ricezione e invio dei flussi informativi; attivazione mail dedicata.
Responsabilità Azione	CUG, Direzione Generale
Destinatari	CUG, SITI
Obiettivi	Diffusione informazioni sull'attività del Comitato
Tempi di realizzazione	Ripetuti nelle annualità 2018/2019/2020
Collaborazioni tra le strutture aziendali	CUG, SITI
Costi operativi	Iso-risorse
Azione n. 4	Monitoraggio Piano Azioni Positive 2018 – 2020
Descrizione	monitoraggio e verifica scostamenti nel crono programma del PAP
Responsabilità Azione	Direzione Generale/CUG/Consigliera di Parità Regione Lazio
Destinatari	CUG, Direzione Generale, Consigliera di Parità Regione Lazio
Obiettivi	Monitoraggio del PAP nella tempistica prevista
Tempi di realizzazione	2018-2019-2020
Collaborazioni tra Strutture Aziendali	CUG, Direzione Generale
costi operativi	Iso-risorse

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale. Il Piano sarà pubblicato sul portale aziendale.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio delle azioni adottate con inserimento del report nella relazione annuale. Saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, annualmente, se necessario, e, comunque, al termine del triennio, ad un adeguato aggiornamento, al fine di rendere il presente documento uno strumento dinamico e pienamente efficace nel raggiungimento degli obiettivi previsti.

Presidente CUG
Dott. Mario Poligioni

