



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO
Sistema Sanitario Regione Liguria

Il Benessere Organizzativo presso l'Ospedale Policlinico San Martino

Dott.ssa Elena M. L. Vaccara

Presidente Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni costituito con la Deliberazione n. 554/2018 ai sensi dell'art.57 del D. Lgs. N. 165/2001, come integrato dall'art.21 della Legge 183/2010

Dirigente Fisico, S. C. Fisica Sanitaria

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)



- Costituzione del CUG con **Deliberazione n. 554/2018**
- Adozione di un **nuovo Regolamento di Funzionamento** aggiornato in termini di
 - N° dei Componenti Titolari (dai 16 del primo mandato ai 26 attuali)
 - Normativa per il trattamento dei dati personali (Rif: Regolamento UE 2016/679, *General Data Protection Regulation*, GDPR).





TSRM

Dirigente
psicologo

Dirigente
medico

Infermiere/
a

Dirigente
chimico

Dirigente
farmacista

Tec.fisiopat.
Cardiocirc. E
perfusis.
Cardiovascol.

Assist.
Oftalmol.

Dirigente
Fisico

Obiettivi

- Gli obiettivi prioritari individuati inizialmente sono stati
 1. la **Relazione dettagliata sulla situazione del personale** nella PA di appartenenza da effettuare entro il 30/03/19
 2. la stesura del **Piano di Azioni Positive (PAP)** per favorire l'uguaglianza uomo-donna vincolante rispetto al piano delle assunzioni per il triennio 2019-2021
 3. Monitoraggio del numero dei richiedenti aiuto rivoltisi alla Consiglieria di Fiducia aziendale
 4. Organizzazione di un evento formativo/informativo nel 2019

Obiettivo 1

la **Relazione dettagliata sulla situazione del personale** nella PA di appartenenza da effettuare entro il 30/03/19

Personale in ruolo (Genere-Ente appartenenza-Livello)

Ente appartenenza	F	M	Totale	F (%)	M (%)	Totale (%)
Ospedale	3116	1552	4668	64%	32%	95%
Università	83	149	232	2%	3%	5%
Totale	3199	1701	4900	65%	35%	100%

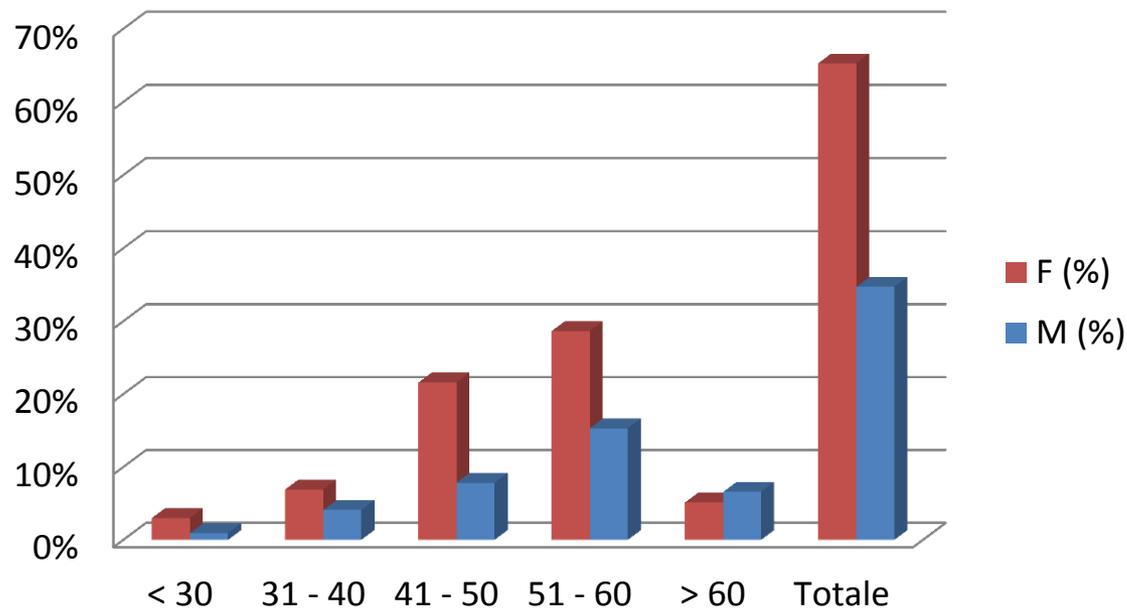
$F \approx 2/3$
 $M \approx 1/3$

Livello	F	M	Tot	Tot(%)
A	54	74	128	77%
B	93	115	208	
BS	422	196	618	
C	146	72	218	
D	1868	613	2481	
DS	94	35	129	20%
DIRIG. Non Medico	96	46	142	
DIRIG. MEDICO	347	497	844	3%
Vecchia codifica (0 – 10)	29	34	63	
Varie	50	19	69	

Personale di ruolo diviso in classi d'età

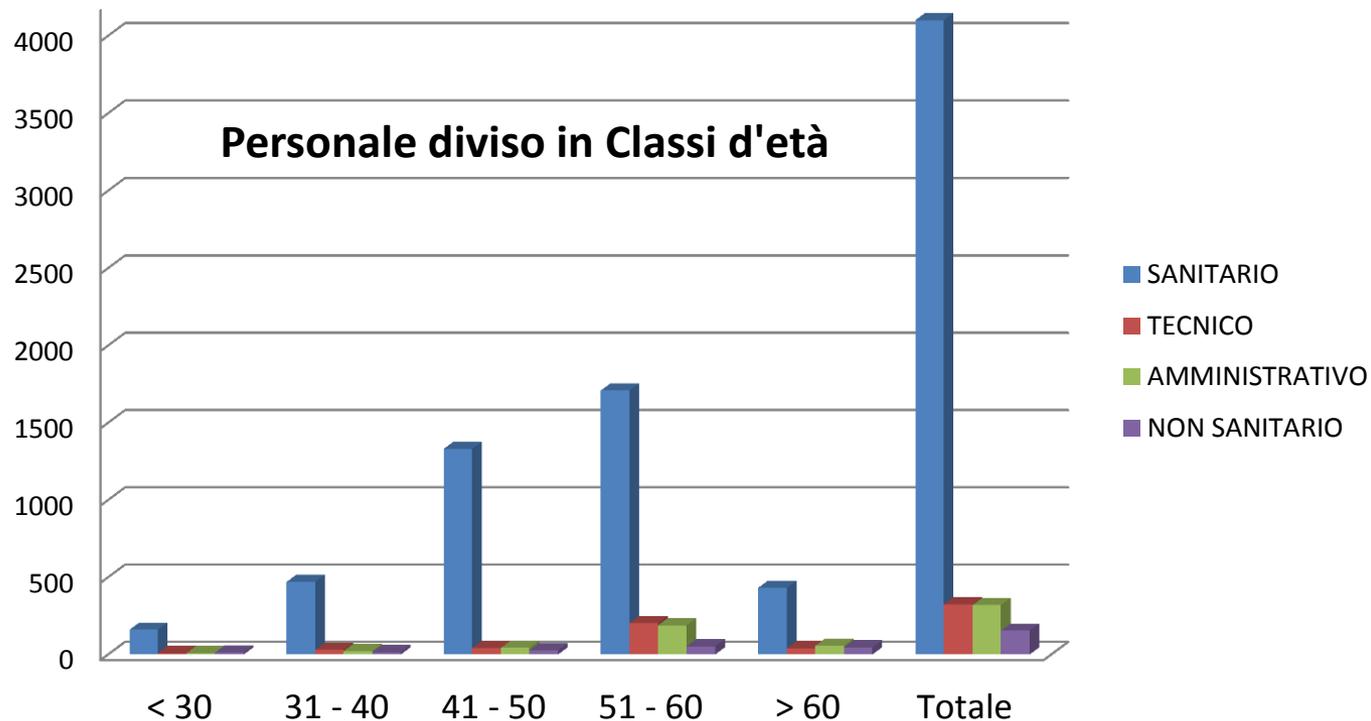
Classe età	F	M	Totale	F (%)	M (%)	Totale (%)
< 30	147	45	192	3%	1%	4%
31 - 40	339	200	539	7%	4%	11%
41 - 50	1058	384	1442	22%	8%	29%
51 - 60	1404	750	2154	29%	15%	44%
> 60	251	322	573	5%	7%	12%
Totale	3199	1701	4900	65%	35%	100%

Classi d'età



Classi d'età e Ruolo

	< 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	Totale	Totale (%)
SANITARIO	160	470	1331	1709	431	4101	84%
TECNICO	10	30	42	203	40	325	7%
AMMINISTRATIVO	9	23	43	189	56	320	7%
NON SANITARIO	13	16	26	53	46	154	3%
Totale	192	539	1442	2154	573	4900	100%



Coordinatori

	F	M	Totale	F (%)	M (%)	Totale (%)
Coordinatori	105	26	131	80%	20%	100%

F >> 2/3

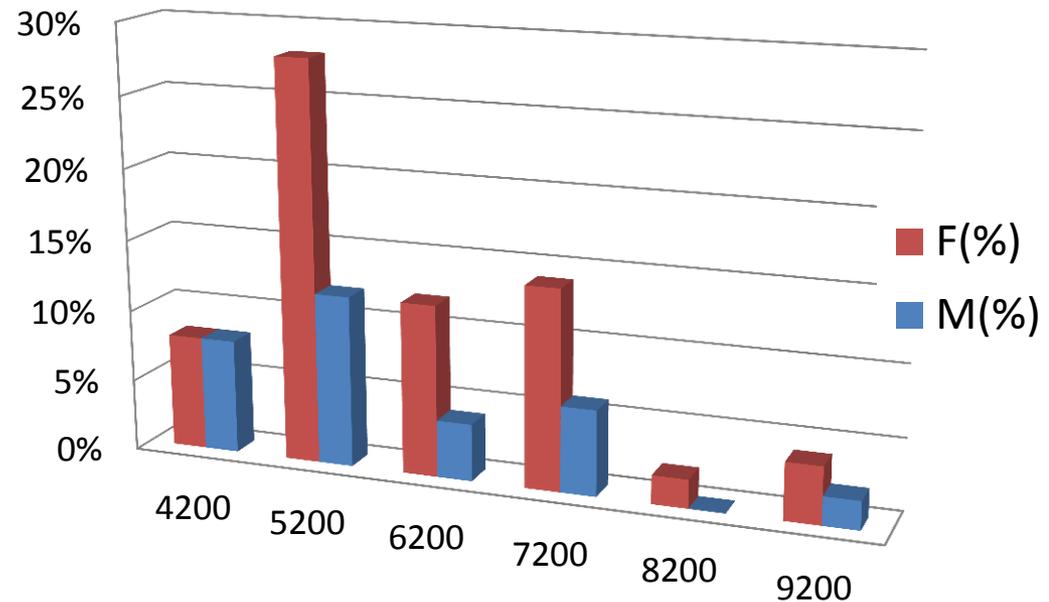
M << 1/3

Incarichi di Posizioni Organizzative

Importo	F	M	Totale	F(%)	M(%)	Totale
4200	4	4	8	8%	8%	16%
5200	14	6	20	28%	12%	40%
6200	5	2	7	12%	4%	16%
7200	7	3	10	14%	6%	20%
8200	1	0	1	2%	0%	2%
9200	2	1	3	4%	2%	6%
TOT	33	16	49	68%	32%	100%

$F \approx 2/3$
 $M \approx 1/3$

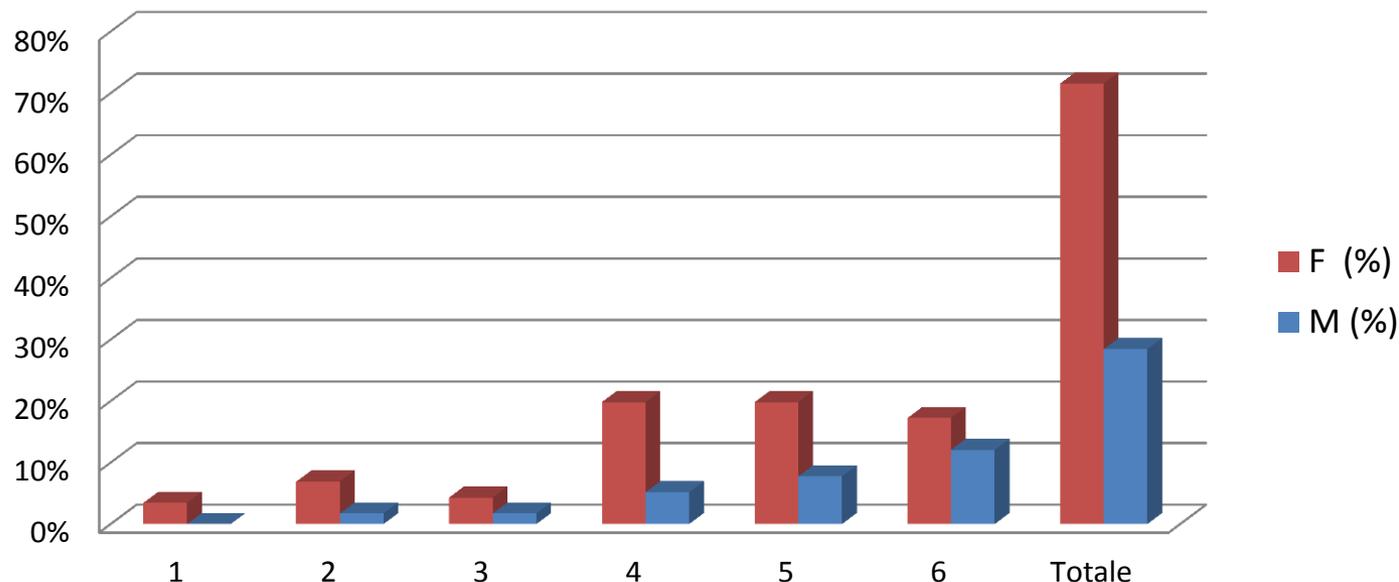
Importo Posizioni Organizzative



Personale dirigente non medico

Incarichi dir. Non Medici	F	M	Totale	F (%)	M (%)	Totale (%)	incarichi
da conferire al termine del periodo di prova	4	0	4	3%	0%	3%	1
professionale di base	8	2	10	7%	2%	9%	2
professionale di media professionalità	5	2	7	4%	2%	6%	3
professionale di rilevante professionalità	23	6	29	20%	5%	25%	4
professionale di alta professionalità	23	9	32	20%	8%	28%	5
di alta specializzazione di valenza strategica aziendale	20	14	34	17%	12%	29%	6
Totale complessivo	83	33	116	72%	28%	100%	Totale

Incarichi Dirgenti non Medici

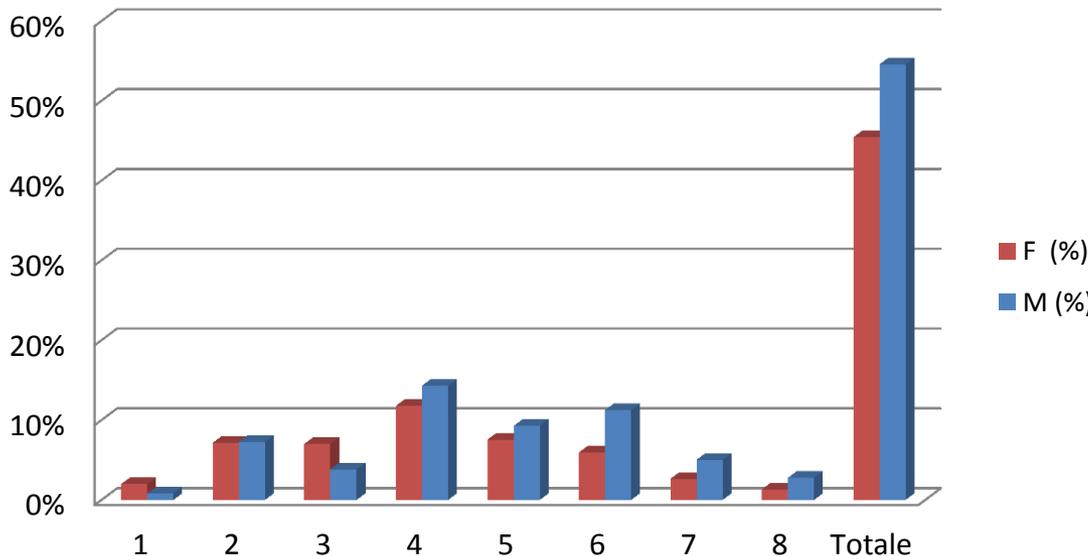


F > 2/3
M < 1/3

Dirigenza Medica e Vet.

Incarichi dir. Medici e Vet	F	M	Totale	F (%)	M (%)	Totale (%)	incarichi
da conferire al termine del periodo di prova	15	6	21	2%	1%	3%	1
professionale di base	54	55	109	7%	7%	14%	2
professionale di media professionalità	53	29	82	7%	4%	11%	3
professionale di qualificata professionalità	89	108	197	12%	14%	26%	4
professionale di rilevante	57	70	127	8%	9%	17%	5
professionale di alta professionalità	45	85	130	6%	11%	17%	6
di alta specializzazione di valenza strategica	20	38	58	3%	5%	8%	7
di altissima specializzazione di valenza strategica	10	21	31	1%	3%	4%	8
Totale	343	412	755	45%	55%	100%	Totale

Incarichi Dirigenti Med e Vet



**Dirigenti
Medici e Vet**
F (%) ≈ 45%
M (%) ≈ 55%

Direttori di Struttura Complessa o Semplice divisi per genere

	SC		SS		Totale complessivo		Totale complessivo(%)	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Direttore								
Universitario	42	2	4	2	46	4	92%	8%
Ospedaliero	24	7	11	2	35	9	80%	20%
Totale complessivo	66	9	15	4	81	13	86%	14%

	F Dirigenti	M Dirigenti	Totale Dirigenti	Direttori
N°	443	543	986	94
%	45%	55%	20% dei dipendenti	≅ 10% dei dirigenti

Direttori di dipartimento

	Totale complessivo		Totale complessivo(%)	
	M	F	M	F
Direttore				
Dipartimenti ad attività integrata (DAI)	10	0	100%	0%
Dipartimento di STAFF	vacante			
In line Direttori Sanitario/Scientifico/ Amministrativo	3	0	100%	0%
Totale complessivo	13	0	100%	0%

Dirigenti
F (%) \approx 45%
M (%) \approx 55%

Dipendenti part-time

TIPOLOGIA	F	M	Tot
Orizzontale	64	3	67
Verticale	323	22	345
TOTALE	387	25	412
% rispetto ai dipendenti per genere	12,1	1,5	8,5

Utilizzo Legge 104/92 per figura

Utilizzo Legge 104/92 per figura (gennaio 2018-ottobre 2018)

	L. 104/92 attivate	L. 104/92 per parenti	L. 104/92 per se stessi	L. 104/92 usufruite
COMPARTO	680 (18%)	611	69	549 (15%)
- tecnico amministrativo	112	93	19	93
- sanitario	568	518	50	456
DIRIGENZA	96 (10%)	88	8	54 (6%)
- medica	82	76	6	43
- tecnica amministrativa	14	12	2	11



776 /4900= 16%
dei dipendenti



603/4900= 11%
dei dipendenti

Obiettivo 2

**Il Piano di Azioni
Positive**

**(come previsto dall'art. 48 del D.Lgs.
n. 198/2006)**

Che cos'è il Piano di Azioni Positive?

- rappresenta uno strumento di programmazione strategica finalizzato al cambiamento culturale ed organizzativo.
- Le Azioni Positive mirano a
 - rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità su lavoro e l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro,
 - garantire assenza di ogni forma di discriminazione,
 - valorizzare un ambiente di lavoro improntato al benessere lavorativo,
 - rilevare e contrastare ogni forma di violenza morale e psichica.

SPEDITO AI 94 DIRETTORI E AI 131 COORDINATORI



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO
Sistema Sanitario Regione Liguria
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Comitato Unico di Garanzia

PROPOSTA DI AZIONI POSITIVE

Scheda rilevazione attività

Titolo:

- Progetto in corso
- Progetto di nuova istituzione/avviamento

Soggetto proponente:

Descrizione sintetica:
.....
.....
.....
.....

- Tipologia:
- Evento formativo/informativo
 - Workshop, incontro tecnico riservato ad addetti ai lavori
 - Azione di comunicazione, sensibilizzazione, educazione
 - Mostra, esposizione
 - Ricerca dati
 - Costituzione gruppo di lavoro
 - Presentazione progetti
 - Altro

MOTIVAZIONI
a) A quale pubblico/target si rivolge? (dipendenti ospedale, minoranza, categorie di dipendenti ecc.)
.....
.....

b) Quale temi intende sviluppare?

- c) Perché è importante
- Assicura pari opportunità di genere
 - Favorisce l'ottimizzazione della produttività
 - Favorisce il benessere organizzativo
 - Rafforza la cultura aziendale
 - Favorisce il benessere lavorativo
 - Valorizza l'immagine e la reputazione del Policlinico



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO
Sistema Sanitario Regione Liguria
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

- effetto moltiplicatore dei benefici
-
-

d) Dove si intende svolgere l'attività
.....
.....

e) Cosa deve fare l'organizzazione
.....
.....

f) Quali sono i servizi coinvolti
.....
.....

g) Costo di massima dell'iniziativa e copertura finanziaria
COSTO TOTALE ORIENTATIVO (euro x 000):

h) Partenariato locale (collaborazioni di Enti, associazioni, imprese)
.....
.....
.....

NOTE:
.....
.....
.....
.....

COMPILAZIONE A CURA DI:

DATA

FIRMA

Proposte presentate entro il Termine

Titolo	Soggetto proponente
La medicina narrativa in dialisi	Cl. Nefrologica, Dialisi, Trapianti
<i>Screening</i> Mammografico per le dipendenti d'età 45-49	Senologia Diagnostica, Fisica Sanitaria
Attività Ludico-Ricreative-Sportive per favorire Team-Building	Gruppo di Lavoro PAP e Benessere lavorativo (CUG)
Rivelazione Benessere Organizzativo	CUG e Sviluppo Risorse Umane
Promozione della salute negli esposti alla movimentazione dei paziente	Medicina del Lavoro- Rianimazione e rieducazione funzionale
Proposta gruppo di Automutuoaiuto	Componenti CUG
<i>Allergy Expert Hospital</i>	Allergologia
Evento formativo sui Principi di Parità e Pari Opportunità	CUG e Consigliera di Fiducia
La comunicazione volta a redigere un piano di azioni positive	RAF Rossella Questa
Azione di comunicazione/sensibilizzazione/educazione sulla Nutrizione	Prof Sukkar
Creazione di una bacheca virtuale sul Portale del Dipendente visibile anche da rete esterna	CUG e Sviluppo Risorse Umane

Indagine sul Benessere Organizzativo

- A inizio e fine triennio 2019-2021 si intende somministrare a tutto il personale dipendente il questionario sul benessere (*Autorità Nazionale Anticorruzione, ANAC, 2013*)

Area 1 Benessere Organizzativo	A-Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato
	B-Le discriminazioni
	C-L'equità nella mia Amministrazione
	D-Carriera e sviluppo professionale
	E-Il mio lavoro
	F-I miei colleghi
	G-Il contesto del mio lavoro
	H-Il senso di appartenenza
	I-L'immagine della mia amministrazione

Indagine sul sistema di valutazione e del superiore gerarchico

Al contempo sarà chiesto ai dipendenti di esprimersi su altre due Aree di grande importanza nella vita lavorativa

Area 2 Grado di condivisione del sistema di misurazione	L-La mia organizzazione
	M-Le mie performance
	N-Il funzionamento del sistema

Area 3 Valutazione del proprio superiore gerarchico	O-Il mio capo e la mia crescita
	P-Il mio capo e l'equità

Dettagli organizzativi

- **Proposta del Questionario e garanzia della Riservatezza dei dati**
 - CUG
- **Gestione del Questionario anonimo su piattaforma gratuita *on-line*,**
 - UO Sistemi Informativi
- **Elaborazione Statistica**
 - UO Controllo di Gestione
- **Trasparenza e garanzia di restituzione dei risultati**
 - UO Sviluppo Risorse Umane

Obiettivo 3

Monitoraggio del numero dei richiedenti
aiuto rivoltisi alla Consigliera di Fiducia
aziendale

Consigliera di fiducia



art. 9 «Codice di Condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori» del 2013

- Braccio operativo del Comitato
 - Nominata con Deliberazione 997 del 2/08/2017 “a seguito di procedura di selezione tra soggetti **esterni** di comprovata esperienza e con idonee competenze e capacità professionali”.
 - Ogni 4 mesi e a fine incarico relaziona all’Amministrazione e al Comitato sul proprio operato
 - È stata confermata per un altro anno, ma “dura in carica al massimo due anni”



Consigliera di fiducia

17 F

2 M

- N°(dipendenti richiedenti aiuto) = 19 (4‰)
- N°(dipendenti in ruolo)= 4900

Le tipologie di disagio riscontrate hanno riguardato:

conflitto con il capo diretto- n. 7

conflitto con i colleghi – n.2

disagio lavorativo – n. 6

disagio organizzativo – n. 4



DUE PROCEDURE
INFORMALI (11%)

Bisogno di ascolto

Timori legati alla reale riservatezza

Timori che l'intervento della Consigliera provochi ripercussioni

Carenza di fiducia

NECESSITÀ DI ATTIVARE CAMPAGNA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Consigliera di fiducia

Chi è

È una figura istituzionale di provenienza esterna all'Amministrazione, scelta tra professionisti di comprovata esperienza in materia di discriminazioni, mobbing, molestie su luogo di lavoro.

Che cosa fa

Fornisce consulenza e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di comportamenti discriminatori o molestie o che, comunque, soffrano di disagio lavorativo determinato da conflittualità con i colleghi o con i superiori.

Come affronta il mio caso

Esercita la propria funzione nella più ampia autonomia, rispettando i soggetti coinvolti e garantendo la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza.

La Consigliera di fiducia:

- ✓ riceve il personale in un clima riservato e favorevole al dialogo;
- ✓ raccoglie le istanze, fornisce opportune informazioni sulle tematiche del disagio e del benessere organizzativo e lavorativo;
- ✓ illustra le possibili procedure attivabili solo ed esclusivamente con l'assenso della persona interessata;
- ✓ può sentire la/le persone che hanno dato origine al disagio al fine di favorire la comunicazione tra la vittima e l'offensore e trovare una soluzione il più possibile condivisa al disagio lamentato;
- ✓ se del caso, si attiva con l'Amministrazione cercando la migliore soluzione al disagio lamentato.

Come posso fruire del servizio

Le persone interessate possono contattare la Consigliera di Fiducia, per fissare un appuntamento:

- ✓ telefonicamente, chiamando il numero 327 6356096
- ✓ all'indirizzo e-mail: consigliere.fiducia@hsanmartino.it



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO

Sistema Sanitario Regione Liguria
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

COMITATO UNICO DI GARANZIA

CHE COS'È?

È un Comitato per assicurare al lavoratore adeguata attenzione alla tutela delle pari opportunità, del benessere organizzativo e per contrastare il fenomeno del mobbing, come previsto dalla legge e dai contratti collettivi del lavoro.

Il Comitato si avvale della collaborazione della Consigliera di Fiducia, figura esterna all'Ente scelta tra professionisti di comprovata esperienza.

FINALITÀ

- Assicurare a lavoratori e lavoratrici parità e pari opportunità di genere
- Rafforzare la tutela di lavoratori e lavoratrici
- Garantire l'assenza di qualunque forma di:
 - violenza morale o psicologica
 - di discriminazione diretta e indiretta di genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua
- Contrastare
 - le discriminazioni
 - il mobbing

CONTATTI

LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA, AVV. FRANCA TURCO, È GRATUITAMENTE A VOSTRA DISPOSIZIONE, GARANTENDO ANONIMATO E RISERVATEZZA

PER APPUNTAMENTO: CELL. 327 6356096, E-MAIL: consigliere.fiducia@hsanmartino.it

PER ULTERIORI INFORMAZIONI <http://www.ospedalesanmartino.it/ospedale/comitato-unico-di-garanzia-cug.html>

Obiettivo 4

organizzare almeno un evento
formativo/informativo nel 2019

CUG esercita compiti propositivi

Propositivi su:

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

Formazione è obbligatoria?

- **“Il Codice di Condotta”** recepito con deliberazione n. 307 del 7 marzo 2014 all'articolo 14, punto 3 afferma:
 - "L'Amministrazione dovrà, peraltro, anche su proposta del CUG, predisporre specifici interventi formativi in materia di **tutela della libertà e della dignità della persona** al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie fisiche, sessuali e/o morali"
- Inoltre, come si evince dalle **Linee Guida Ministeriali** (Direttiva 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri),
 - "il Comitato esercita compiti propositivi per consentire la **diffusione della cultura delle pari opportunità**", intesa anche come assenza di discriminazioni di genere, ma anche nei riguardi delle disabilità e limitazioni fisiche, che con l'invecchiamento dei lavoratori risultano di particolare attualità.

Proposte di Formazione

- **Già nel 2018 2 eventi di Formazione interna al CUG**
 1. **Programma 2018:**
 - Comitato Unico di Garanzia
 - illustrazione delle Linee Guida di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2010 e del Regolamento per il funzionamento del CUG dell'Ospedale S. Martino
 - il Codice di Condotta dell'Ospedale S. Martino- finalità e contenuti
 - La Consigliera di fiducia: figura e funzioni
 - modalità di trattazione dei casi di violazione delle norme del Codice di Condotta
 - la procedura informale
 2. **Direttore Controllo di Gestione**
 - Monitoraggio della violenza fra operatori e degli utenti sugli operatori
 - Questionari sulla Capacità di lavoro residua, *Work Ability Index (WAI)*
 - Monitoraggio Stress-lavoro-correlato
- **Integrazione Programma 2019 da estendere a tutti gli altri dipendenti con modalità da definire**
 - Principi di parità e Pari Opportunità
 - Legislazione relativa D.Lgs. 198/06 - D.Lgs. 215/03 - D.Lgs. 216/03



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

elena.vaccara@hsanmartino.it