



Portale CUG

Relazione CUG

Fondazione Ptv Policlinico Tor Vergata - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Fondazione Ptv Policlinico Tor Vergata

Acronimo:	FONDAZIONE PTV
Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00133
Indirizzo:	Viale Oxford 81
Codice Amministrazione:	fpptv_rm
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Aziende Ospedaliere, Aziende Ospedaliere Universitarie, Policlinici e Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024-2026

[piano_azioni_positive_fpptv_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_fpptv_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_fpptv_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (918.18 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Area PTA - Dirigenza amministrativa - Direttori Struttura Complessa	0	0	1	3	0	0		1	1	0
Dirigente di livello generale	Area PTA - Dirigenza amministrativa - Responsabili Struttura Semplice	0	0	0		0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello generale	Area PTA - Dirigenza amministrativa - Incarichi professionali	0	0	1		0	0	0	1	1	
Dirigente di livello generale	Area PTA - Dirigenza professionale - Direttori Struttura Complessa	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	Area PTA - Dirigenza professionale - Responsabili Struttura Semplice	0	0		1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Area PTA - Dirigenza professionale - Incarichi professionali	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Area PTA - Dirigenza tecnica - Responsabili Struttura Semplice	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Complessa				1						1

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici Struttura Semplice					1					
Dirigente di livello generale	Area Sanità - Dirigenza non medica - Dirigenti non medici incarichi professionali		1	4	1	2		4	3	5	
Dirigente di livello generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici Struttura Complessa									1	
Dirigente di livello generale	Area Sanità - Dirigenza medica - Dirigenti medici incarichi professionali	1	69	47	15	1	0	82	63	16	3
Personale non dirigente	Comparto ruolo sanitario	15	73	118	101	16	50	161	383	260	40
Personale non dirigente	Comparto ruolo tecnico	0	3	5	8	7	0	0	4	11	1
Personale non dirigente	Comparto ruolo professionale	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Comparto ruolo amministrativo	0	9	28	20	4	0	6	54	55	15
Dirigente di livello generale	Area degli operatori universitari	0	8	23	41	72		5	10	23	20
Personale non dirigente	Personale universitario strutturato	0	0	0	4	1	0	0	1	4	2
Personale non dirigente	Specialisti ambulatoriali	0	4	12	35	13	0	1	26	68	12
Totale personale		16	167	241	232	117	50	259	547	445	95
Totale % sul personale complessivo		0,74	7,70	11,11	10,70	5,39	2,31	11,94	25,22	20,52	4,38

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	8	30	7	5	0	50	31,85	12,14	30	48	15	12	2	107	68,15	10,12
Tra 3 e 5 anni	7	19	9	3	0	38	26,21	9,22	20	62	20	5	0	107	73,79	10,12
Tra 5 e 10 anni	1	26	25	6	4	62	34,64	15,05	0	46	53	16	2	117	65,36	11,07
Superiore a 10 anni	0	9	110	118	25	262	26,52	63,59	0	12	353	306	55	726	73,48	68,68
Totale	16	84	151	132	29	412			50	168	441	339	59	1057		
Totale %	1,09	5,72	10,28	8,99	1,97	28,05			3,40	11,44	30,02	23,08	4,02	71,95		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		0		0		0	
Totale % sul personale complessivo		0,00		0,00		0,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nell'ambito della valutazione per genere del Personale Dipendente, si rileva una maggiore presenza femminile sia nell'Area del comparto che nelle Aree Dirigenziali; trend che si inverte se passiamo ad analizzare il Personale Universitario Strutturato dove invece si rileva una maggiore presenza maschile (gli uomini rappresentano il 70,9%). Il medesimo equilibrio si evidenzia anche in relazione agli incarichi gestionali della dirigenza medica nel cui ambito si rileva la netta prevalenza del personale univesitario stutturato in rapporto alla titolarità dei suddetti incarichi, rispetto all'esiguità di quelli affidati a personale Dirigente SSN e Specialisti Ambulatoriali Interni.

Posta la suddetta rilevazione il Comitato Unico di Garanzia propone alla Direzione Strategica di valutare anche al fine del prossimo Atto Aziendale una ripartizione più equa degli incarichi gestionali prevedendo, laddove la normativa lo consente, la titolarità degli stessi in capo a unità di personale appartenenti a tutte le categorie contrattuali e prevedere altresì una ripartizione equa ed inclusiva dei generi anche nell'ambito della medesima categoria contrattuale, tennedo in considerazione che attualmente il personale di comparto è ripartito tra Azienda e Fondazione.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	17	148	205	148	31	549	31,81	98,04	50	249	494	326	58	1177	68,19	95,30
Part Time >50%		6	1	4		11	15,94	1,96		4	17	34	3	58	84,06	4,70
Totale	17	154	206	152	31	560			50	253	511	360	61	1235		
Totale %	0,95	8,58	11,48	8,47	1,73	31,20			2,79	14,09	28,47	20,06	3,40	68,80		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Smart working	1	3	16	16	2	38	27,54	100,00	0	5	34	53	8	100	72,46	100,00
Totale	1	3	16	16	2	38			0	5	34	53	8	100		
Totale %	0,72	2,17	11,59	11,59	1,45	27,54			0,00	3,62	24,64	38,41	5,80	72,46		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

In relazione ai suindicati dati si evidenzia un dato assoluto di maggiore presenza di personale femminile rispetto a quello maschile e si evidenzia la maggiore fruizione di part-time e smart working da parte di personale femminile che risulta allineato con il maggior peso dei carichi familiari in capo alla donna, che conferma la distribuzione squilibrata del divario di genere in termini di reddito, prospettive di carriera e livelli pensionistici.

Nell'ambito di questa area tematica il Comitato Unico di Garanzia richiede all'Amministrazione l'elaborazione di un Regolamento sull'orario di lavoro (aree dirigenziali, comparto, medici specialisti ambulatoriali ai sensi ACN) che disciplini la flessibilità in entrata ed uscita ed eventuali recuperi orari, la fruizione del part-time e propone una maggiore digitalizzazione delle procedure anche al fine di garantire l'accesso da remoto al Portale Intranet aziendale nonché l'incremento delle attività smartizzabili.

In relazione invece allo smart working per il quale è stato già adottato un Regolamento per la gestione delle attività amministrative, il CUG richiede alla Direzione Strategica di intraprendere progetti di Telelavoro/Telemedicina che coinvolge le Aree sanitarie e conseguentemente le attività cliniche.

Si propone altresì la nomina di uno dei componenti CUG come Referente Aziendale sul Telelavoro per le attività cliniche al fine di valutare nell'ambito di un idoneo tavolo di lavoro dedicato gli strumenti digitali necessari allo sviluppo dei suddetti Progetti. A tal fine il CUG si ripropone di chiedere all'amministrazione dati dettagliati circa la fruizione dello smart-working in relazione al profilo lavorativo.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2274	25,40	6680	74,60	8954	45,19
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	4875	100,00	4875	24,61
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	615	10,28	5368	89,72	5983	30,20
Totale permessi	2889	14,58	16923	85,42	19812	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il dato riflette la maggiore presenza del personale femminile nella composizione del personale dell'Amministrazione.

Il CUG propone, come già discusso nell'ambito della riunione del Gruppo di lavoro "Conciliazione Tempi vita-Lavoro" in data 1/03/2024 l'applicazione all'interno dell'Azienda dell'Istituto delle ferie solidali previsto dai CCNL e ACN applicabili al personale del Policlinico. L'applicazione di tale istituto, non soltanto permetterebbe a lavoratori in particolari condizioni di necessità di poter rispondere in modo adeguato alle specifiche esigenze personali, ma rappresenta altresì uno strumento indiretto per realizzare una maggiore coesione interpersonale dei vari team lavorativi nonchè l'applicazione concreta del principio costituzionale di solidarietà sociale sancito dall'art. 2 della nostra Costituzione.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a No

redigere il Bilancio di genere?:

Il Comitato Unico di Garanzia aveva già elaborato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2023-2025 nel quale sono state individuate quattro Aree di azione strategiche, all'interno delle quali sono indicate specifiche azioni positive, in parte già realizzate nel corso dell'anno 2023:

- 1-Armonizzazione tempi vita-lavoro
- 2- Benessere organizzativo e prevenzione del disagio sul luogo di lavoro
- 3- Contrasto alle discriminazioni ead ogni forma di violenza sul lavoro
- 4-Rafforzamento del ruolo del CUG

Si auspica anche a seguito della redazione del Nuovo PAP 2024-2026 approvato dal CDA, previo parere positivo da parte dell'OIV, nell'ambito del PIAO 2024-2026, la completa realizzazione delle azioni positive ivi proposte, con particolare attenzione alla realizzazione di eventi formativi già inseriti nel Piano Formativo Aziendale per il 2024, tesi soprattutto a rafforzare il ruolo formativo/informativo del CUG e a sensibilizzare tutti sulle tematiche inerenti il contrasto alla violenza sulle donne, come da indicazioni della recente direttiva del Ministro della PA.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
OBBLIGATORIA SICUREZZA	58	172	232	184	59	705	32,61	39,94	117	288	568	398	86	1457	67,39	32,79
Aggiornamento professionale	43	124	192	152	25	536	26,72	30,37	89	277	601	445	58	1470	73,28	33,08
Competenze manageriali/Relazionali	18	63	126	108	53	368	27,44	20,85	45	130	369	368	61	973	72,56	21,89
Tematiche CUG	9	17	49	29	7	111	21,81	6,29	15	55	173	126	29	398	78,19	8,96
Attività formative che afferiscono a temi di sensibilizzazione culturale	8	11	18	5	3	45	23,56	2,55	9	18	57	53	9	146	76,44	3,29
Totale ore	136	387	617	478	147	1765			275	768	1768	1390	243	4444		
Totale ore %	2,19	6,23	9,94	7,70	2,37	28,43			4,43	12,37	28,47	22,39	3,91	71,57		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

Si rileva la mancata adozione del Bilancio di Genere da parte dell'Amministrazione.

Il Comitato ritiene prioritaria tale adozione al fine di avere a disposizione uno strumento di analisi e programmazione per valutare in un'ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari del Policlinico e per valutare gli effetti potenzialmente o effettivamente discriminatori delle politiche aziendali nei confronti delle donne e delle persone non binarie.

A tal fine propone specifiche sedute CUG dedicate al Bilancio di Genere, e l'avvio di uno studio, con la partecipazione di esperti, scelti anche tra i docenti dell'Università di Roma "Tor Vergata" su come realizzare un idoneo Bilancio di Genere

Tale strumento permetterebbe in primo luogo di monitorare le differenze retributive tra uomini e donne che solitamente sono da ricercare nelle voci accessorie e quindi influenzate da fattori quali, gli incarichi assegnati, l'opzione rapporto esclusivo/non esclusivo, l'utilizzo di istituti normativi di carattere economico che a fronte di assenze di varia natura prevedono una riduzione del trattamento economico o remunerazioni legate al maggior impegno orario.

Conseguentemente permetterebbe di prospettare l'attuazione di idone strumenti per limitare tale gap retributivo

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
2022-CONCORSO PUBBLICO DM CHIRURGIA GENERALE (Nom. Commissione DDG 1085/22)	3	100,00	0	0,00	3	9,09	Uomo
2022-SELEZIONE INTERNA PEV/R. SANITARIO (Nom. Commissione DDG 1244/22)	3	100,00	0	0,00	3	9,09	Uomo
2022-SELEZIONE INTERNA PEV/R. TECNICO (Nom. Commissione DDG 1243/22)	2	66,67	1	33,33	3	9,09	Uomo
2022-SELEZIONE INTERNA PEV/R. AMMIN.VO (Nom. Comm. DDG 1244/22)	3	100,00	0	0,00	3	9,09	Uomo
2023-CONCORSO PUBBLICO DM RADIODIAGNOSTICA (Nom. Comm.ne DDG 36/23)	3	100,00	0	0,00	3	9,09	Uomo
2023-AVVIO A SELEZIONE ART. 18-L. 68/99 COADIUTORE B (Nom. Comm.ne DDG 893/23)	1	33,33	2	66,67	3	9,09	Uomo
2023-AVVISO DI MOBILITA' DM MED. NUCLEARE (Nom. Commissione DDG 240/23)	3	100,00	0	0,00	3	9,09	
2023-AVVISO DI MOBILITA' DM CARDIOLOGIA (Nom. Commissione DDG 240/23)	3	100,00	0	0,00	3	9,09	
2023-AVVISO DI MOBILITA' DM PSICHIATRIA (Nom. Commissione DDG 240/23)	2	66,67	1	33,33	3	9,09	
2023-AVVISO DI MOBILITA' DM GINECOLOGIA (Nom. Commissione DDG 240/23)	3	100,00	0	0,00	3	9,09	
2023-AVVISO DI MOBILITA' DM ANESTESIA (Nom. Commissione DDG 1158/23)	2	66,67	1	33,33	3	9,09	
Totale personale	28		5		33		

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Totale % sul personale complessivo	1,57		0,28		1,85		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si rileva che i dati inseriti non sono completi e dal dato parziale si evince che il genere dei componenti/presidenti di Commissioni è in netta prevalenza maschile, il Comitato propone l'adozione di un Regolamento sulla composizione delle Commissioni di Concorso che assicuri un equilibrio di genere paritetico tra i generi.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprehensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI PTA UOC	€46036,50	€45337,20	€ -699,30	-1,54
Dirigenti PTA UOS/UOSD	€51854,60	€45982,80	€ -5871,80	-12,77
Dirigenti PTA altri incarichi	€40161,70	€41051,90	€ 890,20	2,17
Dirigenti sanitari UOC	€57458,80	€67182,00	€ 9723,20	14,47
Dirigenti sanitari UOS/UOSD	€41839,00	--	€ -41839,00	--
Dirigenti sanitari altri incarichi	€40035,80	€41051,90	€ 1016,10	2,48
Dirigenti Medici UOC	--	€77998,70	€ 77998,70	100,00
Dirigenti Medici altri incarichi	€43978,60	€43480,00	€ -498,60	-1,15
PROFILO RUOLO SANITARIO	€27418,40	€26813,90	€ -604,50	-2,25
PROFILO RUOLO TECNICO	€22135,60	€22336,00	€ 200,40	0,90
Profilo ruolo professionale	€22316,20	€0,00	€ -22316,20	--
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	€24404,70	€24544,00	€ 139,30	0,57

Dai dati relativi al differenziale retributivo UOMO/DONNA si evince un inserimento incompleto che non contempla l'indicazione dei Dirigenti medici UOC Uomini e Dirigenti sanitari UOS/UOSD Donne

Il CUG considerando la natura dell'Azienda che in quanto sede d'elezione dell'Università di Roma Tor Vergata prevede al suo interno una componente di personale universitario strutturato, propone all'Amministrazione un maggiore dettaglio nei monitoraggi futuri degli incarichi uomo/donna con la relativa pesatura in relazione alle diverse tipologie contrattuali.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Non so**

4.2 Nella sua organizzazione esistono Circoli d'ascolto organizzativo: **Non so**

Sportelli d'ascolto: **Non so**

Sportelli di counselling: **Non so**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

L' Azienda ha adottato, previa approvazione da aprte del CUG nel corso del 2023 il Codice di Condotta per la tutela della dignità dei lavoratori e per la prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing, all'interno del quale sono anche descritte le procedure formali ed informali che possono essere attivate per il tramite della Consigliera di Fiducia.

Il Codice di Comportamento adottato non risulta aggiornato con la normativa vigente.

Il Policlinico non ha un proprio Codice Etico, il CUG auspica l'elaborazione di un Codice Etico che possa recepire anche i principi elencati nelle nuove disposizioni approvate nel 2023 in tema di comportamenti etici nella PA

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Si rileva la mancanza di un Codice Etico ed il CUG evidenzia la necessità di una adozione in tal senso al fine di cristallizzare una Carta dei diritti e doveri morali della nostra organizzazione con una definizione dei doveri etici-sociali e dei principi a cui devono attenersi tutti i partecipanti alle attività lavorative.

Il Cug richiede l'aggiornamento del codice di comportamento in linea con i recenti aggiornamenti normativi.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

E' stata nominata una Consigliera di fiducia per la risoluzione di eventuali casi di discriminazione/molestie/mobbing che svolge la sua attività mediante uno sportello di ascolto con cadenza bisettimanale in un locale a ciò dedicato

lo Strumento utilizzato dalla Consigliera per la risoluzione delle eventuali situazioni di discriminazione è il Codice di Condotta

già approvato.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Si rileva anche a seguito di indicazione da parte dell'OIV, la mancanza di un legame più evidente tra gli obiettivi assegnati in particolare alle figure apicali ed il benessere organizzativo e le pari opportunità, conseguentemente il CUG propone di adeguare in tal senso il Piano della performance anche mediante una maggiore collaborazione tra CUG e OIV come auspicato dai recenti orientamenti a livello nazionale dalla Rete Nazionale dei CUG e dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: **Mnifestazione d'interesse/indicazione sindacale**

Tipologia di atto: **deliberazione DG**

Data: **29/11/2022**

Organo sottoscrittore: **direttore generale**

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: **No**

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: **Regolamento di funzionamento del CUG**

Esiste una sede fisica del cug?: **No**

Esiste una sede virtuale?: **No**

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra **No**



amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- 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
- 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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Piano Azioni Positive 2021-2023

adozione Regolamento di funzionamento CUG

costituzione di n. 4 Gruppi di lavoro e nomina dei relativi Referenti

adozione Codice di Condotta

Considerazioni conclusive

In conclusione si ritiene di dover rafforzare il ruolo del CUG anche in vista di una collaborazione fattiva con l'Amministrazione al fine dell'esercizio delle funzioni propositive, consultive e di verifica rispetto alle quali si auspica una comunicazione maggiormente tempestiva e dettagliata .

Il CUG si impegna, con il supporto dei competenti uffici amministrativi a diffondere maggiore conoscenza all'interno dell'Azienda sulle proprie attività anche mediante eventi informativi/formativi.

In particolare si ritiene di dover diffondere maggiore cultura partecipativa sulle tematiche inerenti il benessere organizzativo, l'inclusione, le pari opportunità, la riduzione del gap retributivo femminile.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-fondazione-ptv-policlinico-tor-vergata-2024>